

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации  
ФГБОУ ВО «Красноярский государственный аграрный университет»

**О.Я. Фролова, Г.А. Сергуткина**

## **ОПЛАТА ТРУДА ПЕРСОНАЛА**

*Методические указания  
к выполнению курсовой работы*

*Электронное издание*

Красноярск 2017

*Рецензент*

*Н.А. Далисова, канд. экон. наук, доц., зав. каф. международного менеджмента*

Фролова, О.Я. Оплата труда персонала: метод. указания к выполнению курсовой работы [Электронный ресурс] / О.Я. Фролова, Г.А. Сергуткина; Краснояр. гос. аграр. ун-т. – Красноярск, 2017. – 34 с.

Издание разработано на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования. Содержит основные требования к оформлению, тематику курсовой работы, список рекомендуемой литературы и приложения с необходимым справочным материалом.

Предназначено для самостоятельной работы студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом».

Печатается по решению редакционно-издательского совета  
Красноярского государственного аграрного университета

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
1. Общие указания по выполнению курсовой работы.....	6
2. Структура курсовой работы.....	10
3. Порядок изложения курсовой работы.....	11
4. Темы курсовых работ.....	14
РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА.....	24
ПРИЛОЖЕНИЯ .....	30

## ВВЕДЕНИЕ

Отличительной чертой взаимодействия человека с окружающей средой является то, что люди не просто пассивно приспосабливаются к внешним воздействиям, а творчески преобразуют внешний мир, создают в нем новые структуры, воплощая в жизнь плодотворные идеи, концепции и другие продукты своего воображения. Труд – целесообразная деятельность людей, направленная на производство материальных и духовных благ для удовлетворения человеческих потребностей. Осуществляемые экономические реформы существенно изменили организационно-экономическое и социальное положение основного фактора хозяйственной деятельности человека. Эти изменения отражены в требованиях Федерального государственного образовательного стандарта, определяющего подготовку студентов по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

Каждый работающий имеет право на справедливое удовлетворение своих потребностей, обеспечивающее достойное качество существования человека и его семьи (как основы социальной среды). С переходом экономики России к рыночному типу воспроизводства существенно изменились типы мотивации труда и требования к работникам. Все чаще предпринимательской среде необходима не квалификация исполнителя, которая ассоциируется с умением осуществлять те или иные операции технологического характера, а его компетентность, которая рассматривается как своего рода «коктейль знаний, умений и навыков», обеспечивающих стратегическое развитие организационной системы. Компетентностный подход становится основой при разработке системы трудовых отношений, соединяющей требования функционирования бизнес-систем и удовлетворение индивидуальных потребностей персонала. Распространение и популярность компетентностного подхода обусловлены изменениями производственной сферы, ускорением инновационных процессов, развитием корпоративного характера взаимодействия. Многие компании уже сегодня придают большое значение личности человека: образовательному и интеллектуальному уровню работников, профессиональной компетенции, вопросам психологической совместимости сотрудников, их умению проявлять гибкость и быстро находить компромиссные решения. В будущем, когда доля интеллектуальных затрат в производстве существенно возрастет, это требование приобретет еще большее значение. Самыми ценными для работодателей были и будут

люди, которые могут сочетать креативность, гибкость, коммуникабельность, умение быстро разрешать проблемы и применять знания на практике. Актуальной остается проблема подготовки квалифицированных кадров.

Разработка новых подходов и методов активизации мотивов и стимулов для исполнителей различных сфер на основе гибких систем оплаты труда происходит под воздействием социально-экономических процессов, имеющих всеобщий характер, таких как глобализация, международная и региональная миграция трудовых ресурсов, влияние демографических процессов и др.

Современный менеджер должен быть профессионально готов к участию в разработке актуальных систем оплаты труда в организации, обеспечивающих развитие производительных сил и производственных отношений, быть творческой личностью, способной оптимально соединять ресурсы организации с уровнем компетентности персонала.

Цель выполнения курсовой работы по дисциплине «Оплата труда персонала» – формирование навыков самостоятельной работы у студентов, ориентированных на решение управленческих вопросов формирования системы оплаты труда и порядка применения дисциплинарных взысканий (владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной, т.е. документов о поощрениях и взысканиях и умением применять их на практике), а также способности применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.

## **1. Общие указания по выполнению курсовой работы**

Курсовая работа – самостоятельная работа студентов, направленная на повышение уровня усвоения материала по учебной дисциплине, представляющая собой теоретическое исследование и выступающая формой контроля знаний, приобретенных студентом в процессе изучения теоретического курса на основе Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования. Главная цель курсовой работы – систематизация знаний, а также закрепление навыков по учебной дисциплине «Оплата труда персонала». Работа должна быть написана научным языком, грамотно, без орфографических ошибок и оформлена в печатном виде.

Объектом изучения являются организации (отраслевые, перерабатывающие, торговые) и учреждения. Написанию курсовой работы предшествует большая самостоятельная работа по изучению учебной, научной и специальной литературы. Она позволит студенту овладеть комплексом основных навыков и приемов анализа, обобщения, классификации полученной информации, которая поможет в будущей профессиональной деятельности. Анализ подобранной литературы и предварительное знакомство с ней осуществляются для того чтобы составить план курсовой работы и получить общее представление о ее структуре и содержании. Составленный план должен соответствовать теме курсовой работы, ее цели и характеру. Поэтому предварительно следует ознакомиться с основной литературой, позволяющей разобраться в проблематике избранной темы. Выбор литературы студент осуществляет самостоятельно.

По структуре курсовая работа представляет собой изложение аналитического материала и экономическую оценку мероприятий по исследуемой проблеме. При формировании структуры работы студент должен последовательно изложить свою позицию по проблеме. В работу желательно включить результаты производственных экспериментов, научно-производственных исследований, проводимых менеджерами предприятий, использовать передовые рекомендации научно-исследовательских учреждений, опыт передовых отраслевых организаций, справочники, нормативные акты и регламенты государственного, краевого и муниципального уровней.

При выборе литературы необходимо уделять особое внимание году издания. Важно изучить законодательную и нормативную осно-

ву проблемы, обобщить теоретические аспекты проблемы в исторической ретроспективе.

В курсовой работе студент должен использовать следующие источники: нормативные регламенты (законы, постановления); оригинальные труды классиков; научные монографии; сборники научных трудов; справочные издания, словари; энциклопедии; журнальные статьи; реферативные журналы; материалы периодической печати.

Выполнение курсовой работы осуществляется в следующей последовательности:

1. Выбор темы и ее закрепление за собой.
2. Подбор литературы по выбранной теме.
3. Предварительное составление структуры работы.
4. Изучение подобранной литературы.
5. Корректировка содержания и редакция текста.
6. Написание и оформление работы.
7. Защита работы.

**Оформление курсовой работы.** Примерный объем работы – 25-30 страниц машинописного текста. Титульный лист оформляется в соответствии с приложением А. На следующей странице приводится содержание курсовой работы с указанием соответствующих разделов и подразделов. Каждый раздел (введение, глава, выводы и предложения) следует начинать с новой страницы, а подразделы («параграфы») располагать друг за другом вплотную на страницах. Нумерация страниц – сквозная, включая графики, таблицы и рисунки. Номер страницы следует ставить в правом верхнем углу. Первой страницей является титульный лист, а номер проставляется со второй страницы.

Слово «таблица», порядковый номер, краткий заголовок, отражающий ее содержание, пишутся на одной строке сверху таблицы. Нумеруют таблицы в пределах каждого раздела, где первая цифра отражает номер раздела, а вторая – номер таблицы в пределах этого раздела. Таблицы желательно оформлять на одном листе. В случае переноса таблицы следует написать «Окончание табл.» и ее номер. Крупные таблицы, промежуточные расчеты, документы, регламентирующие деятельность организации, помещают в приложения и нумеруют отдельно в соответствии с номером приложения и количеством таблиц в каждом приложении. Номер проставляют в правом верхнем углу. Точка в конце названия таблицы не проставляется. Таблица выполняется 12 шрифтом, одинарным интервалом.

Текстовые документы выполняют любым печатным способом на одной стороне листа белой (писчей) бумаги формата А 4 (210×297 мм) через 1,5 межстрочных интервала. Цвет шрифта должен быть черным, высота букв, цифр и других знаков – не менее 1,8 мм, 14 кегль, шрифт *Times New Roman*. Для основного текста оставляют поля: слева – 25 мм; сверху, снизу – 25, справа – 15 мм.

Название рисунков, схем оформляется следующим образом (пример):

Рисунок 1 – Виды себестоимости продукции

Сокращения слов в тексте не допускается, за исключением сокращений, предусмотренных ГОСТ 2.316-68, ГОСТ 7.12-93.

Если в работе используются формулы, их необходимо нумеровать в правой части листа.

При отсылке к источнику, упоминание которого включено в библиографический список, в тексте документа после упоминания о нем (или после цитаты из него) проставляют в квадратных скобках номер, под которым он значится в библиографическом списке, при необходимости указывают том, страницу и т.п. Например: [7, т. 1, с. 20]. Библиографический список формируют в алфавитной последовательности.

Источники следует располагать в порядке появления ссылок на них в тексте документа, нумеровать арабскими цифрами без точки и печатать с абзацного отступа. В библиографический список включают все источники (не менее 20), использованные в исследовании. Учебники могут составлять не более 30% источников.

Библиографическое описание следует выполнять по ГОСТ 7.1-2003.

**Библиографический список** формируется следующим образом:

***Законы, постановления, указы***

Федеральный закон «О коллективных договорах и соглашениях» № 2490-1 ФЗ от 11.03.1992. – М., 1992.

***Источники, имеющие одного-трех авторов***

1. Емельянова, Ф.Н. Организация переработки сельскохозяйственной продукции: учеб. пособие / Ф.Н. Емельянова, Н.К. Кириллов. – М.: ЭКСМО, 2000. – 384 с.



2. Справочник экономиста-аграрника / под ред. Т.М. Васильковой, В.В. Маковецкого, М.М. Максимова. – М.: КолосС, 2006. – 367 с.

***Статьи из журналов и сборников***

1. Гончаров, В.А. Состояние продовольственного рынка / В.А. Гончаров // Экономист. – 1999. – № 11. – С. 92-96.

Примеры библиографического описания также представлены в приложении Б.

В приложения к курсовой работе необходимо включить нормативные и методические материалы, которые использовались при исследованиях или являются актуальными при разрешении проблемы, иллюстрационный материал, схемы.

В конце курсовой работы ставятся подпись автора и дата окончания работы. В конце работы необходимо оставить один чистый лист бумаги для рецензии и замечаний преподавателя.

Во время защиты студент делает краткое сообщение по курсовой работе (объект исследования, цель и задачи курсовой работы, актуальность темы, результаты исследований).

Курсовая работа оценивается по 5-балльной системе. Защита принимается комиссией.

## 2. Структура курсовой работы

*Содержание работы* состоит из следующих элементов: титульный лист (приложение А); содержание (отражает все названия пунктов и подпунктов, с указанием страниц); основная часть текста (разбита на две главы и подпункты в зависимости от структуры изложения проблемы); выводы и предложения; библиографический список; приложения.

### Примерная схема курсовой работы

Титульный лист.

Содержание (оглавление).

Введение.

I. Организационно-экономический анализ деятельности организации.

1.1. Организационно-управленческая структура организации.

1.2. Анализ специализации предприятия.

1.3. Анализ выполнения плана по ассортименту, объему производства и реализации продукции.

1.4. Анализ движения и состава персонала организации.

1.5. Анализ производительности труда.

1.6. Анализ оплаты труда персонала.

II. Организационно-экономическое обоснование мероприятий по совершенствованию оплаты труда.

2.1. Теоретическое описание управленческого решения (мероприятия) по совершенствованию оплаты труда в организации.

2.2. Расчет экономического обоснования управленческого решения (мероприятия) по совершенствованию оплаты труда персонала в организации.

Выводы и предложения.

Библиографический список.

Приложения.

### 3. Порядок изложения курсовой работы

**Титульный лист** является первой страницей курсовой работы. Оформляется строго в соответствии с образцом, представленным в приложении А, и содержит название темы, фамилию, имя, отчество, специальность, институт, учебную группу студента; фамилию, имя, отчество, ученую степень и ученое звание (должность) руководителя. Содержание для корректного оформления необходимо сделать в режиме «Автособираемое» (в *MS Word* меню «Ссылки» – «Содержание»).

Во **введении** обосновываются актуальность темы работы, степень ее проработанности, определяются цель и задачи, теоретические и методологические основы, предмет и объект исследования. В актуальности отражают обоснование проблемы. В нескольких абзацах необходимо отразить содержание проблемы, ее значимость для исследуемой организации или целевой аудитории, степень изученности проблемы. Необходимо перечислить несколько основных авторов и указать их вклад в изучение темы, а также поставить ссылку на их порядковый номер в списке литературы и источников. В качестве объекта выбирают организацию, а предметом может быть выявленная проблема. Например, высокая степень текучести персонала по причине трудовых конфликтов. Или система подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала.

Иными словами, во введении дается общая характеристика работы. Здесь же отмечают практическую ценность работы, область ее настоящего (или возможного) использования. Объем введения – 2-3 с.

**Глава первая** – аналитическая часть, представляющая организационно-экономическую характеристику объекта исследования, где студент должен продемонстрировать умения по выявлению причинно-следственных явлений и формированию выводов и предложений для выработки управленческих решений по разрабатываемой проблеме. Приводятся анализ современного состояния предприятия, системы управления персоналом, форм и систем оплаты труда работников за исследуемый период (3 года). Назначением главы является проведение анализа деятельности организации, т.е. выявление причин, сдерживающих развитие организации с позиции поиска эффективных мероприятий в системе управления персоналом. Объем главы составляет 40% от объема всей работы.

**Глава вторая** – проектная. В ней определяются задачи и подходы к решению проблемы, формулируются предложения по перспективе развития объекта исследования.

Последовательно описывается виденье проблемы, даются обзор нормативных актов и литературных источников, позиций исследователей и их дискуссия, обосновывается точка зрения автора на исследуемую проблему. Должны быть рассмотрены:

- понятие и сущность изучаемых явлений, процессов;
- краткий исторический обзор (эволюция) взглядов на проблему, сравнительный анализ исследований в России и за рубежом;
- тенденции развития тех или иных процессов;
- экономические законы, определяющие решение проблемы; социальные, организационные, политические предпосылки, влияющие на ее решение;
- приводятся методы решения проблемы. Выполняются практические расчеты, дается оценка эффективности предлагаемых мероприятий (рекомендаций).

В этом разделе при необходимости используются экономико-математические методы и компьютерные технологии обработки данных, составляются аналитические таблицы, графики, схемы и т.д. Таким образом, студент должен продемонстрировать умение использовать методы изученных им ранее дисциплин (математики, информатики, статистики, экономической теории, теории управления) для решения поставленных задач. Объем главы составляет 40% от объема всей работы.

**Выводы и предложения.** Синтезируется суть изучаемой проблемы, подводятся итоги решения поставленных задач, обобщаются полученные результаты, оценивается полнота решения поставленных задач. Обозначаются границы применения результатов, намечаются направления развития темы. Выводы и предложения излагаются последовательно на 2-3 страницах. Резюмируются предложения автора на основе полученных конкретных результатов исследования и выносятся в выступление на защите курсовой работы.

**Список использованной литературы.** Перечень использованных источников нормативной и научной информации является составной частью курсовой работы и отражает степень изученности проблемы автором. Статистическая и другая информация собирается с учетом задач, которые поставлены в работе.

Основными источниками **библиографического списка** являются:

- нормативные материалы (законы, указы, постановления, методические указания и положения, и т.п.);
- специальная литература – научные публикации (книги, статьи) по выбранной теме. Они рекомендуются преподавателем либо могут подбираться студентом самостоятельно;
- учебные пособия. Для экономического обоснования мероприятий по исследуемой теме;
- статистические ежегодники, информационно-справочные сборники;
- фактические данные о работе конкретных отечественных и зарубежных организаций (предприятий).

При подборе материалов студент должен обращать внимание на то, что в них могут содержаться несовпадающие, а иногда и противоположные точки зрения по одному и тому же вопросу. В этом случае он обязан высказать в работе свое мнение о том, какая из точек зрения представляется ему наиболее правильной и обоснованной.

В курсовой работе может использоваться информация по первичным источникам, собранная с помощью анкетирования, опроса, с привлечением экспертов и вторичная – информация экономических и статистических органов, других структур. Как правило, наиболее полезной является информация, содержащаяся в специальных изданиях. Собранный материал нужно оценить с точки зрения репрезентативности, достоверности и актуальности для темы исследования.

В приложение выносятся дополнительные материалы, необходимые для раскрытия темы, проведения анализа, облегчения восприятия основной части работы, не перегружая ее. Приложения включают промежуточные расчеты и исходные данные; иллюстрационный материал, схемы, статистическую информацию, бухгалтерскую (финансовую) отчетность организации, аналитические записки, иные данные объекта исследования).

## 4. Темы курсовых работ

Студент самостоятельно выбирает тему исследования на основе тематики, предложенной в данных методических указаниях с учетом своего научного или практического интереса и опытом проведенной ранее работы. Тему необходимо закрепить за собой у преподавателя.

### Примерные темы для выполнения курсовой работы

1. Вознаграждение труда работников в системе менеджмента организации.
2. Экономическая природа дифференциации вознаграждения труда.
3. Концепции заработной платы в экономической системе.
4. Мотивация предпринимательской деятельности.
5. Зарубежные теории и практика трудовой мотивации.
6. Повременная форма оплаты труда в организации.
7. Сдельная форма оплаты труда в организации.
8. Бестарифная система оплаты труда.
9. Оплата труда на комиссионной основе.
10. Оплата труда в особых условиях, случаях (тяжелые работы, вредные работы, работы разной квалификации, совместительство, при простое, браке, невыполнении норм труда и производства, вынужденных прогулах, освоении новых производств).
11. Планирование фонда заработной платы в организации.
12. Система премиального вознаграждения персонала (производительность труда, качество продукции и др.).
13. Система доплат и их роль в системе стимулирования персонала.
14. Система надбавок и их роль в системе стимулирования персонала.
15. Система гарантий и компенсационных выплат.
16. Оплата труда работников бюджетных организаций (государственных образовательных учреждений; учреждений здравоохранения; государственных муниципальных служащих, работников культуры и искусства).
17. Оплата труда работников аграрной сферы (сельскохозяйственные товаропроизводители, перерабатывающие предприятия).

18. Оплата труда работников торговых организаций и комплексов.
19. Оплата труда в странах с развитой экономикой.
20. Государственное регулирование системы стимулирования организаций.
21. Оплата труда руководящего состава организации.
22. Оплата труда специалистов среднего звена.
23. Оплата труда специалистов младшего звена.
24. Стимулирующие выплаты в системе оплаты труда специалистов руководящего состава.
25. Стимулирующие выплаты в системе оплаты труда специалистов среднего звена организации.
26. Стимулирующие выплаты в системе оплаты труда младшего обслуживающего персонала.
27. Коллективный договор в системе оплаты труда персонала организации.
28. Автоматизация оплаты труда персонала на предприятии.
29. Автоматизация системы надбавок и стимулирующих выплат на предприятии.
30. Аттестация персонала в системе оплаты труда организации.

### **Тема 1 Вознаграждение труда работников в системе менеджмента организации**

1. Сущность заработной платы.
2. Значение вознаграждения труда работников.
3. Описание классических теорий заработной платы и их содержание.
4. Особенность марксистской теории заработной платы.
5. Модели всеобщего благоденствия.
6. Социальная защита работников.

### **Тема 2 Экономическая природа дифференциации вознаграждения труда**

1. Экономическое содержание теории переговоров по поводу продажи рабочей силы, трудового потенциала работника.
2. Экономические теории поведения: общая характеристика.
3. Организационно-экономические теории компенсации.

4. Теория инвестиций в человеческий капитал.
5. Величина прожиточного минимума.

### **Тема 3** Концепции заработной платы в экономической системе

1. Содержание теорий социального заработка.
2. Теория инвестиций: общая характеристика.
3. Теории оправданных заработков: общая характеристика.
4. Теория предложения и спроса: практика применения в России и за рубежом.
5. Теория предельной производительности: практика применения в России.
6. Научный анализ трудов ряда ученых по рассматриваемой проблеме (Баткаев Р.А., Белкин Е.В., Бобков В.Н., Бычин В.Б., Волгин А.Н., Волков Е.В., Волков Ю.Е., Генкин Б.М., Гендлер Г.Х., Галиахметов Р.А., Гонтмахер Е.Ш., Жуков А.Л., Кибанов А.Я., Колосова Р.П., Магура М.И., Мельников О.Н., Микульский К.И., Никифорова А.А., Одегов Ю.Г., Пошерстник Н.В., Руденко Г.Г., Федченко А.А., Шлендер П.Э., Шмаков М.В., Шохин А.Н., Шулус А.А., Яковлев Р.А. и др.).

### **Тема 4** Мотивация предпринимательской деятельности

1. Понятие мотивации труда.
2. Научный вклад русских ученых и ученых советского периода в развитие теории мотивации.
3. Классификация мотивов, побуждающих субъекта к активности.
4. Виды мотиваций и их применение в управлении персоналом.
5. Эффект пассионарности, сущность, значение.
6. Критерии эффективности системы трудовой мотивации.

### **Тема 5** Зарубежные теории и практика трудовой мотивации

1. Основные направления исследования мотивации в зарубежной литературе, классификации мотивов труда.
2. Институциональные стимулы к труду, их применение, особенность.



3. Вклад Й. Шумпетера в развитие предпринимательского труда.
4. Концепции моделей КРІ (Друкер Р., Каплан Д., Нортон К., Робертс Г. и др.).
5. Труды зарубежных ученых (Армстронг М., Беккер Г.С., Дафт Р., Хайман Д.Н., Хендерсон Р., Шумпетер Й., Чингос П.Т., Эренберг Р.Д., Смит Р.С. и др.).

#### **Тема 6** Повременная форма оплаты труда в организации

1. Сущность повременной формы оплаты труда.
2. Содержание систем повременной формы оплаты труда, их характеристика.
3. Отличие простой повременной системы от повременно-премиальной системы оплаты труда.
4. Порядок начисления заработной платы.

#### **Тема 7** Сдельная форма оплаты труда в организации

1. Сущность сдельной формы оплаты труда.
2. Содержание систем сдельной формы оплаты труда, их характеристика.
2. Характеристика систем оплаты труда: простая сдельная, сдельно-премиальная, аккордная, сдельно-прогрессивная, косвенно-сдельная оплата труда.
4. Порядок начисления заработной платы.

#### **Тема 8** Бестарифная система оплаты труда

1. Экономическая сущность оплаты труда.
2. Содержание системы оплаты труда, ее характеристика.
3. Порядок начисления заработной платы.

#### **Тема 9** Оплата труда на комиссионной основе

1. Экономическая сущность применения фиксированного вознаграждения от единицы реализации.
2. Экономическая сущность применения фиксированного процента от маржи.

3. Экономическая сущность применения фиксированного процента от зарплаты при плановой реализации.
4. Экономическая сущность применения фиксированного процента от суммы выручки.
5. Порядок начисления заработной платы.

**Тема 10** Оплата труда в особых условиях, случаях (тяжелые работы, вредные работы, работы разной квалификации, совместительство, при простое, браке, невыполнении норм труда и производства, вынужденных прогулах, освоении новых производств)

1. Социально-правовые основы регулирования.
2. Методика расчета.
3. Практика применения в организационных системах.
4. Порядок начисления заработной платы.

**Тема 11** Планирование фонда заработной платы в организации

1. Анализ использования фонда оплаты труда.
2. Структура затрат на оплату труда.
3. Порядок образования и распределения фонда оплаты труда.
4. Содержание Положения об оплате труда сотрудников.

**Тема 12** Система премиального вознаграждения персонала (производительность труда, качество продукции и др.)

1. Экономическая сущность и характеристика видов премий. Их целевое назначение.
2. Условия реализации, система показателей премирования персонала.
3. Порядок начисления и выплаты премий.

**Тема 13** Система доплат и их роль в системе стимулирования персонала

1. Экономическая сущность и характеристика видов доплат.
2. Порядок начисления доплат и их выплата по видам.
3. Положение о порядке применения доплат.

## **Тема 14 Система надбавок и их роль в системе стимулирования персонала**

1. Экономическая сущность, классификация и характеристика видов надбавок.
2. Порядок начисления надбавок
3. Порядок выплаты по видам.

## **Тема 15 Система гарантий и компенсационных выплат**

1. Экономическая сущность применения гарантированных и компенсационных выплат.
2. Характеристика гарантий и компенсаций (при направлении в служебные командировки; при переезде на работу в другую местность; при исполнении государственных или общественных обязанностей; при совмещении работы с получением образования; при вынужденном прекращении работы не по вине работника; при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска; в некоторых случаях прекращения трудового договора; в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника; ликвидации и реформирования организации (в других случаях), предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.
3. Основные положения компенсационной программы в организации.
4. Порядок начисления надбавок.
5. Порядок выплаты по видам.

## **Тема 16 Оплата труда работников бюджетных организаций (государственных образовательных учреждений; учреждений здравоохранения; государственных муниципальных служащих, работников культуры и искусства)**

1. Вид бюджетной деятельности (учреждения).
2. Планирование бюджетных расходов на оплату труда.
3. Локальные нормативы.
4. Методика расчета должностных окладов.
5. Гарантированная (базовая) часть заработной платы.
6. Удержания и вычеты из заработной платы персонала.

**Тема 17** Оплата труда работников аграрной сферы  
(сельскохозяйственные товаропроизводители, перерабатывающие  
предприятия)

1. Порядок формирования и распределения годового фонда оплаты труда.
2. Содержание Положения об оплате труда.
3. Методика расчета расценок и начисление заработной платы (по отраслям).
4. Удержания и вычеты из заработной платы персонала.

**Тема 18** Оплата труда работников торговых организаций  
и комплексов

1. Вид деятельности организации.
2. Планирование расходов на оплату труда.
3. Локальные нормативы.
4. Методика расчета должностных окладов.
5. Гарантированная (базовая) часть заработной платы.
6. Удержания и вычеты из заработной платы персонала.

**Тема 19** Оплата труда в странах с развитой экономикой

1. Правовые основы и порядок установления минимального заработка.
2. Особенности оплаты труда в Германии, Франции, Японии и других странах, характеристика систем вознаграждения.
3. Подходы мотивации и стимулирования сотрудников.
4. Удержания и вычеты из заработной платы персонала.

**Тема 20** Государственное регулирование системы стимулирования  
организаций

1. Сущность и социальная природа заработной платы.
2. Виды потребительского бюджета и методы его расчета.
3. Минимальная заработная плата как основа государственного регулирования оплаты труда.

## **Тема 21** Оплата труда руководящего состава организации

1. Особенности оплаты труда руководящего состава организации.
2. Порядок оплаты труда руководящего состава организации.
3. Совершенствование методики оплаты труда руководящего состава организации.

## **Тема 22** Оплата труда специалистов среднего звена

1. Особенности оплаты труда специалистов среднего звена.
2. Порядок оплаты труда специалистов среднего звена.
3. Методика расчета основной и дополнительной оплаты труда специалистов среднего звена.

## **Тема 23** Оплата труда специалистов младшего звена

1. Особенности оплаты труда специалистов младшего звена.
2. Порядок оплаты труда специалистов младшего звена.
3. Методика расчета основной и дополнительной оплаты труда специалистов младшего звена.

## **Тема 24** Стимулирующие выплаты в системе оплаты труда специалистов руководящего состава

1. Особенности назначения стимулирующих выплат специалистам руководящего состава.
2. Методика расчета основной и дополнительной оплаты труда для руководящего состава.
3. Порядок назначения и расчета стимулирующих выплат специалистам руководящего звена.

## **Тема 25** Стимулирующие выплаты в системе оплаты труда специалистов среднего звена организации

1. Особенности назначения стимулирующих выплат специалистам среднего звена.
2. Порядок назначения и расчета стимулирующих выплат специалистам среднего звена.

3. Совершенствование методики определения стимулирующих выплат специалистам среднего звена.

### **Тема 26** Стимулирующие выплаты в системе оплаты труда младшего обслуживающего персонала

1. Особенности назначения стимулирующих выплат младшего обслуживающего персонала.

2. Порядок назначения и расчета стимулирующих выплат младшего обслуживающего персонала.

3. Совершенствование методики определения стимулирующих выплат младшего обслуживающего персонала.

### **Тема 27** Коллективный договор в системе оплаты труда персонала организации

1. Место коллективного договора в системе оплаты труда организации.

2. Основные положения коллективного договора, регламентирующие оплату труда работников организации.

3. Разработка и/или совершенствование основных положений коллективного договора в части оплаты труда работников организации.

### **Тема 28** Автоматизация оплаты труда персонала на предприятии

1. Сравнительная характеристика автоматизированных систем в сфере оплаты труда персонала.

2. Информационные технологии в системе оплаты труда.

3. Совершенствование автоматизации оплаты труда персонала на предприятии.

### **Тема 29** Автоматизация системы надбавок и стимулирующих выплат на предприятии

1. Сравнительная характеристика автоматизированных систем в сфере оплаты труда персонала.

2. Информационные технологии в сфере системы надбавок и стимулирующих выплат.

3. Совершенствование автоматизации системы надбавок и стимулирующих выплат на предприятии.

**Тема 30** Аттестация персонала в системе оплаты труда персонала организации

1. Роль профессиональных стандартов в системе аттестации персонала.

2. Влияние аттестации персонала на его оплату труда.

3. Совершенствование методики аттестации персонала организации.

## РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Гражданский кодекс Российской Федерации. – М.: Проспект, 2011. – 416 с.
2. Бюджетный кодекс РФ (с изменениями и дополнениями). – М.: Проспект, 1998.
3. Налоговый кодекс РФ. Ч. I от 31.07.1998 г. № 146-ФЗ и ч. II от 5.08.2000 г. – №117-ФЗ (с изменениями и дополнениями от 24.11.2008. № 205-ФЗ). – М., 2000.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12. 2001 г. № 197-ФЗ: офиц. текст по состоянию на 2012. – М.: ОМЕГА-Л, 2012. – 182 с.
5. Федеральный закон «О государственном прогнозировании и программах социально-экономического развития Российской Федерации» № 115-ФЗ от 20.07.1995. (ред. от 09.07. 2010 г.) – Система «Консультант-плюс»: <https://www.consultant.ru/>.
6. Армстронг, М. Performance Management: управление эффективностью работы / М. Армстронг, А. Барон. – М.: НИРРО, 2005. – 384 с.
7. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг. – СПб.: Питер, 2012. – 320 с.
8. Беккер, Б. Измерение результативности работы HR-департамента. Люди, стратегия и производительность / Б. Беккер, М.А. Хьюзлид, Д. Ульрих. – СПб.: Вильямс, 2007. – 669 с.
9. Береза, Н. Измеряем затраты рабочего времени / Н. Береза. – Режим доступа: <http://www.hrm.ru/izmerjaem-zatraty-rabochego-vremeni>.
10. Боксал, П. Стратегическое управление человеческими ресурсами: откуда мы пришли и куда должны идти дальше? / П. Боксал // Российский журнал менеджмента. – 2008. – Т. 6. – № 3. – С. 59-86.
11. Браун, М.Г. За рамками сбалансированной системы показателей: как аналитические показатели повышают эффективность управления компанией / М.Г. Браун. – М.: Олимп-Бизнес, 2012. – 248 с.
12. Волгин, Н.А. Экономика труда: (социально-трудовые отношения) / Н.А. Волгин. – М.: Экзамен, 2003. – 736 с.
13. Генкин, Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: учеб. / Б.М. Генкин. – М.: Норма, 2008. – 480 с.



14. Золин, И. Стратегия регулирования рынка труда в условиях глобализации мировой экономики / И. Золин // Проблемы теории и практики управления. – 2007. – № 7. – С. 40-45.

15. Кабаченко, Т.С. Психология в управлении человеческими ресурсами: учеб. пособие / Т.С. Кабаченко. – СПб.: Питер, 2003. – 399 с.

16. Кейнс, Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег / Дж.М. Кейнс // Антология экономической классики. – М.: Прогресс, 1993. – С. 428.

17. Кибанов, А.Я. Экономика и социология труда: учеб. / А.Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М. – 2011.

18. Кибанов, А.Я. Экономика управления персоналом: учеб. / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулова; под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 427 с.

19. Минченкова, О.Ю. Управление персоналом: система бюджетирования: учеб. пособие / О.Ю. Минченкова, Н.В. Федорова. – М.: КНОРУС, 2006. – 223 с.

20. Мухин, В.И. Основы теории управления / В.И. Мухин. – М.: Экзамен, 2003. – 256 с.

21. Никулина, Н.Н. Финансовый менеджмент страховой организации / Н.Н. Никулина, С.В. Березина. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2008. – 431 с.

22. Одегов, Ю.Г. Оценка эффективности работы с персоналом: методологический подход / Ю.Г. Одегов. – М.: Инфра-М, 2008.

23. Одегов, Ю.Г. Экономика труда: учеб. для бакалавров / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. – М.: Юрайт, 2013. – 423 с.

24. Оценка эффективности работы с персоналом: методологический подход: учеб.-метод. пособие / Ю.Г. Одегов, К.Х. Абдурахманов, Л.С. Котова [и др.]. – М.: Альфа-Пресс, 2011. – 752 с.

25. Патрушева, Л. Бюджетирование расходов на персонал / Л. Патрушева. – Режим доступа: <http://www.rhr.ru/index/sovet/tech/6297.html>.

26. Пищенко, Н.А. Экономика и рынок труда: учеб. пособие / Н.А. Пищенко. – М., 2007. – 383 с.

27. Практикум по экономике, организации и нормированию труда: учеб. пособие / под ред. П.Э. Шлендера. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 319 с.

28. Программа социально-экономического развития Красноярского края до 2012 г. – Система «Консультант-плюс»: <https://www.consultant.ru/>.

29. Сафарова, Е.Ю. Как оптимизировать расходы на персонал. Аутстаффинг, аутсорсинг, лизинг персонала / Е.Ю. Сафарова. – М.: ЭКСМО, 2010.

30. Слуцкий, М.Л. Управленческий анализ / М.Л. Слуцкий. – СПб.: Питер, 2002. – 144 с.

31. Смирнова, М. Перспективные направления развития рынка труда: взгляд рекрутера / М. Смирнова // Управление человеческим потенциалом. – 2008. – № 1. – С. 32-38.

32. Спивак, В.А. Корпоративная культура / В.А. Спивак. – СПб.: Питер, 2001. – 352 с.

33. Тощенко, Ж.Т. Социология: учеб. для вузов / Ж.Т. Тощенко. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – 640 с.

34. Управление персоналом организации: учеб. / под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 638 с.

35. Федченко, А.А. Экономика труда. Теоретический и практический анализ: учеб. / А.А. Федченко. – М.: Экзамен, 2007. – 510 с.

36. Хьюзлинд, М.А. Оценка персонала: как управлять человеческим капиталом, чтобы реализовать стратегию / М.А. Хьюзлинд, Б.Е. Беккер, Р.У. Битти. – М.: Вильямс. – 2007. – 432 с.

37. Экономика труда: (социально-трудовые отношения) / под ред. Н.А. Вологина, Ю.Г. Одегова. – М.: Экзамен, 2003. – 736 с.

### ***Интернет-ресурсы***

Американская ассоциация специалистов по обучению и развитию персонала (ASTD). – Режим доступа: <http://www.astd.org>.

Ассоциация менеджеров России (АМР). – Режим доступа: <http://www.amr.ru>.

Ассоциация специалистов по персоналу. – Режим доступа: <http://www.hrm.ru>.

Всемирная федерация ассоциаций по управлению персоналом (WFPMA). – Режим доступа: <http://www.wfpma.com>.

Всероссийский центр уровня жизни. – Режим доступа: <http://www.vcsug.ru>.

Германское общество по руководству персоналом (DGFP). – Режим доступа: <http://www.dgfp.com>.

Европейская ассоциация по управлению персоналом (ЕАРМ). – Режим доступа: <http://www.eapm.org>.

Информационный сайт ООН: раздел «Население». – Режим доступа: <http://www.un.org/popin>.

Лицензированный институт персонала и кадрового развития (CIPD). – Режим доступа: <http://www.cipd.co.uk>.

Международная ассоциация по социальному управлению в области человеческих ресурсов (IPMA). – Режим доступа: <http://www.ipma-hr.org>.

Международная организация труда. – Режим доступа: <http://www.ilo.ru>.

Международный портал по управлению персоналом. – Режим доступа: <http://www.hrmguide.net>.

Научные исследования в области управления персоналом. – Режим доступа: <http://www.atkinson.yorku.ca>.

Национальная ассамблея специалистов в области труда и социальной политики (НАСТиС). – Режим доступа: <http://www.ksocpol.rags.ru>.

Национальный союз кадровиков (НСК). – Режим доступа: <http://www.kadrovik.ru>.

Общество по управлению человеческими ресурсами (SHRM). – Режим доступа: <http://www.shrm.org>.

Управление персоналом. – Режим доступа: <http://www.hro.ru>.

Оплата труда и мотивация персонала. – Режим доступа: <http://www.wages.com>.

Портал об обучении и развитии персонала в России. – Режим доступа: <http://www.trainings.ru>.

Портал по профориентации с описанием профессий. – Режим доступа: <http://www.acareer.ru>.

Советник.ру. – Режим доступа: <http://www.sovetnik.ru>.

Работа и зарплата. – Режим доступа: <http://www.zarplata.ru>.

Русская кадровая ассоциация. – Режим доступа: <http://www.rpa-consult.ru>.

Система профессиональной оценки специалистов. – Режим доступа: <http://www.testpark.ru>.

Федеральная служба государственной статистики. – Режим доступа: <http://www.fsgs.ru>; [www.gks.ru](http://www.gks.ru).

Федеральная служба по труду и занятости. – Режим доступа: <http://www.rostrud.info>.

Работа с персоналом. – Режим доступа: <http://www.hr-journal.ru>.

Энциклопедия карьериста. – Режим доступа: <http://www.topcareer.ru>.

[www.il.ru](http://www.il.ru) – официальный сайт Международной организации труда.

[www.gks.ru](http://www.gks.ru) – сайт Федеральной службы государственной статистики.

[www.rbc.ru](http://www.rbc.ru) – сайт компании «Росбизнесконсалтинг»

[www.krskstate.ru](http://www.krskstate.ru) – официальный портал Красноярского края.

[www.statis.krs.ru](http://www.statis.krs.ru) – территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Красноярскому краю.

[//http://www.levada.ru](http://http://www.levada.ru) – данные официального сайта «Левада-Центр»

[www.hr-journal.ru](http://www.hr-journal.ru) – электронный журнал «Работа с персоналом».

[www.personal-mix.ru](http://www.personal-mix.ru) – сайт журнала «Персонал-микс».

[www.urtp.ru](http://www.urtp.ru) – сайт журнала «Проблемы теории и практики управления».

[www.zhuk.net](http://www.zhuk.net) – электронный журнал «Управление компанией».

[www.ecsocman.edu.ru](http://www.ecsocman.edu.ru) – федеральный образовательный портал «Экономика, социология, менеджмент».

[www.diversityweb.org](http://www.diversityweb.org) – интерактивный образовательный портал.

[www.hr-zone.net](http://www.hr-zone.net), [www.hrzone.co.uk](http://www.hrzone.co.uk) – HR-Zone – проводник в мире персонала.

[http://www.routledge.com/books/series/the\\_academy\\_of\\_management\\_annals\\_АМА/](http://www.routledge.com/books/series/the_academy_of_management_annals_АМА/) – статьи журнала «Academy of Management Annals».

<http://www.axesmg.ru/research/hr-benchmarking/axes-monitor.html> – исследование «AXES MONITOR. Ключевые показатели эффективности HR-службы 2013».

## ***Журналы***

1. Вопросы экономики.
2. Человек и труд.
3. Экономист.
4. Российский экономический журнал.
5. Экономика и учет труда.
6. Управление персоналом.
7. Карьера.
8. Вестник Пенсионного фонда РФ.
9. Заработная плата.
10. Консультант директора.

11. Вестник Российской экономической академии им. Г.В. Плеханова.
12. Вестник МГУ им. М.В. Ломоносова.
13. Вестник Санкт-Петербургского университета и др.

### *Газеты*

1. Российская газета.
2. Работа и зарплата.
3. Экономика и жизнь.
4. Аргументы и факты и др.

### *Публикации на интернет сайтах*

[www.chelt.ru](http://www.chelt.ru) (электронная версия журнала «Человек и труд»);  
[www.ilo.ru](http://www.ilo.ru) (официальный сайт Международной организации труда);  
[www.info.gks.ru](http://www.info.gks.ru) (официальный сайт Росстата); [www.rg.ru](http://www.rg.ru) (официальный сайт «Российской газеты») и др.

# ПРИЛОЖЕНИЯ

## Приложение А

### Образец оформления титульного листа курсовой работы

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации  
ФГБОУ ВО «Красноярский государственный аграрный университет»  
Институт международного менеджмента и образования  
Кафедра управления персоналом

Дисциплина «Оплата труда персонала»

### КУРСОВАЯ РАБОТА

Тема \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Выполнил  
Студент (ка) группа  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

(Подпись)

Принял  
преподаватель \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

(Ф.И.О.), должность  
(Подпись)

Дата защиты  
\_\_\_\_\_

(Подпись)

Красноярск 20\_\_ г.

**Пример оформления библиографического списка**

**1. Законы, указы, постановления**

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001. № 197-ФЗ (ред. от 30.06.2006) с изм. и доп., вступ. в силу с 6.10. 2006. – М.: Мартин, 2006. – 208 с.

**2. Книги, изданные под фамилией одного (трех авторов)**

Лукашенко, М.А. Высшее учебное заведение на рынке образовательных услуг: актуальные проблемы управления / М.А. Лукашенко. – М.: Маркет ДС, 2003. – 358 с.

Спивак, В.А. Корпоративная культура / В.А. Спивак. – СПб.: Питер, 2001. – 352 с.

**3. Книги, указанные по заглавию**

Глобальные изменения климата: проблемы и решения / М. Грабб, К. Вролик, Д. Брэк [и др.]. – М.: Информиздат, 2008. – 168 с.

**4. Книги, изданные под редакцией автора (авторов)**

Экономическая теория: учеб. / под общ. ред. В.И. Видяпина, А.И. Добрынина, Г.П. Журавлевой, Л.С. Тарасевича. – М.: ИНФРА-М, 2003. – 714 с.

**5. Статьи из журнала**

Бычин, В.Б., Шубенкова, Е.В. Внедрение систем качества: преодоление сопротивления персонала / В.Б. Бычин, Е.В. Шубенкова // Вестник Российской экономической академии. – 2004. – № 3. – С. 70-78.

**6. Статьи из газеты**

Третьяков, В. Стратегические уроки кризиса / В. Третьяков // Известия. – 2008. – № 207. – 6 ноября.

Режим рабочего времени





## Приложение Г

### Анализ динамики численности работников

Категория персонала	200 __г.		200 __г.		200 __г.		200 __г. к 200 __г., %
	чел	%	чел	%	чел	%	
А	1	2	3	4	5	6	7
Всего							
В том числе: основная дея- тельность							
из нее:							
рабочие							
служащие							
из них:							
руководители							
специалисты							
не основная деятельность							

# **ОПЛАТА ТРУДА ПЕРСОНАЛА**

*Методические указания к выполнению курсовой работы*

Фролова Ольга Яковлевна  
Сергуткина Галина Александровна

**Электронное издание**

Редактор Л.Э. Трибис

Подписано в свет 21.02.2017. Регистрационный № 282  
Редакционно-издательский центр Красноярского государственного аграрного университета  
660017, Красноярск, ул. Ленина, 117  
Тел. (391) 265-01-93. e-mail: rio@kgau.ru