

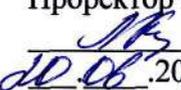
Утверждено приказом ГОУ ВПО ДонГУУ от 23.08.2016г. №675

ДОНЕЦКАЯ НАРОДНАЯ РЕСПУБЛИКА
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»

ФАКУЛЬТЕТ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ И УПРАВЛЕНИЯ
КАФЕДРА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И ЭКОНОМИКИ ТРУДА

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

 Л.Н. Костина

20.08.2017г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

«Политика доходов и заработной платы»

Направление подготовки

38.03.03 «Управление персоналом»

Донецк
2017

Рабочая программа учебной дисциплины «Политика доходов и заработной платы» для студентов 4 курса образовательного уровня «бакалавр» направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» очной/заочной форм обучения.

Автор,
разработчик: доцент, к.э.н., доцент Ю.Г. Баранник

Программа рассмотрена на
заседании ПМК кафедры *«Управление персоналом и экономика труда»*

Протокол заседания ПМК от 08.06.2017 г. № 11

Председатель ПМК

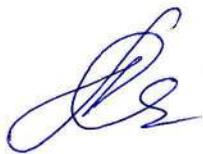


А.А. Киселёва

Программа рассмотрена на
заседании кафедры *«Управление персоналом и экономика труда»*

Протокол заседания кафедры от 09.06.2017 г. № 11

Заведующий кафедрой



А.М. Стадник

1. Цель освоения дисциплины и планируемые результаты обучения по дисциплине (соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы)

Цель изучения учебной дисциплины «Политика доходов и заработной платы» обеспечить системное представление студента о задачах, функциях, роли и месте политики доходов и заработной платы как инструмента управления персоналом.

Карта компетенций

Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты обучения
1	2	3
ОПК-3	Обладать знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенции МОТ и др.).	<i>Знать:</i> основные разделы права по вопросам доходов и заработной платы. <i>Уметь:</i> применять на практике основные положения Социального права и других документов по социальной политике. <i>Владеть:</i> методами формирования доходов и заработной платы..
ПК-6	Обладать знанием принципов, основ формирования системы мотивации и стимулирования труда, разработки программ повышения лояльности персонала, в том числе навыками анализа и планирования затрат на оплату труда, проектирования форм и систем оплаты труда, формирования и использования фонда оплаты труда, применения дисциплинарных взысканий, навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике.	<i>Знать:</i> методы анализа и планирования затрат на оплату труда <i>Уметь:</i> проектировать формы и систем оплаты труда. <i>Владеть:</i> методами формирования и использования фонда оплаты труда.
ПК-15	Обладать знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации, умением применять на практике методы оценки эффективности системы мотивации труда, материального и нематериального стимулирования в организации .	<i>Знать:</i> организацию оплаты труда на рабочем месте. <i>Уметь:</i> оценивать эффективность труда. <i>Владеть:</i> расчетами оценки эффективности труда и его стимулирования.

ПК-16	Обладать способностью формировать бюджет затрат на персонал, контролировать его исполнение, навыками контроля за использованием рабочего времени.	<p><i>Знать:</i> теоретические основы формирования бюджета затрат на персонал.</p> <p><i>Уметь:</i> разрабатывать меры по стимулированию труда.</p> <p><i>Владеть:</i> навыками контроля за использованием рабочего времени.</p>
-------	---	--

Задачи курса:

- 1) Ознакомление с разнообразием видов и источников доходов населения, особенностями их формирования у различных слоев населения.
- 2) Изучение методов измерения и анализа доходов, их дифференциации.
- 3) Изучение основ регулирования доходов на различных уровнях (государственном, отраслевом, региональном, предприятия).
- 4) Обозначение проблем, связанных с разработкой политики доходов, их взаимосвязь с другими проблемами, с экономическими возможностями.

Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы.

Знать:

- закономерности функционирования государственной политики доходов и заработной платы;
- основные подходы к проблеме регулирования доходов и заработной платы;
- методы построения и анализа политики доходов и заработной платы на предприятиях (организациях);
- критерии оценки эффективности политики доходов и заработной платы.

Уметь:

- выявлять проблемы в политике доходов и заработной платы на предприятии (в организации), предлагать способы их решения с учетом критериев социально-экономической эффективности, оценки рисков и возможных социально-экономических последствий;
- анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о проводимой политике доходов и заработной платы, выявлять тенденции ее изменения;
- осуществлять выбор инструментальных средств для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей, анализировать результаты расчетов и обосновывать полученные выводы;
- представлять результаты аналитической и исследовательской работы в виде выступления, доклада, информационного обзора, аналитического отчета, статьи;
- разрабатывать проекты в сфере экономики и бизнеса с учетом нормативно-правовых, ресурсных, административных и иных ограничений владеть:

Владеть (навыки и/или опыт деятельности):

- современным инструментарием управления персоналом;
- методами формирования и поддержания этичного климата в организации.
- методологией экономического исследования;
- современными методами сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных;

- методами и приемами анализа экономических явлений и процессов с помощью стандартных теоретических и эконометрических моделей;

2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы

В соответствии с утвержденным учебным планом дисциплина «Политика доходов и заработной платы» относится к вариативной части.

2.1. Требования к предварительной подготовке обучающегося

При изучении дисциплины требуются знания и умения, полученные при изучении «Микроэкономики», которая позволяет понять процессы и явления, происходящие на разных этапах развития общества, отражая их сквозь призму политики доходов и заработной платы. Она связана с дисциплинами «История менеджмента», «Модели управления персоналом».

Вопросы, связанные с проблемами в области политики доходов, социальной политики и социального партнерства, тесно переплетаются с программными вопросами дисциплин «Государственное регулирование экономики», «Качество и уровень жизни населения», «Человек и его потребности», «Экономика предприятия», «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности».

2.2. Дисциплины и/или практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее:

Знания, умения и навыки, полученные при изучении дисциплины «Политика доходов и заработной платы», необходимы обучающимся для освоения компетенций, формируемых для прохождения преддипломной практики.

3. Объем дисциплины в кредитах (зачетных единицах) с указанием количества академических часов, выделенных на аудиторную (по видам учебных занятий) и самостоятельную работу студента

	Зачетные единицы (кредиты ECTS)	Всего часов		Форма обучения (вносятся данные по реализуемым формам)	
		О	З	Очная	Заочная
				Семестр №8	Семестр №8
Общая трудоемкость	3	108	108	Количество часов на вид работы:	
Виды учебной работы, из них:					
Аудиторные занятия (всего)				36	12
В том числе:					
Лекции				12	4
Семинарские занятия				24	8
Самостоятельная работа (всего)				72	96
Промежуточная аттестация					
В том числе:					
экзамен				экзамен	экзамен

4. Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1. Разделы (темы) дисциплины с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

Наименование раздела, темы дисциплины (модуля)	Виды учебной работы (бюджет времени) (вносятся данные по реализуемым формам)									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия	Самостоятельная работа	Всего
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Раздел 1. Сущность и содержание политики доходов и заработной платы										
Тема 1. 1. Содержание и механизм осуществления политики доходов и заработной платы	2		4	12	18	2		2	12	16
Тема 1.2. Политика доходов и заработной платы – основа повышения уровня жизни населения.	2		4	12	18				20	20
Итого по разделу 1:	4		8	24	36	2		2	32	36
Раздел 2. Регулирование доходов и расходов населения										
Тема 2.1. Регулирование доходов и заработной платы в системе социального партнерства	2		4	12	18				20	20
Тема 2.2. Понятие доходов и расходов населения	2		4	12	18			2	14	16
Итого по разделу 2:	4		8	24	36			2	34	36
Раздел 3. Государственная социальная политика										
Тема 3.1. Социальные выплаты: пенсии, пособия, стипендии	2		4	12	18	2		2	15	19
Тема 3.2. Социальные гарантии, предоставляемые населению в сфере занятости	2		4	12	18			2	15	17
Итого по разделу 3	4		8	24	36	2		4	30	36
Всего за семестр	12		24	72	108	4		8	96	108

4.2. Содержание разделов дисциплины:

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий		
			Кол-во часов	
			0	3
1	2	3	4	5
Раздел 1. Сущность и содержание политики доходов и заработной платы				
Тема 1. 1. Содержание и механизм осуществления политики доходов и заработной платы	<ul style="list-style-type: none"> - Политика доходов и заработной платы – основа повышения уровня жизни населения. - Основные принципы и инструменты политики государства в области доходов населения. - Международные нормы и стандарты, используемые в политике доходов и заработной платы. 	Семинарское занятие 1	2	2
		<ul style="list-style-type: none"> 1. Суть, задачи, основные функции доходов населения. 2. Принципы и методы государства в области доходов населения. 		
Тема 1. 2. Политика доходов и заработной платы – основа повышения уровня жизни населения.	<ul style="list-style-type: none"> - Государственные минимальные социальные стандарты – основа осуществления политики доходов и заработной платы. - Минимальная заработная плата: функции, критерии определения и использования. - Бюджет прожиточного минимума (БПМ), виды, методы расчета, использование в политике доходов и заработной платы. - Налогообложение доходов физических лиц: практика применения, ее недостатки и совершенствование. - Региональное регулирование доходов и заработной платы и его совершенствование. 	Семинарское занятие 2	2	2
		<ul style="list-style-type: none"> 1. Сравнение международных норм и стандартов доходов и заработной платы 		
Раздел 2. Регулирование доходов и расходов населения				
Тема 2.1. Регулирование	- Содержание политики доходов и заработной платы на различных	Семинарское занятие 5		

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий		
			Кол-во часов	
			0	3
1	2	3	4	5
доходов и заработной платы в системе социального партнерства	уровнях социального партнерства. - Роль коллективного договора в осуществлении политики доходов и заработной платы на предприятии.	1. Уровни доходов на различных субъектов хозяйствования. 2. Механизм осуществления политики доходов на предприятии.	2	
		Семинарское занятие 6 1. Роль неформальных институтов в политике доходов персонала. 2. Дифференциация доходов и их уравнение.	2	
Тема 2.2. Понятие доходов и расходов населения	- Понятие доходов и расходов населения, их классификация. - Изменения в структуре доходов и расходов населения в современных условиях.	Семинарское занятие 7 1. Классификация доходов и расходов населения.	2	2
		Семинарское занятие 8 1. Факторы, изменяющие политику доходов населения в современных условиях.	2	
Раздел 3. Государственная социальная политика				
Тема 3.1. Социальные выплаты: пенсии, пособия, стипендии	- Основы государственной пенсионной политики: виды пенсий, порядок их назначения. - Государственная политика доходов и заработной платы в отношении ветеранов. - Социальные выплаты и льготы жертвам политических репрессий, а также несовершеннолетним узникам концлагерей. - Социальные выплаты и льготы гражданам, пострадавшим вследствие радиационных катастроф.	Семинарское занятие 9 1. Пенсионная политика государства. 2. Социальные выплаты и льготы.	2	2
		Семинарское занятие 10 1. Факторы влияющие на социальные выплаты в современных условиях.	2	

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий		
			Кол-во часов	
			0	3
1	2	3	4	5
Тема 3.2. Социальные гарантии, предоставляемые населению в сфере занятости	<p>- Социальные гарантии, предоставляемые безработным.</p> <p>- Компенсационные выплаты работникам, находящимся в вынужденных отпусках без сохранения заработной платы и не прервавших трудовых отношений с работодателями.</p> <p>3- Единовременные пособия беженцам и вынужденным переселенцам.</p> <p>- Выплаты и льготы работникам, высвобождаемым с предприятий в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата.</p>	<p>Семинарское занятие 11</p> <p>1. Назначение социальных гарантий.</p> <p>2. Компенсации и пособия.</p> <p>Семинарское занятие 12</p> <p>1. Выплаты при банкротстве предприятий.</p>	2	2

5. Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

5.1. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

1. Баранник Ю.Г. РПУД «Политика доходов и заработной платы». –Кафедра «Управления персоналом и экономики труда». -Дон АУ и ГС». -2017.

2. Киселева А.А. Мировой опыт финансирования политики социальной защиты населения / А.А. Киселева // Сборник научных работ ДонГУУ «Проблемы эффективности использования человеческих и природных ресурсов Украины»: Сер.: Экономика. – Донецк: Изд-во «Ноулидж», 2012. – Т. XIII, вып.233. – С.85-90.

3. Киселева А.А., Стадник А.М. Проблемы и пути увеличения трудоустройства молодежи на региональном рынке труда / А.А. Киселева, А.М. Стадник // Вестник ДонГУУ, науч. ж-л Менеджер, 2012. – №2(60). – С.107-111.

Перечень контрольных вопросов для самоподготовки

1. Экономическая природа социальной политики.
2. Цели и задачи социальной политики в современной России.
3. Уровень и качество жизни населения.
4. Показатели уровня жизни населения.
5. Методические основы наблюдения за динамикой уровня жизни населения.
6. Основные источники, виды и структура доходов.
7. Дифференциация доходов населения и факторы ее определяющие.
8. Номинальные и реальные доходы.
9. Понятие и методика расчетов стоимости жизни.
10. Стоимость жизни: понятие, факторы, формирующие ее уровень.
11. Измерение уровня дифференциации доходов.
12. Прожиточный минимум: понятие, методы и порядок расчета.
13. Нормативные потребительские бюджеты высокого уровня.

14. Необходимость совершенствования районирования страны по условиям труда и проживания.
15. Понятие и система показателей потребления.
16. Потребление населения в терминах предельной полезности.
17. Проблема бедности.

5.2. Перечень основной учебной литературы

1. Алиев И.М. Политика доходов и заработной платы : учебник /И. М. Алиев, Н. А. Горелов. - Ростов-на-Дону : Феникс , 2014. – 382 с. [Электронный ресурс]. – режим доступа: <http://search.rsl.ru/ru/record/01004110922>
2. Волкова ,О.В. Ринок праці : навч. посіб. для студ. : рек. м-вом освіти і науки України / О.В. Волкова О.В.. – К. : Центр учбової літератури, 2007 . – 624 с.
3. Економіка праці [текст] : навчальний посібник: рек. М-вом освіти і науки України / Л.П.Чернівська; КНЕУ ім. В.Гетьмана . – К. : ЦУЛ, 2010 . – 288 с.
4. Ковтун О.І. Державне регулювання економіки:навчальний посібник :рек.м-вом освіти і науки України / О.І.Ковтун. - Львів : Новий світ-2000, 2007. - 432 с.
5. Трунин С.Н. Экономика труда: учебник / С.Н. Трунин. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2013. – 496 с. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.alleng.ru/d/econ/econ383.htm>

5.3. Перечень дополнительной литературы

- 1 Александров И.А. Заработная плата: сложные вопросы, начисления и выплаты – М.: Налоговый вестник,
- 2.Агафонова М.Н., Стонене Т.М..Практическое пособие по учету труда и заработной платы. Актуальные вопросы трудового законодательства. Трудовой кодекс РФ:- Красноярск.: ГУ « Центр налогового консультирования», 2012.-572с
- 3 Алиев И.М.Экономика труда: учебник для бакалавров.М.:Изд.Юрайт,2012.-671с.
4. Вайсбурд,В.А.Экономика труда: учеб. пособие.-2-е изд.стер.М.:Омега-Л,2012.-376с.
5. Дубровин,И.А. Экономика труда: учебник./ Дубровин,И.А., Каменский, А.С.-М.: Дашков и К,2013.-232с
6. Егоров В.В. Средний заработок. Порядок расчета– М.: Налоговый вестник,
7. Кибанов,А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала: учебнопрактическое пособие/ А.Я.Кибанов, Е.А. Митрофанова, Л.В Ивановская; под ред. А.Я.Кибанова.-М.: Проспект,2012.-64с.
8. Климова М.А. Зарплатные налоги 2010. – М.: Налоговый вестник, 2009.
9. Митрофанова Е.А. Управление персоналом: теория и практика. Оценка результатов труда персонала и результатов деятельности подразделений службы управления персоналом: учебно-практическое пособие/ Е.А Митрофанова, Л.В Ивановская; под ред. А.Я.Кибанова.-М.:Проспект,2013.-72с.
10. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие / под ред.проф. В.П.Пугачева.-М.:Инфра-М,2013.394с.(для бакалавров)
11. Рофе,А.И.Рынок труда: учебник для вузов.-2-е изд. доп. и перераб.- М.:МиК,2012.-376с.

6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

- 1 [www. Atiso.ru](http://www.Atiso.ru) 7.3.2 www.aup.ru (административно-управленческий портал)

2. www.chelt.ru (электронная версия журнала «Человек и труд»)
3. www.bls.gov (Bureau of labor statistics US)
4. www.gov.ru (сайт Правительства РФ) www.hro.ru/hrm (онлайновый журнал «Управление персоналом»)
5. www.ilo.ru (официальный сайт Международной организации труда)

7. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

7.1. Перечень информационных технологий (при необходимости)

Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине:

- Проверка домашних заданий и консультирование посредством электронной почты.
- Использование электронных презентаций при проведении семинарских/практических занятий.

7.2. Перечень программного обеспечения (при необходимости)

Программное обеспечение необходимое для изучения дисциплины

- Программы для демонстрации и создания презентаций («Microsoft Power Point»).

7.3. Перечень информационных справочных систем (при необходимости)

Информационные справочные системы не используются

8. Фонд оценочных средств для контроля уровня сформированности компетенций

8.1. Виды промежуточной аттестации.

Текущий контроль успеваемости позволяет оценить уровень сформированности элементов компетенций (знаний и умений) с последующим объединением оценок и проводится в форме устного опроса (фронтальный, индивидуальный, комплексный), письменной проверки (ответы на вопросы, тестовые задания), включая задания для самостоятельной работы.

Промежуточная аттестация в форме экзамена позволяет оценить уровень сформированности компетенций в целом по дисциплине и осуществляется в устной форме.

Вопросы к экзамену

1. Политика доходов и заработной платы – основа повышения уровня жизни населения.
2. Основные принципы и инструменты политики государства в области доходов населения.
3. Государственные минимальные социальные стандарты – основа осуществления политики доходов и заработной платы.
4. Минимальная заработная плата: функции, критерии определения и использования.
5. Понятие доходов и расходов населения, их классификация.
6. Изменения в структуре доходов и расходов населения в современных условиях.
7. Содержание политики доходов и заработной платы на различных уровнях социального партнерства.
8. Роль коллективного договора в осуществлении политики доходов и заработной платы на предприятии.
9. Формы и методы регулирования заработной платы работников бюджетной сферы.
10. Регулирование доходов государственных служащих.

11. Регулирование оплаты труда руководителей государственных предприятий.
12. Основы государственной пенсионной политики: виды пенсий, порядок их назначения.
13. Государственная политика доходов и заработной платы в отношении ветеранов.
14. Социальные выплаты и льготы жертвам политических репрессий, а также несовершеннолетним узникам концлагерей.
15. Социальные выплаты и льготы гражданам, пострадавшим вследствие радиационных катастроф.
16. Социальные гарантии, предоставляемые безработным.
17. Компенсационные выплаты работникам, находящимся в вынужденных отпусках без сохранения заработной платы и не прервавших трудовых отношений с работодателями.
18. Единовременные пособия беженцам и вынужденным переселенцам.
19. Выплаты и льготы работникам, высвобождаемым с предприятий в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата. Кривая Лаффера.

Критерии оценивания

Отметка «отлично» ставится, если:

- изученный материал изложен полно, определения даны верно;
- ответ показывает понимание материала;
- обучающийся может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры, не только по учебнику и конспекту, но и самостоятельно составленные.

Отметка «хорошо» ставится, если:

- изученный материал изложен достаточно полно;
- при ответе допускаются ошибки, заминки, которые обучающийся в состоянии исправить самостоятельно при наводящих вопросах;
- обучающийся затрудняется с ответами на 1-2 дополнительных вопроса.

Отметка «удовлетворительно» ставится, если:

- материал изложен неполно, с неточностями в определении понятий или формулировке определений;
- материал излагается непоследовательно;
- обучающийся не может достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;
- на 50% дополнительных вопросов даны неверные ответы.

Отметка «неудовлетворительно» ставится, если:

- при ответе обнаруживается полное незнание и непонимание изучаемого материала;
- материал излагается неуверенно, беспорядочно;
- даны неверные ответы более чем на 50% дополнительных вопросов.

8.2. Показатели и критерии оценки результатов освоения дисциплины.

Средним баллом за дисциплину является средний балл за текущую учебную деятельность.

Механизм конвертации результатов изучения студентом дисциплины в оценки по традиционной (государственной) шкале и шкале ECTS представлен в таблице.

Средний балл по дисциплине (текущая успеваемость)	Отношение полученного студентом среднего балла по дисциплине к максимально	Оценка по государственной шкале	Оценка по шкале ECTS	Определение

	ВОЗМОЖНОЙ величине этого показателя			
4,5 – 5,0	90% – 100%	5	A	отлично – отличное выполнение с незначительным количеством неточностей (до 10%)
4,0 – 4,49	80% – 89%	4	B	хорошо – в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 20%)
3,75 – 3,99	75% – 79%	4	C	хорошо – в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 25%)
3,25 – 3,74	65% – 74%	3	D	удовлетворительно – неплохо, но со значительным количеством недостатков (до 35%)
3,0 – 3,24	60% – 64%	3	E	достаточно – выполнение удовлетворяет минимальные критерии, но со значительным количеством недостатков (до 40%)
до 3,0	35% – 59%	2	FX	неудовлетворительно с возможностью повторной сдачи (ошибок свыше 40%)
	0 – 34%	2	F	неудовлетворительно – надо поработать над тем, как получить положительную оценку (ошибок свыше 65%)

8.3. Критерии оценки работы студента.

При усвоении каждой темы за текущую учебную деятельность студента выставляются оценки по 5-балльной (государственной) шкале. Оценка за каждое задание в процессе текущей учебной деятельности определяется на основе процентного отношения операций, правильно выполненных студентом во время выполнения задания:

- 90-100% – «5»,
- 75-89% – «4»,

- 60-74% – «3»,
- менее 60% – «2».

8.2. Показатели и критерии оценки результатов освоения дисциплины.

Средним баллом за дисциплину является средний балл за текущую учебную деятельность.

Механизм конвертации результатов изучения студентом дисциплины в оценки по традиционной (государственной) шкале и шкале ECTS представлен в таблице.

8.3.1. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы)

Типовые контрольные задания

Темы для контрольной работы /образец/

1. Место политики доходов в методах повышения эффективности организации..
2. Факторы использования различных видов заработной платы.

Критерии оценки:

- уровень освоения обучающимся материала, предусмотренного учебной программой;
- умение обучающегося использовать теоретические знания при выполнении заданий и задач;
- обоснованность, четкость, краткость изложения ответа.

Описание шкалы оценивания для контрольной работы

Отметка «отлично» ставится, если:

- изученный материал изложен полно, определения даны верно;
- ответ показывает понимание материала;
- обучающийся может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры, не только по учебнику и конспекту, но и самостоятельно составленные.

Отметка «хорошо» ставится, если:

- изученный материал изложен достаточно полно;
- при ответе допускаются ошибки, заминки, которые обучающийся в состоянии исправить самостоятельно при наводящих вопросах;
- обучающийся затрудняется с ответами на 1-2 дополнительных вопроса.

Отметка «удовлетворительно» ставится, если:

- материал изложен неполно, с неточностями в определении понятий или формулировке определений;
- материал излагается непоследовательно;
- обучающийся не может достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;
- на 50% дополнительных вопросов даны неверные ответы.

Отметка «неудовлетворительно» ставится, если:

- при ответе обнаруживается полное незнание и непонимание изучаемого материала;
- материал излагается неуверенно, беспорядочно;
- даны неверные ответы более чем на 50% дополнительных вопросов.

2. Доклад, сообщение

Темы для докладов /примерные/

1. Заработная плата как основная форма дохода.
2. Преимущества и недостатки видов заработной платы.

Критерии оценки

актуальность;
 владение материалом;
 культура речи;
 краткость;
 логичность и убедительность.

Максимальное количество баллов – 2 балла.

3. Тест

Тестовые задания

Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующей этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.

Тесты для самоконтроля:

1. Законодательные меры, направленные на обеспечение соответствия меры труда и меры его оплаты, равной оплаты за труд равного количества и качества – это:

- а) социальная защита;
- б) государственная социальная политика;
- в) минимальный размер оплаты труда;
- г) государственное регулирование заработной платы.

2. В условиях инфляции контроль за соотношением цен и заработной платы дает эффект:

- а) положительный в долгосрочном плане;
- б) всегда положительный;
- в) положительный в краткосрочном плане;
- г) отрицательный в краткосрочном плане.

3. Материальный или моральный способ мотивации труда – это:

- а) стимул к труду;
- б) предоставляемые льготы;
- в) трудовая дисциплина;
- г) заработная плата.

4. Обеспеченность человека ниже прожиточного минимума – это:

- а) нищета;
- б) бедность;
- в) государственная социальная политика;
- г) располагаемый доход.

5. Показатель, позволяющий определить структуру доходов населения – это соотношение:

- а) розничного товарооборота и располагаемого дохода;
- б) розничного товарооборота и среднедушевых денежных доходов;
- в) оплаты труда и розничного товарооборота;
- г) среднедушевых денежных доходов и оплаты труда.

6. Показатель, характеризующий номинальные доходы населения, их динамику – это:

- а) минимальный размер оплаты труда;
- б) заработная плата;
- в) среднедушевые денежные доходы;
- г) располагаемый доход.

7. Показатель, характеризующий результативность труда – это:

- а) норма выработки
- б) производительность труда;
- в) выработка труда;
- г) качество труда.

8. Система обеспечения работающих и членов их семей в случае утраты заработка в связи с нетрудоспособностью по возрасту и болезни, а также в связи с безработицей – это социальное (ые):

- а) страхование;
- б) обслуживание;
- в) трансферты;
- г) обеспечение.

9. Социально-экономические меры по сокращению безработицы – это:

- а) развитие системы социального партнерства;
- б) стимулирование работодателей к созданию рабочих мест;
- в) обеспечение социальных гарантий и компенсаций безработным;
- г) усиление конкуренции на рынке труда.

10. Факторы, влияющие на уровень заработной платы, – это:

- а) государственное регулирование;
- б) соотношение спроса и предложения труда;
- в) прибыльность фирмы;
- г) участие в прибыли.

11. К элементам организации заработной платы не относится:

- а) нормы затрат и результатов труда;
- б) тарифная система;
- в) технологические стандарты;
- г) формы и системы заработной платы.

12. Государственное регулирование оплаты труда не включает:

- а) налоговое регулирование;
- б) обеспечение минимальных гарантий в области оплаты труда;
- в) правовое регулирование заработной платы;
- г) установление максимальных размеров ставок и окладов.

13. Индексация заработной платы направлена:

- а) на компенсацию удорожания стоимости жизни;
- б) на поддержание и восстановление покупательной способности получаемых трудовых доходов;
- в) на повышение дифференциации заработной платы;
- г) на перераспределение доходов.

14. К мерам прямого государственного регулирования оплаты труда относят:

- а) установление гарантированного минимального размера оплаты труда;
- б) установление ставок налога на доходы физических лиц;
- в) определение порядка оплаты труда работников бюджетной сферы;
- г) контроль над инфляцией и валютным курсом.

15. Коллективный договор заключается между:

- а) работником и работодателем;
- б) администрацией предприятия, представляющей работодателя, и представителями наемных работников;
- в) администрацией предприятия, профсоюзом, государством;
- г) объединением работодателей и объединением профсоюзов.

16. Перечень элементов тарифной системы включает:

- а) нормы труда, тарифные сетки, формы заработной платы;
- б) тарифные сетки, тарифные ставки и должностные оклады, тарифно-квалификационные справочники и характеристики;
- в) тарифные разряды, тарифные коэффициенты, коэффициенты трудового участия;
- г) тарифные ставки, тарифно-квалификационные справочники, табели учета рабочего времени.

17. Если средняя заработная плата растет быстрее производительности труда, то себестоимость единицы продукции за счет этого:

- а) повышается;
- б) понижается;
- в) может повышаться или понижаться в зависимости от того, насколько рост средней заработной платы превышает рост производительности труда;
- г) соотношение темпов роста средней заработной платы и производительности труда не влияет на себестоимость продукции.

18. Индексация доходов:

- а) стимулирует производительный труд;
- б) способствует уменьшению разрывов в доходах лиц различных социальных категорий;
- в) широко используется для поддержания уровня жизни лиц с фиксированными доходами;
- г) ведет к усилению социальной дифференциации.

19. Кривая Лоренца за пять лет сдвинулась дальше от биссектрисы. Это означает:

- а) достижение социального равенства;
- б) усиление дифференциации доходов населения;
- в) повышение жизненного уровня населения;
- г) возможность сокращения социальных расходов государства.

20. В условиях инфляции государство может проводить:

- а) политику замораживания заработной платы;
- б) политику солидарности в области заработной платы;
- в) политику стимулирования роста заработной платы;
- г) политику невыплаты зарплаты.

21. Нынешняя система социального страхования в РФ может быть охарактеризована как:

- а) преимущественно частная;
- б) преимущественно государственная;
- в) смешанная в равных пропорциях (государственная и частная);
- г) только частная.

22. Формирование средств ТФ ОМС за счет добровольных взносов предусмотрено:

- а) только для физических лиц;
- б) для физических и юридических лиц;
- в) только для юридических лиц;
- г) только за счет средств муниципальных бюджетов.

23. Система, при которой начисления компаниями баллов по пенсионному обеспечению характерна для:

- а) Германии;
- б) России;
- в) Франции;
- г) Англии.

24. В соответствии с законодательством об обязательном социальном страховании видами страхового обеспечения не являются:

- а) единовременное пособие при рождении ребенка;
- б) пособие по безработице;
- в) пособие на погребение;
- г) пенсия.

25. К методам финансирования пенсионного фонда не относится:

- а) безрезервный;
- б) полного резервирования;
- в) последовательного создания;
- г) с установленными взносами.

8.3.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и/или опыта деятельности

Оценивание по дисциплине осуществляется на семинарских занятиях, на индивидуальном занятии и на зачете преподавателем.

Выполненные задания на семинарских занятиях представляются в виде устных ответов, докладов, сообщений, ответов у доски при решении расчетных задач, ответов с места при решении ситуационных заданий (участии в деловых играх). Индивидуальное задание представляет собой научное исследование выбранной студентом или преподавателем проблемы в области антикризисного управления персоналом, результатом которого является научная статья (тезисы к конференции, презентация). Экзамен проходит в устной форме и предполагает ответ на заданные преподавателям вопросы.

Собирает и обрабатывает материалы преподаватель. Результаты оценивания оглашаются преподавателем в конце каждого семинарского занятия, по итогам индивидуального занятия и по итогам проведения экзамена.

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Во время проведения семинарских занятий осуществляется текущий контроль. Его цель – проверка уровня подготовки студента к выполнению конкретной работы. Текущий контроль является активной формой углубления, систематизации и закрепления знаний, полученных во время лекционных занятий и самостоятельной подготовки студентов. В ходе текущего контроля в виде устного опроса, письменного экспресс-опроса, обсуждения проблемных вопросов, тестирования, решения расчетных и выполнения ситуационных заданий и т.п. оценивается уровень усвоения программного материала, овладения студентом конкретными знаниями и навыками по четко обозначенной проблеме, активность его работы, старательность и творческий подход.

По итогам каждого раздела осуществляется итоговый контроль. Он проводится с целью оценивания результатов обучения студента по каждому разделу, то есть оценки уровня проработки им теоретического и практического материала в пределах отдельного раздела. Основная форма проведения данного вида контроля – письменное выполнение тестовых заданий. Целью такого контроля является закрепление и углубление студентами теоретических и практических знаний, обеспечение подготовки к семестровому (академическому) контролю, стимулирование студентов к активной работе на протяжении всего учебного семестра. Примерный перечень тестовых заданий к разделу приведен выше.

Семинарское занятие по дисциплине предусматривает такие формы работы студентов:

1. Устный ответ на один из вопросов семинара (3-5 мин.).
2. Дополнительное сообщение, дополнение (3-5 мин.).
3. Устный доклад по тематике индивидуального задания (5-7 мин.).
4. Участие в дискуссии по итогам докладов и сообщений (3-5 мин.).
5. Решение практических расчетных задач и ситуационных заданий (5-10 мин.) .
6. Письменная работа (самостоятельная, контрольная) по заданию преподавателя (до 10 мин.).

По окончании изучения раздела на последнем семинарском занятии выполняется контрольная работа (до 30 мин.).

Описание основных форм работы на семинаре:

Устный ответ на контрольный вопрос семинара выбирается по желанию преподавателя или студента и должен сжато вмещать все главные аспекты проблем (как теоретические, так и практические).

Дополнение – по желанию студента более глубокое разъяснение определенной грани контрольного вопроса. Проводится после базового доклада.

Устный доклад предусматривает произвольное оформление с минимумом формальных требований, но выступление перед аудиторией является обязательным.

Дополнительное сообщение – сообщение в контексте тематики семинара, тему которого избрал студент и согласовал ее с преподавателем. В случае, когда студент не успел выступить на семинарском занятии, для оценки качества самостоятельной работы преподавателю представляется материал для ознакомления и зачитывания этого материала как выступления.

Участие в дискуссии по итогам докладов и сообщений – задавание вопросов студенту, который выступал с докладом (сообщением) по теме выступления, высказывание собственной обоснованной позиции по дискуссионным вопросам выступления.

Письменная работа – понятийный диктант или краткий ответ на вопрос по теме дисциплины.

Существенной формой поиска необходимого и дополнительного материала по дисциплине «Политика доходов и заработной платы» с целью доработки знаний, полученных во время лекций, является самостоятельная работа студентов. Само овладение и выяснение студентом рекомендованной литературы создает широкие возможности детального усвоения данной дисциплины.

Учитывая тот факт, что изучение дисциплины предусматривает кропотливую работу и содержательное обсуждение вопросов на семинарских занятиях, именно во время самостоятельной работы студент углубляет понимание проблем, активизирует самостоятельный поиск, систематизирует накопленный опыт аналитико-синтетической работы, закладывает основания качественной подготовки докладов, сообщений как по собственным интересам, так и по заданию преподавателя.

По проблематике учебной дисциплины студентам рекомендуются следующие виды самостоятельной работы:

самостоятельное изучение и углубленная обработка содержательных модулей дисциплины, отдельных вопросов тем;

изучение тем учебной дисциплины по конспектам, учебникам и специальной литературе;

выполнение индивидуальных заданий (письменно);

подготовка к контрольным работам и модульному тестированию;

подготовка по вопросам семинаров, выполнение НИРС, докладов, тематических сообщений.

Для качественной подготовки к семинарским занятиям по каждой теме студенту нужно:

1. Усвоить лекционный материал.

2. Ознакомиться с планом семинара и рекомендованной литературой к нему.

3. При необходимости получить консультации преподавателя по вопросам, которые касаются докладов и НИРС.

4. Использовать научно-методический потенциал библиотек Дон АУи ГС и других научных учреждений.

10. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

В разделе указываются используемые при изучении дисциплины специализированные лаборатории и кабинеты с оборудованием, компьютерные классы, лекционные аудитории, оснащенные мультимедийным оборудованием и т.п., имеющиеся в ГОУ ВПО ДонАУиГС.

11. Иные сведения и (или) материалы: (включаются на основании решения кафедры)

СВЕДЕНИЯ О ДОПОЛНЕНИИ И ИЗМЕНЕНИИ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ НА 20__/20__ УЧЕБНЫЙ ГОД

«Название дисциплины»

Направление подготовки

(профиль/магистерская программа)

ДОПОЛНЕНО (с указанием раздела РПУД)

ИЗМЕНЕНО (с указанием раздела РПУД)

УДАЛЕНО (с указанием раздела РПУД)

Реквизиты протокола заседания кафедры от _____ № _____ дата
