

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Кандрашина Елена Александровна

Должность: И.о. ректора ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»

Дата подписания: 19.01.2026 09:30:06

Уникальный программный ключ:

2db64eb9605e4e3c10b0c0a11bca74ba11

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

Курсы повышения квалификации факультета второго высшего и дополнительного образования СГЭУ

УТВЕРЖДЕНО

Директор центра дополнительного
профессионального образования СГЭУ
д.э.н., профессор В.М.Корнев

«30» июня 2025г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
дисциплины
ОПЛАТА ТРУДА ПЕРСОНАЛА

Наименование программы: Экономика труда

Программу разработал: Богатырева И.В., к.э.н., доцент кафедры экономики, организации и стратегии развития предприятия

Самара 2025 г.

1. Цели и задачи дисциплины

Цель изучения дисциплины – приобретение слушателями современных знаний, умений и практических навыков в области формирования и организации оплаты труда в организациях, стимулирования персонала

Основными задачами изучения дисциплины являются:

- изучение форм и систем оплаты труда, изучения отечественного и зарубежного опыта организации заработной платы;
- приобретение навыков расчета и определения размеров основных элементов заработной платы, основной и дополнительной;
- разработка и реализация практических решений по совершенствованию организации оплаты труда.

Требования к результатам освоения дисциплины:

В результате изучения дисциплины слушатель должен:

Знать:

формы и системы заработной платы, системы,

методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала

Уметь:

анализировать современные системы оплаты и материальной мотивации труда;

использовать материальные и нематериальные системы, методы и формы мотивации в управлении персоналом

Владеть:

- навыками разработки систем оплаты труда персонала;

навыками оценки эффективности мероприятий по совершенствованию систем оплаты труда

2. Содержание дисциплины

| Наименование темы | Содержание обучения | Объем часов |
|---|---|-------------|
| 1. Роль оплаты труда в системе стимулирования работников предприятия | Сущность и функции заработной платы. Методы оценки сложности работ. Грейдирование в системе оплаты труда персонала. Тарифная система оплаты труда. Бестарифные системы оценки и оплаты труда | 2 |
| Практические занятия | Технологии, методы и методики оценки сложности работ. Порядок тарификации работ и рабочих, установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета стимулирующих выплат. | 2 |
| Самостоятельная работа | Современные концепции организации оплаты труда персонала на предприятии. Издержки работодателя на рабочую силу. Территориальное регулирование заработной платы. | |
| 2. Организация оплаты труда на предприятии | Формы и системы заработной платы. Организация премирования работников. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих. Коллективные формы оплаты труда. Планирование средств на оплату труда. | 2 |
| Практические занятия | Экономическое обоснование и оценка эффективности систем премирования Методы планирования фонда заработной платы. Определение и планирование средней заработной платы и показателей, | 2 |

| | | |
|---|--|---|
| | характеризующих соотношение динамики средней заработной платы с динамикой производительности труда. | |
| Самостоятельная работа | Локальные нормативные акты организации, регулирующие оплату труда. Коллективный договор. Положение об оплате и премировании труда работников предприятия: содержание, порядок разработки и утверждения, доведение до сотрудников. | |
| 3. Отечественный и зарубежный опыт оплаты труда персонала на предприятии | Опыт использования повременная оплата и ее разновидностей на российских и зарубежных предприятиях. Системы сдельной оплаты труда и условия их применения в российской и зарубежной практике. Особенности японской системы управления персоналом и организации его оплаты. «Пожизненная заработная плата» японских работников и ее основные элементы. | 2 |
| Практические занятия | Определение величины премиального фонда и размеров премирования работников по системам коллективного премирования Скэнлона, Раккера, «Импрошейр». | 2 |
| Самостоятельная работа | Новые тенденции в оплате труда в странах с развитой рыночной экономикой. Сравнительный анализ японского и американского подходов к организации заработной платы работников. Формирование тарифной сетки организации на основе метода Хей Групп (метода консалтинговой компании Вильям Мерсер, др.). | |

3. Форма аттестации

Форма промежуточной аттестации - зачет

4. Оценочные материалы дисциплины

Вопросы для зачета

1. Сущность и содержание нормирования труда. Функции нормирования труда в производстве. Значение нормирования труда.
2. Понятие о производственном процессе. Классификация производственных процессов по их характеру и содержанию.
3. Затраты рабочего времени и их характеристика.
4. Структура нормы времени, характеристика отдельных составляющих норм времени.
5. Классификация норм труда по методам разработки (степени обоснования), степени укрупнения и периоду действия.
6. Виды норм труда, их характеристика и взаимосвязь.
7. Способы и технические средства изучения затрат рабочего времени и трудовых процессов
8. Проведение хронометражных наблюдений, обработка наблюдений и их анализ.
9. Хронометраж, его назначение, подготовка к проведению.
10. Изучение рабочего времени методом моментных наблюдений, его преимущества и недостатки
11. Самофотография рабочего времени, ее преимущества и недостатки.

12. Обработка результатов фотографий рабочего дня, их анализ, расчет показателей использования рабочего времени и возможного роста производительности труда.
13. Фотографии рабочего дня, их разновидности. Порядок подготовки и проведения фотографии рабочего дня.
14. Классификация и характеристика методов изучения рабочего времени.
15. Классификация затрат рабочего времени.
16. Расчленение операции по технологическому и трудовому содержанию.
17. Классификация и характеристика нормативных материалов по труду
18. Графоаналитический метод разработки нормативов
19. Математическо-статистические методы разработки нормативов
20. Показатели точности нормативов

Тесты

1. Сущность заработной платы как экономической категории состоит в том, что она является

- а) элементом издержек производства
- б) элементом дохода наёмного работника
- в) превращённой формой цены труда
- г) превращённой формой цены рабочей силы**

2. На рынке труда (в сфере обращения) формируется

- а) заработная плата
- б) ставка заработной платы**
- в) минимальный размер оплаты труда
- г) средняя заработная плата

3. Совокупность нормативных материалов, предназначенных для регулирования и дифференциации оплаты труда работников в соответствии с его качеством, - это

- а) тарифная сетка
- б) тарифная система**
- в) тарифно-квалификационный справочник
- г) тарифное соглашение

4. К элементам тарифной системы относятся

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

5. Тарифная сетка – это

- а) совокупность тарифных коэффициентов
- б) шкала тарифных ставок
- в) шкала тарифных разрядов
- г) шкала квалификационных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов**

6. Диапазон тарифной сетки характеризуется

- а) числом тарифных разрядов
- б) разницей тарифных коэффициентов высшего и низшего разрядов
- в) соотношением тарифных коэффициентов низшего и высшего разрядов**
- г) характером возрастанием тарифных коэффициентов

7. При разработке ЕТКС использован

- а) метод экспертной оценки сложности работ

- б) аналитический метод оценки сложности работ
- в) метод сумм времени
- г) классификационный метод

8. Тарифный коэффициент показывает

- а) во сколько раз тарифная ставка данного разряда больше тарифной ставки первого разряда
- б) на сколько тарифная ставка данного разряда больше тарифной ставки первого разряда
- в) во сколько раз тарифная ставка данного разряда больше тарифной ставки предшествующего разряда
- г) на сколько тарифная ставка данного разряда больше тарифной ставки предшествующего разряда

9. Тарифная ставка представляет собой размер оплаты труда за

- а) единицу времени
- б) единицу продукции
- в) единицу выполненной работы
- г) занимаемую должность

10. Редукция труда означает

- а) процесс замещения труда капиталом
- б) установление норм труда
- в) обособление различных видов трудовой деятельности
- г) сведение сложного труда к простому

11. Сдельная расценка – это

- а) цена единицы продукции (работы)
- б) цена единицы труда
- в) размер оплаты за единицу продукции (работы)
- г) размер оплаты за единицу времени

12. Сдельную расценку можно определить

- а) умножив часовую тарифную ставку на норму времени
- б) разделив часовую тарифную ставку на норму времени
- в) умножив часовую тарифную ставку на часовую норму выработки
- г) разделив часовую тарифную ставку на дневную норму выработки

13. Косвенная сдельная система оплаты труда применяется для

- а) основных рабочих-многостаночников
- б) подсобных рабочих и младшего обслуживающего персонала
- в) основных и вспомогательных рабочих, качество деятельности которых существенно влияет на производительность обслуживаемых ими работников
- г) всех вспомогательных рабочих

14. Бестарифными называются системы оплаты труда, которые

- а) не основываются на тарификации работ и работников
- б) не используют Единую тарифную сетку
- в) не используют заранее установленные тарифные ставки и оклады
- г) используют вместо тарифных ставок и окладов сдельные расценки

15. Схема должностных окладов представляет собой

- а) графическое изображение механизма начисления заработной платы руководителей и специалистов
- б) график возрастания должностных окладов по категориям работников
- в) шкалу дифференциации окладов по категориям работников
- г) шкалу наименований должностей и соответствующих им должностных окладов

16. Должностные оклады специалистов дифференцируются по

- а) квалификационным категориям
- б) масштабам организации
- в) по условиям труда
- г) по группам оплаты труда

17. Рабочий 5-го разряда (часовая тарифная ставка 36 руб.) отработал за месяц 23 смены по 8 часов каждая и изготовил 180 изделий (работа 4-го разряда, часовая тарифная ставка 32 руб.) при норме времени на одно изделие 1,1 нормо-часа. Определите коэффициент сдельного приработка рабочего. Он составит

- а) 1,156
- б) 1,076
- в) 0,956
- г) 0,889

18. Какие из перечисленных расходов не относятся к фонду оплаты труда?

- а) оплата за отработанное время
- б) оплата за неотработанное время
- в) расходы на социальную защиту работников
- г) единовременные поощрительные выплаты

19. Если средняя заработная плата растёт быстрее производительности труда, то себестоимость единицы продукции за счёт этого

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

20. Какие из перечисленных выплат не входят в состав часового фонда заработной платы?

- а) доплаты неосвобождённым бригадирам за руководство бригадой
- б) доплаты за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни
- в) доплаты кормящим матерям за время перерывов на кормление ребёнка
- г) премии за текущие результаты работы

21. Рассчитать расценку за одну тонну продукции для оператора, обслуживающего в соответствии с установленной нормой 4 агрегата. Норма выработки для одного агрегата – 20 тонн продукции за 8-часовую смену. Часовая тарифная ставка оператора – 20 руб. Расценка составит

- а) 4 руб.
- б) 2 руб.
- в) 1 руб.
- г) 0,5 руб.

22. Одним из условий эффективного применения сдельной формы оплаты труда является

- а) высокий уровень автоматизации производства
- б) строгий учёт и контроль за фактически отработанным каждым работником временем
- в) наличие у работника реальной возможности перевыполнять установленную норму выработки
- г) обоснованная и своевременная тарификация работников

23. Определите среднюю тарифную ставку, если диапазон тарифной сетки 1:2, часовая тарифная ставка высшего разряда – 36 руб., а средний тарифный коэффициент равен 1,41

- а) 25,53 руб.

- б) 25,38 руб.
- в) 25,13 руб.
- г) 24,98 руб.

24. Каков характер относительного возрастания тарифных коэффициентов в приведённой ниже тарифной сетке?

| | Разряды | | | | | |
|------------------------------|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Тарифные коэффициенты | 1,0 | 1,18 | 1,36 | 1,54 | 1,72 | 1,90 |

- а) прогрессивный
- б) равномерный
- в) регрессивный
- г) постоянный

5. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

5.1. Основная литература

1. Оплата труда персонала: учебник и практикум для вузов / под общей редакцией О. А. Лапшовой. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 349 с.
2. Горелов, Н. А. Оплата труда в бюджетных организациях: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н. А. Горелов, В. Д. Рожков. — 2-е изд. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 303 с.
2. Хруцкий, В. Е. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей: учебник для вузов / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев, Р. В. Хруцкий. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 203 с.

5.2. Дополнительная литература

1. Оплата труда персонала: учебное пособие / Н.И. Конюкова. — Москва: КноРус, 2017. — 157 с.
2. Горелов, Н. А. Оплата труда в бюджетных организациях: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н. А. Горелов. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 163 с.
3. Горелов, Н. А. Оплата труда в коммерческих организациях: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н. А. Горелов. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 174 с.