

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ, НАУЧНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ И
РЫБОХОЗЯЙСТВЕННОГО КОМПЛЕКСА
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Красноярский государственный аграрный университет»**

Институт Экономики и управления АПК
Кафедра Менеджмент в АПК

СОГЛАСОВАНО:

Директор института
Шапорова З.Е.
"31"03.2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Ректор
Пыжикова Н.И.
"31"03. 2022 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Компенсационный менеджмент

ФГОС ВО

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент

(код, наименование)

Направленность (профиль) Управление бизнесом

Курс 2

Семестр (ы) 3

Форма обучения очная

Квалификация выпускника бакалавр

Красноярск, 2022

Составители: Далисова Н.А., доцент, Шаропатова А.В., доцент
(ФИО, ученая степень, ученое звание)

«17» марта 2022 г.

Программа разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению 38.03.02 «Менеджмент», утвержденный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12 августа 2020 года, № 970.

Программа обсуждена на заседании кафедры протокол № 7 «17» марта 2022 г.

Зав. кафедрой Далисова Н.А., канд. экон. наук, доцент
(ФИО, ученая степень, ученое звание)

«17» марта 2022 г.

Лист согласования рабочей программы

Программа принята методической комиссией Института экономики и управления АПК протокол № 7 «21» марта 2022 г.

Председатель методической комиссии Рожкова А.В.

«21» марта 2022г.

Заведующий выпускающей кафедрой по направлению подготовки
канд. экон. наук, доцент Далисова Н.А.

«21» марта 2022 г.

Оглавление

АННОТАЦИЯ	5
1. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	5
2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	5
3. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ДАННЫЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	6
4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	7
4.1. Трудоемкость модулей и модульных единиц дисциплины	7
4.2. Содержание модулей дисциплины.....	8
4.3. ЛЕКЦИОННЫЕ/ЛАБОРАТОРНЫЕ/ПРАКТИЧЕСКИЕ/СЕМИНАРСКИЕ ЗАНЯТИЯ.....	10
4.4. ЛАБОРАТОРНЫЕ/ПРАКТИЧЕСКИЕ/СЕМИНАРСКИЕ ЗАНЯТИЯ	10
4.5. САМОСТОЯТЕЛЬНОЕ ИЗУЧЕНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ САМОПОДГОТОВКИ К ТЕКУЩЕМУ КОНТРОЛЮ ЗНАНИЙ.....	11
4.5.1. <i>Перечень вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний.....</i>	<i>12</i>
4.5.2. <i>Курсовые проекты (работы)/ контрольные работы/ расчетно-графические работы.....</i>	<i>13</i>
5. ВЗАИМОСВЯЗЬ ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ	13
6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	13
6.1. КАРТА ОБЕСПЕЧЕННОСТИ ЛИТЕРАТУРОЙ (ТАБЛИЦА 9).....	13
6.2. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ» (ДАЛЕЕ – СЕТЬ «ИНТЕРНЕТ»).....	17
6.3 ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ.....	17
7. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И ЗАЯВЛЕННЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ.....	17
8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	19
9. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	19
9.1. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ	19
9.2. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ.....	20
ПРОТОКОЛ ИЗМЕНЕНИЙ РПД.....	22

Аннотация

Дисциплина «Компенсационный менеджмент» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1 Дисциплины (модули) подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, профиль «Управление бизнесом». Дисциплина реализуется в институте Экономики и управления АПК кафедрой Менеджмент в АПК.

Дисциплина нацелена на формирование универсальных компетенций:

УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде;

УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с изучением теорий, концепций, принципов, стратегий в сфере вознаграждения наемных работников, а также общенаучного и специального предмета управления человеческими ресурсами, экономики и организации труда, трудовой мотивации, социально-трудовых и правовых отношений и др.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента, консультации.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий в форме тестирования и промежуточной аттестации в форме экзамена.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 5 зачетных единиц, 180 часов. Программой дисциплины предусмотрены лекционные (36 часов), практические (36 часов) и (72 часа) самостоятельной работы студента.

1. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Компенсационный менеджмент» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1 Дисциплины (модули) подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, профиль «Управление бизнесом». Дисциплина реализуется в институте Экономики и управления АПК кафедрой Менеджмент в АПК.

Предшествующими курсами, на которых непосредственно базируется дисциплина являются: Основы менеджмента, Предпринимательский менеджмент.

Дисциплина «Компенсационный менеджмент» является основополагающим для изучения следующих дисциплин: Экономика организации (предприятия), Риск-менеджмент.

Контроль знаний студентов проводится в форме текущей и промежуточной аттестации.

2. Цели и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Цель освоения дисциплины: формирование комплекса знаний, умений и навыков использования основных эффективных методов построения и оптимизации системы компенсационного менеджмента в целях повышения производительности труда в организациях.

Задачи:

- изучить основные концепции компенсационного менеджмента, включая вопросы мотивации;
- рассмотреть способы оценки качества работы и методов поощрения сотрудников организации;
- рассмотреть теории и эффективных методов построения и оптимизации системы компенсационного менеджмента в целях повышения производительности труда в организациях.

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Код, наименование компетенции	Код и наименование индикаторов достижений компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.И-2. Применяет методы командного взаимодействия.	Знать основы командной работы, принципы построения командного взаимодействия
		Уметь учитывать интересы участников командной работы, формулировать цель и прогнозировать результат командного взаимодействия
		Владеть навыками применения методов командного взаимодействия
УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.И-1. Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели и формы участия государства в экономике	Знать основные понятия компенсационного менеджмента; законодательные основы, виды и классификацию компенсаций современной практики вознаграждения с целью принятия организационно-управленческих решений;
		Уметь находить и анализировать информацию о рынке труда, необходимую для принятия решений о разработке компенсационной политики; систематизировать методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования.
		Владеть навыками использовать методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.

3. Организационно-методические данные дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 5 зач. ед. (180 часа), их распределение по видам работ и по семестрам представлено в таблице 2.

Таблица 2

Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ по семестрам

Вид учебной работы	Трудоёмкость			
	зач. ед.	час.	по семестрам	
			№ 3	№ 4
Общая трудоёмкость дисциплины по учебному плану	5	180	180	
Контактная работа	2,0	72	72	
в том числе:				
Лекции (Л) / в том числе в интерактивной форме		36/6	36/6	

Вид учебной работы	Трудоемкость			
	зач. ед.	час.	по семестрам	
			№ 3	№ 4
Практические занятия (ПЗ) / в том числе в интерактивной форме		36/12	36/12	
Самостоятельная работа (СРС)	2,0	72	72	
в том числе:				
самостоятельное изучение тем и разделов		42	42	
самоподготовка к текущему контролю знаний		30	30	
Подготовка к экзамену	1,0	36	36	
Вид контроля:			экзамен	

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Трудоемкость модулей и модульных единиц дисциплины

Таблица 3

Трудоемкость модулей и модульных единиц дисциплины

Наименование модулей и модульных единиц дисциплины	Всего часов на модуль	Контактная работа		Внеаудиторная работа (СРС)
		Л	ПЗ	
Модуль 1. Введение в компенсационный менеджмент	44	10	10	24
Модульная единица 1.1 Основные понятия компенсационного менеджмента	16	4	4	8
Модульная единица 1.2 Теоретические модели системы компенсации труда	12	2	2	8
Модульная единица 1.3 Компенсационная политика организации	16	4	4	8
Модуль 2 Организация системы компенсационного менеджмента в организации	100	26	26	48
Модульная единица 2.1 Методы формирования базовой части заработной платы	24	6	6	12
Модульная единица 2.2 Программы краткосрочного и долгосрочного стимулирования персонала	10	2	2	6
Модульная единица 2.3 Оплата труда руководящего состава организации	14	4	4	6
Модульная единица 2.4 Материальное и моральное стимулирование труда в организации	14	4	4	6
Модульная единица 2.5 Оценка эффективности труда в системе материального стимулирования	14	4	4	6
Модульная единица 2.6 Компенсации за эффективность труда. Компенсации, не связанные с результатами труда	14	4	4	6
Модульная единица 2.7 Управление системой компенсационного менеджмента	10	2	2	6
Всего	144	36	36	72
Экзамен	36			36
ИТОГО	180	36	36	108

4.2. Содержание модулей дисциплины

Модуль 1 Введение в компенсационный менеджмент

Модульная единица 1.1 Основные понятия компенсационного менеджмента

Понятие «компенсация» и «компенсационный пакет». Различие в понятиях «компенсация» и «вознаграждение». Структура вознаграждения. Классификация компенсаций. Понятие, цели и задачи компенсационного менеджмента как науки и вида управленческой деятельности. Юридические основы компенсационного менеджмента.

Модульная единица 1.2 Теоретические модели системы компенсации труда

Теории «социального» заработка. Теории контролируемых зарплат. Теории оправданных зарплат. Экономические теории поведения.

Модульная единица 1.3 Компенсационная политика организации

Сущность и содержание компенсационной политики. Элементы компенсационной политики: функции, принципы, цели, задачи и направления компенсационной политики. Стратегические решения по направлениям компенсационной политики: 1 построение тарифной сетки организации; 2 оценка и формирование внешней конкурентоспособности компенсационной политики организации; разработка системы показателей для оценки вклада сотрудников и формирование премиальной системы за текущие показатели деятельности; формирование долгосрочных систем стимулирования; организация управления компенсационной политикой.

Модуль 2 Организация системы компенсационного менеджмента в организации

Модульная единица 2.1 Методы формирования базовой части заработной платы

Базовая часть заработной платы как основа построения оплаты персонала организации, ее сущность и функции. Оценка работ/должностей как основа формирования базовой части заработной платы. Методы оценки работ: неаналитические и аналитические. Неаналитические методы: ранжирование работ/должностей, классификация работ/должностей и сопоставление с эталоном внутри организации. Аналитические методы: факторный, балльный. Характеристика балльно-факторных методов: «Хей Групп», интернациональной консалтинговой компании William M. Mercer и др.

Советская тарифная система, принципы, особенности ее формирования и использования. Элементы тарифной системы: тарифные ставки, тарифные сетки, тарифно-квалификационные справочники, схемы должностных окладов инженерно-технических работников (ИТР) и служащих.

Отраслевые тарифные сетки. Недостатки и ограничения использования межотраслевой бюджетной тарифной сетки. Направления совершенствования бюджетной тарифной системы. Причины, обуславливающие изменение принципов и методов построения тарифных систем организаций в условиях полной хозяйственной самостоятельности.

Грейдинг как современный метод построения тарифной сетки. Суть грейдинга. Основные этапы грейдинга. Грейдинг как инструмент управления мотивацией персонала. Опыт зарубежных и российских компаний по формированию систем оплаты на основе грейдинга.

Модульная единица 2.2 Программы краткосрочного и долгосрочного стимулирования персонала

Сущность и роль компенсаций краткосрочного и долгосрочного характера. Виды компенсаций краткосрочного и долгосрочного характера. Характеристика систем участия в прибыли. Премиальные системы, по которым работники получают акции компании. Планы сбережения или накопления. Опционные планы. Пенсионные планы.

Модульная единица 2.3 Оплата труда руководящего состава организации

Значимость труда топ-менеджеров в успешной реализации стратегии развития бизнеса. Состав компенсационного пакета руководителя. Характеристика элементов компенсационного пакета: базовый оклад, краткосрочные поощрения за успехи, курсовая разница и другие компоненты, связанные с акциями компании, долгосрочные поощрения за успехи, компенсации при увольнении с поста («золотые парашюты, другие виды компенсаций»), программы выхода на пенсию, привилегии. Особенности оплаты и стимулирования труда руководителей среднего уровня.

Модульная единица 2.4 Материальное и моральное стимулирование труда в организации

Программы повышения заработной платы. Индексация заработной платы. Премияльные системы организаций различных форм собственности и организационных культур. Назначение, сущность и виды премий. Методы расчетов премий персонала организации. Периодичность и формы премиальных выплат. Процедура депремирования. Системы участия работников в капитале, прибылях, собственности (акции и опционы на их покупку, общества с долевым участием сотрудников, права в приросте стоимости основного капитала и т. п.). Мотивационный эффект систем участия.

Востребованность морального стимулирования со стороны персонала. Влияние морального стимулирования на лояльность работников и их удовлетворенность трудом. Основные направления морального стимулирования.

Модульная единица 2.5 Оценка эффективности труда в системе материального стимулирования

Критерии эффективности трудовой деятельности. Экономические, социальные, организационные показатели, их достоинства и недостатки. Балльная оценка эффективности деятельности организации. Комплексная оценка эффективности работы персонала.

Performance management - управление результативностью (эффективностью) - основа для разработки переменной части заработной платы. Основные принципы системы Performance management.

Сбалансированная система показателей (Balanced Scorecard, BSC). Определение ключевых показателей эффективности (KPI). Использование KPI в системе вознаграждения персонала. Критерии измерения KPI. Универсальная система показателей деятельности (Total Performance Scorecard, TPS).

Характеристика методик оценки трудового вклада. Коэффициенты трудового участия и трудового вклада (КТУ и КТВ): понятие, применение, достоинства. Определение КТУ и КТВ. Распределение премиального фонда между подразделениями организации с использованием КТВ. Применение КТУ в системах материального стимулирования.

Модульная единица 2.6 Компенсации за эффективность труда. Компенсации, не связанные с результатами труда

Функции и принципы формирования премиальной части оплаты. Виды систем премирования за текущие показатели деятельности. Виды премий рабочих при различных системах оплаты труда. Основной принцип формирования систем премирования в рыночной конкурентной среде – взаимосвязь показателей премирования со стратегическими целями и задачами бизнеса. Виды показателей для оценки деятельности персонала. Продвижение по службе с одновременным повышением оплаты как инструмент системы компенсаций за эффективность труда.

Классификации и характеристики компенсаций, не связанных с результатами труда: компенсации, связанные с трудовой деятельностью; компенсации, направленные на развитие человеческого капитала, компенсации и льготы социального характера. Пенсионные планы. Опыт зарубежных стран по использованию пенсионных планов. Развитие дополнительного пенсионного обеспечения в России

Модульная единица 2.7 Управление системой компенсационного менеджмента

Аспекты участия правительства и юридические аспекты проблемы компенсации. Государство как сторона трудовых отношений. Дискриминация в оплате. Разрывы в ставках зарплаты. Сопоставимая ценность.

Мотивация и стимулирование труда в условиях различных организационных культур. Диагностика мотивационной среды организации. Мотивационный профиль и выбор мотивирующих мероприятий. Выявление сегментированных или общекорпоративных мотиваторов.

Мотивирующая форма приема персонала; выявление мотиваторов кандидата на стадии приема. Мотивация сотрудника в период адаптации. Увольнение и мотивация работников. Мотивация лояльности персонала. Признаки лояльности персонала, их формирование и развитие. Корпоративные мотиваторы.

4.3. Лекционные/лабораторные/практические/семинарские занятия

Таблица 5

Содержание лекционного курса

№ п/п	№ модуля и модульной единицы дисциплины	№ и тема лекции	Вид контрольного мероприятия	Кол-во часов
	Модуль 1 Введение в компенсационный менеджмент		Тестирование	10
1.	Модульная единица 1.1 Основные понятия компенсационного менеджмента	Лекция № 1. Основные понятия компенсационного менеджмента	опрос	4
	Модульная единица 1.2 Теоретические модели системы компенсации труда	Лекция № 2 Теоретические модели системы компенсации труда	экзамен	2
	Модульная единица 1.3 Компенсационная политика организации	Лекция № 3. Компенсационная политика организации	опрос	4
	Модуль 2 Тактическое планирование на предприятии		Тестирование	26
2.	Модульная единица 2.1 Методы формирования базовой части заработной платы	Лекция № 4. Методы формирования базовой части заработной платы	опрос	6
	Модульная единица 2.2 Программы краткосрочного и долгосрочного стимулирования персонала	Лекция № 5. Программы краткосрочного и долгосрочного стимулирования персонала (лекция-беседа)	экзамен	2
	Модульная единица 2.3 Оплата труда руководящего состава организации	Лекция № 6. Оплата труда руководящего состава организации	экзамен	4
	Модульная единица 2.4 Материальное и моральное стимулирование труда в организации	Лекция № 7. Материальное и моральное стимулирование труда в организации (лекция-беседа)	опрос	4
	Модульная единица 2.5 Оценка эффективности труда в системе материального стимулирования	Лекция № 8. Оценка эффективности труда в системе материального стимулирования	экзамен	4
	Модульная единица 2.6 Компенсации за эффективность труда. Компенсации, не связанные с результатами труда	Лекция № 9. Компенсации за эффективность труда. Компенсации, не связанные с результатами труда	экзамен	4
	Модульная единица 2.7 Управление системой компенсационного менеджмента	Лекция № 10. Управление системой компенсационного менеджмента	экзамен	2
	ИТОГО		Экзамен	36

4.4. Лабораторные/практические/семинарские занятия

Таблица 5

Содержание занятий и контрольных мероприятий

№ п/п	№ модуля и модульной единицы дисциплины	№ и название практических занятий с указанием контрольных мероприятий	Вид контрольного мероприятия	Кол-во часов
1.	Модуль 1 Введение в компенсационный менеджмент		Тестирование	10

№ п/п	№ модуля и модульной единицы дисциплины	№ и название практических занятий с указанием контрольных мероприятий	Вид контрольного мероприятия	Кол-во часов
	Модульная единица 1.1 Основные понятия компенсационного менеджмента	Занятие № 1. Основные понятия компенсационного менеджмента	опрос	4
	Модульная единица 1.2 Теоретические модели системы компенсации труда	Занятие № 2 Теоретические модели системы компенсации труда	экзамен	2
	Модульная единица 1.3 Компенсационная политика организации	Занятие № 3. Компенсационная политика организации (работа в группах)	Практическое задание	4
	Модуль 2 Тактическое планирование на предприятии		Тестирование	26
	Модульная единица 2.1 Методы формирования базовой части заработной платы	Занятие № 4. Методы формирования базовой части заработной платы	Практическое задание	6
	Модульная единица 2.2 Программы краткосрочного и долгосрочного стимулирования персонала	Занятие № 5. Программы краткосрочного и долгосрочного стимулирования персонала	Практическое задание	2
	Модульная единица 2.3 Оплата труда руководящего состава организации	Занятие № 6. Оплата труда руководящего состава организации	Практическое задание	4
2.	Модульная единица 2.4 Материальное и моральное стимулирование труда в организации	Занятие № 7. Материальное и моральное стимулирование труда в организации (работа в группах)	Практическое задание	4
	Модульная единица 2.5 Оценка эффективности труда в системе материального стимулирования	Занятие № 8. Оценка эффективности труда в системе материального стимулирования (работа в группах)	Практическое задание	4
	Модульная единица 2.6 Компенсации за эффективность труда. Компенсации, не связанные с результатами труда	Занятие № 9. Компенсации за эффективность труда. Компенсации, не связанные с результатами труда	Практическое задание	4
	Модульная единица 2.7 Управление системой компенсационного менеджмента	Занятие № 10. Управление системой компенсационного менеджмента	экзамен	2
	ИТОГО		Экзамен	36

4.5. Самостоятельное изучение разделов дисциплины и виды самоподготовки к текущему контролю знаний

В процессе освоения дисциплины используются занятия лекционного типа (36 часов), практические занятия (36 часов). Самостоятельная работа (108 часов) проводится в форме самостоятельного изучения лексического и грамматического материала.

Обучающийся должен готовиться к практическим занятиям: самостоятельно изучать лексический и практический материал по темам занятия в соответствии с тематическим планом. При подготовке к занятию, обучающемуся следует обратиться к литературе научной библиотеки ФГБОУ ВО «Красноярский ГАУ». Подготовка к сдаче экзамена, а также

групповой работе на занятиях подразумевает самостоятельную работу обучающихся в течение всего семестра по материалам рекомендуемых источников (раздел учебно-методического и информационного обеспечения).

Формы организации самостоятельной работы студентов:

- работа над теоретическим материалом, прочитанным на лекциях;
- самостоятельное изучение отдельных разделов дисциплины;
- подготовка к практическим занятиям;
- подготовка к опросам;
- выполнение контрольных заданий при самостоятельном изучении дисциплины;
- самотестирование по контрольным вопросам (тестам).

4.5.1. Перечень вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний

Таблица 6

Перечень вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний

№п/п	№ модуля и модульной единицы	Перечень рассматриваемых вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний	Кол-во часов
1	Модуль 1 Введение в компенсационный менеджмент		15
	Модульная единица 1.1 Основные понятия компенсационного менеджмента	Понятие, цели и задачи компенсационного менеджмента как науки и вида управленческой деятельности. Юридические основы компенсационного менеджмента.	5
	Модульная единица 1.2 Теоретические модели системы компенсации труда	Теории «социального» заработка. Теории контролируемых заработков. Теории оправданных заработков. Экономические теории поведения	5
	Модульная единица 1.3 Компенсационная политика организации	Элементы компенсационной политики: функции, принципы, цели, задачи и направления компенсационной политики. Стратегические решения по направлениям компенсационной политики	5
2	Модуль 2 Организация системы компенсационного менеджмента в организации		27
	Модульная единица 2.1 Методы формирования базовой части заработной платы	Характеристика балльно-факторных методов: «Хей Групп», интернациональной консалтинговой компании William M. Mercer и др. Отраслевые тарифные сетки. Недостатки и ограничения использования межотраслевой бюджетной тарифной сетки. Грейдирование как инструмент управления мотивацией персонала. Опыт зарубежных и российских компаний по формированию систем оплаты на основе грейдирования.	5
	Модульная единица 2.2 Программы краткосрочного и долгосрочного стимулирования персонала	Премиальные системы, по которым работники получают акции компании. Планы сбережения или накопления. Опционные планы. Пенсионные планы.	4
	Модульная единица 2.3 Оплата труда руководящего состава организации	Особенности оплаты и стимулирования труда руководителей среднего уровня.	3
	Модульная единица 2.4 Материальное и моральное стимулирование труда в организации	Востребованность морального стимулирования со стороны персонала. Влияние морального стимулирования на лояльность работников и их удовлетворенность трудом. Основные	4

№п/п	№ модуля и модульной единицы	Перечень рассматриваемых вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний	Кол-во часов
		направления морального стимулирования	
	Модульная единица 2.5 Оценка эффективности труда в системе материального стимулирования	Определение КТУ и КТВ. Распределение премиального фонда между подразделениями организации с использованием КТВ. Применение КТУ в системах материального стимулирования.	4
	Модульная единица 2.6 Компенсации за эффективность труда. Компенсации, не связанные с результатами труда	Основной принцип формирования систем премирования в рыночной конкурентной среде – взаимосвязь показателей премирования со стратегическими целями и задачами бизнеса. Продвижение по службе с одновременным повышением оплаты как инструмент системы компенсаций за эффективность труда.	4
	Модульная единица 2.7 Управление системой компенсационного менеджмента	Мотивирующая форма приема персонала; выявление мотиваторов кандидата на стадии приема. Мотивация сотрудника в период адаптации. Увольнение и мотивация работников. Мотивация лояльности персонала. Признаки лояльности персонала, их формирование и развитие. Корпоративные мотиваторы.	3
Самоподготовка к текущему контролю знаний			30
Итого			72
Подготовка к экзамену			36
Всего			108

4.5.2. Курсовые проекты (работы)/ контрольные работы/ расчетно-графические работы

Таблица 7

№ п/п	Темы курсовых проектов (работ)/ контрольные работы/ расчетно-графические работы	Рекомендуемая литература (номер источника в соответствии с прилагаемым списком)
	В учебном плане не предусмотрено	

5. Взаимосвязь видов учебных занятий

Таблица 8

Взаимосвязь компетенций с учебным материалом и контролем знаний студентов

Компетенции	Лекции	ЛЗ/ ПЗ/С	СРС	Другие виды	Вид контроля
УК-3	Модуль 1, 2	Модуль 1, 2	Модуль 1, 2		Опрос, тестирование, экзамен
УК-10	Модуль 1, 2	Модуль 1, 2	Модуль 1, 2		Опрос, тестирование, экзамен

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Карта обеспеченности литературой (таблица 9)

Таблица 9

КАРТА ОБЕСПЕЧЕННОСТИ ЛИТЕРАТУРОЙКафедра Менеджмент в АПК Направление подготовки (специальность) 38.03.02 МенеджментДисциплина Компенсационный менеджмент

Вид занятий	Наименование	Авторы	Издательство	Год издания	Вид издания		Место хранения		Необходимое количество экз.	Количество экз. в вузе
					Печ.	Электр.	Библ.	Каф.		
1	2	3	4	6	7	8	9	10	11	12
Основная литература										
Лекции, практические занятия	Компенсационный менеджмент	Колосова, О. Г.	Санкт-Петербург : Лань	2022		+	+			ЭБС Лань: URL: https://e.lanbook.com/book/284189
	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов — Текст : электронный	С. Ю. Трапицын [и др.] ; под общей редакцией С. Ю. Трапицына	Москва: Издательство Юрай	2022		+	+			Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/490036
	Оплата труда персонала : учебник и практикум для вузов — 3-е изд., перераб. и доп. — Текст : электронный	О. А. Лапшова [и др.]; под общей редакцией О. А. Лапшовой	Москва: Издательство Юрайт	2022		+	+			Образовательная платформа Юрайт [сайт]. URL: https://urait.ru/bcode/488016
	Оплата труда персонала: методология и расчеты : учебник и практикум для вузов. — Текст : электронный	Горелов, Н. А.	Москва : Издательство Юрайт	2022		+	+			Образовательная платформа Юрайт [сайт]. URL: https://urait.ru/bcode/489599

Оплата труда в коммерческих организациях: учебник и практикум для вузов. — Текст: электронный	Горелов, Н. А.	Москва: Издательство Юрайт	2022			+	+			Образовательная платформа Юрайт [сайт]. URL: https://urait.ru/bcode/491586
Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов. — Текст: электронный	Е. А. Родионова, В. И. Доминяк, Г. Жушман, М. А. Экземпляров; под редакцией Е. А. Родионовой.	Москва: Издательство Юрайт	2022			+	+			Образовательная платформа Юрайт [сайт]. URL: https://urait.ru/bcode/489687
Экономика труда: учебник и практикум для вузов. — Текст: электронный	Алиев, И. М.	Москва: Издательство Юрайт	2022			+	+			Образовательная платформа Юрайт [сайт]. URL: https://urait.ru/bcode/495709
Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов. — Текст: электронный	Пряжников, Н. С.	Москва: Издательство Юрайт	2022			+	+			Образовательная платформа Юрайт [сайт]. URL: https://urait.ru/bcode/489711
Мотивация и стимулирование трудовой деятельности государственных служащих : учебное пособие	Н. В. Карамнова, В. М. Белоусов.	Воронеж : Мичуринский ГАУ	2020			+	+			ЭБС Лань: URL: https://e.lanbook.com/book/253547

	Компенсационный менеджмент. Управление вознаграждением работников: учебное — Текст: электронный	Р. И. Акмаева, Н. Ш. Епифанова.	Москва: Прометей	2018		+	+			ЭБС Лань: URL: https://e.lanbook.com/book/100859
	Компенсационный менеджмент: учебное пособие — Текст: электронный	А. О. Акулов, С. И. Бабина, С. А. Бабин, Е. А. Баканов.	Кемерово: КемГУ	2016		+	+			ЭБС Лань: URL: https://e.lanbook.com/book/99437
Дополнительная литература										
Лекции, практические занятия	Инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами: учебник для вузов. — Текст : электронный	А. П. Панфилова [и др.] ; под общей редакцией А. П. Панфиловой, Л. С. Киселевой	Москва: Издательство Юрайт	2022		+	+			Образовательная платформа Юрайт. – URL: https://urait.ru/bcode/519634
	Компенсационный менеджмент: учебное пособие. — Текст: электронный	Данилюк, А. А.	Тюмень: ТюмГУ	2015		+	+			ЭБС Лань : URL: https://e.lanbook.com/book/109747
	Экономика предприятия (организации): учебник. — Текст: электронный	Яркина, Н. Н.	Керчь : КГМТУ	2020		+	+			ЭБС Лань : URL: https://e.lanbook.com/book/140647
	Управление персоналом : учебник. — Текст: электронный	Эсаулова, И. А.	Пермь : ПНИПУ	2008		+	+			ЭБС Лань : URL: https://e.lanbook.com/book/161159

Директор Научной библиотеки Зорина Р.А.

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»)

Обучающимся должны быть доступны рабочие станции с установленным программным обеспечением, которое позволяет работать с текстами, профессиональными справочно-правовыми системами и иными электронными ресурсами (операционная система, текстовый редактор, интернет-браузер). Рекомендуется обеспечить обучающихся и преподавателей доступ к электронным ресурсам образовательного учреждения с домашних рабочих станций посредством сети Интернет, насколько это позволяют технические возможности и нормы гражданского права.

Рекомендуемые электронные библиотечные системы:

1. - Электронная- библиотечная система «Лань» e.lanbook.com
2. - Электронная библиотечная система «Юрайт» www.biblio-online.ru/
3. - Электронная библиотечная система «AgriLib» <http://ebs.rgazu.ru/>
4. - Научная электронная библиотека eLIBRARY.RUelibrary.ru

Информационные справочные системы:

1. - Справочно-правовая система КонсультантПлюс
2. - Информационно – аналитическая система «Статистика»

6.3 Программное обеспечение

1. Операционная система Windows (академическая лицензия № 44937729 от 15.12.2008).
2. Офисный пакет приложений Microsoft Office (академическая лицензия № 44937729 от 15.12.2008).
3. Программа для создания и просмотра электронных публикаций в формате PDF – Acrobat Professional (образовательная лицензия № CE0806966 от 27.06.2008).
4. Антивирусное программное обеспечение Kaspersky Endpoint Security (лицензия № 1800-191210-144044-563-2513 от 10.12.2019).
5. Программное обеспечение для проведения маркетинговых исследований и принятия биз-нес-решений KonSi: SWOT Analysis.
6. Система дистанционного образования «Moodle 3.5.6a» (бесплатно распространяемое ПО).

7. Критерии оценки знаний, умений, навыков и заявленных компетенций

Текущий контроль успеваемости осуществляется в течение семестра и складывается из оценки за текущий контроль знаний (аттестация) и оценки за работу в семестре. Результаты текущего контроля успеваемости оцениваются по 100-бальной системе. Виды текущего контроля: опрос, выполнение практических заданий, доклад.

Промежуточный контроль – Экзамен в форме итогового тестирования.

Текущие задолженности обучающийся может сдать в указанное преподавателем дополнительное время в формате **доклада, тестирования**. Критерии оценки за ликвидированные задолженности в течение семестра не изменяются.

Рейтинговая система для студентов направления

«38.03.02 Менеджмент» направленность (профиль): Управление бизнесом дисциплина «Компенсационный менеджмент»

Оценка знаний, умений, навыков и заявленных компетенций студентов проводится с использованием рейтинговой системы. Для получения зачета с оценкой студенту необходимо набрать 100 баллов, в том числе по модулям:

Дисциплинарные модули (ДМ)	Количество академических часов	Рейтинговый балл
ДМ ₁	44	
ДМ ₂	100	
Итоговый контроль (Экзамен)	36	
Итого	180	100

Текущая аттестация студентов проводится в дискретные временные интервалы по дисциплине в следующих формах:

- тестирование;
- опрос;
- решение задач на практических занятиях.

Оценивание студентов производится в дискретные временные интервалы лектором и преподавателем(ями), ведущими практические занятия по дисциплине по следующим позициям: тестирование по модулям – 10 баллов; выполнение заданий на практических занятиях – 10 баллов за одну ситуационную задачу; опрос – 5 баллов за каждую тему, подготовка реферата и доклада – 5 баллов; экзамен (проводится в тестовой форме) – 20 баллов. Выставление зачета с оценкой проводится по результатам работы студента в течение всего семестра. Общий рейтинг-план дисциплины приведен ниже:

Рейтинг-план 4 семестр

Дисциплинарные модули	Максимально возможный балл по видам работ				Итого баллов
	Текущая работа			Аттестация	
	тестирование	выполнение заданий на практических занятиях	опрос	Экзамен	
ДМ ₁	10	20	10		40
ДМ ₂	10	20	10		40
Экзамен	-			20	20
Итого	20	40	20	20	100

Промежуточная аттестация по результатам 3 семестра по дисциплине – Экзамен – проходит в форме итогового тестирования.

Для допуска к промежуточному контролю (Экзамен) студенту необходимо набрать по итогам текущей аттестации 40 - 80 баллов.

Критерии оценивания итогового тестирования:

Студент, давший правильные ответы более 87%, получает максимальное количество баллов – 20 баллов;

Студент, давший правильные ответы в пределах 73-86% получает 15 баллов;

Студент, давший правильные ответы в пределах 60-72% получает 10 баллов;

Студент, давший правильные ответы менее, чем на 60% не набирает баллов и приходит на контрольное тестирование повторно.

Баллы, полученные на промежуточной аттестации, суммируются с баллами, полученными в течение семестра на текущей аттестации и выводится итоговая оценка по зачету с оценкой по следующим критериям:

60 – 72 – минимальное количество баллов – оценка «Удовлетворительно».

73 – 86 – среднее количество баллов – оценка «Хорошо».

87 – 100 – максимальное количество баллов – оценка «Отлично».

Обучающийся, не сдавший зачёт, приходит на пересдачу в сроки в соответствии с графиком ликвидации академических задолженностей:
http://www.kgau.ru/new/news/news/2017/grafik_lz.pdf.

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Приспособленность помещений для использования инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья
Учебная аудитория 1-19 - (компьютерный класс) для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации: (660130, Красноярский край, г. Красноярск, ул. Елены Стасовой 44 «И»)	Рабочие места преподавателя и студентов, укомплектованные специализированной мебелью, аудиторная доска, общая локальная компьютерная сеть Internet, 14 компьютеров на базе процессора Core 2 Duo в комплектации с монитором Samsung и др. внешними периферийными устройствами. Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий. Комплект мультимедийного оборудования: ноутбук Acer Aspire 5, переносной экран на треноге Medium Professional, переносной проектор Epson EB-X8 2500 со встроенными динамиками.	Приспособлено частично
Учебная аудитория 4-06 – для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации: (660130, Красноярский край, г. Красноярск, ул. Елены Стасовой 44 «И»)	Рабочие места преподавателя и студентов, укомплектованные специализированной мебелью, и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, аудиторная доска, информационные и методические материалы, общая локальная компьютерная сеть Internet, 2 инсталляционных акустических системы AMIS INSTALL30W, кафедра для мультимедийного оборудования, мультимедийный проектор Panasonic PT-D3500E.	Приспособлено частично
Помещение для самостоятельной работы 3-13 (660130, Красноярский край, г. Красноярск, ул. Елены Стасовой 44 «И»)	Рабочие места студентов, укомплектованные специализированной мебелью, общая локальная компьютерная сеть Internet, 11 компьютеров на базе процессора Intel Celeron в комплектации с мониторами Samsung, LG, Aser, Viewsonic и др. внешними периферийными устройствами	Приспособлено частично

9. Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины

9.1. Методические указания по дисциплине для обучающихся

Рабочая программа предусматривает возможность обучения в рамках традиционной поточно-групповой системы обучения. При поточно-групповой системе обучения последовательность изучения учебно-образовательных модулей определяется его номером. При этом обучение рекомендуется в течение одного семестра: для бакалавров – в 3 семестре.

На кафедре внедрена кредитно-модульная система обучения. При введении кредитно-модульной системы обучения сформирован учебный план таким образом, чтобы он обеспечивал студентам возможность:

- изучения отдельных модулей в различные расширенные временные интервалы и различной последовательности
- формирования студентом индивидуальных учебных планов.

Студенты перед началом изучения дисциплины должны быть ознакомлены с системами кредитных единиц и балльно-рейтинговой оценки.

При переходе студента в другой вуз полученные им кредиты и баллы по отдельным модулям зачитываются. Для этого студенту выдается справка о набранных кредитах и баллах, а при официальном запросе – программа освоенного модуля и копии оценочных листов по нему. Оценочные листы балльно-рейтингового контроля подписываются студентом и преподавателем.

Организация изучения курса «Компенсационный менеджмент» предполагает:

а) для преподавателя:

- глубокое изучение методологических и практических аспектов тематики курса, поиск, переработка современных литературных источников;
- разработку методики изложения курса: систематизация, структурирование материала; подготовку методов и способов контроля знаний;
- постоянную корректировку структуры, содержания курса.

б) для студентов:

- посещение лекций, практических занятий обязательно;
- лекции – основное методическое руководство при изучении дисциплины, оптимальным образом структурированное и соответствующее современному уровню состояния вопроса;
- активная работа на практических занятиях с предварительной самостоятельной подготовкой на основе материала лекций, основной и дополнительной литературы.

9.2. Методические указания по дисциплине для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается:

1. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:
 - 1.1. размещение в доступных для обучающихся местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий;
 - 1.2. присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;
 - 1.3. выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);
2. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья послушу:
 - 2.1. надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;
3. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:
 - 3.1. возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения института, а также пребывание в указанных помещениях.

Образование обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в одной из форм, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

Категории студентов	Формы
С нарушение слуха	<ul style="list-style-type: none"> • в печатной форме; • в форме электронного документа;
С нарушением зрения	<ul style="list-style-type: none"> • в печатной форме увеличенных шрифтом; • в форме электронного документа; • в форме аудиофайла;
С нарушением опорно-двигательного аппарата	<ul style="list-style-type: none"> • в печатной форме; • в форме электронного документа; • в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы взаимодействия с преподавателем: индивидуальная учебная работа (консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы, и индивидуальная воспитательная работа. Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

ПРОТОКОЛ ИЗМЕНЕНИЙ РЦД

Дата	Раздел	Изменения	Комментарии

Программу разработали:

ФИО, ученая степень, ученое звание

(подпись)

ФИО, ученая степень, ученое звание

(подпись)

РЕЦЕНЗИЯ

на рабочую программу дисциплины «Компенсационный менеджмент»
для подготовки студентов по направлению 38.03.02 «Менеджмент»
профиль «Управление бизнесом»

Рабочая программа по дисциплине «Компенсационный менеджмент» относится к дисциплинам, части формируемой участниками образовательных отношений Блока 1 Дисциплины (модули) подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» профиль «Управление бизнесом».

В программе представлены цели, задачи, структура и содержание, организационно-методические компоненты и учебно-методическое обеспечение дисциплины, список обязательной и дополнительной литературы.

Содержание программы распределено на 2 дисциплинарных модуля, которые соответствуют разделам дисциплины «Компенсационный менеджмент» рассматриваемым соответственно профессиональным компетенциям будущих бакалавров в области менеджмента.

В программе учтена специфика учебного заведения и отражена практическая направленность курса.

Таким образом, данная рабочая программа может быть рекомендована для планирования работы в высшем учебном заведении по данному направлению.

Рецензент:
Директор
ООО «КРЕСТЬЯНЕ»
канд. экон. наук



Т.А.

Т.А. Мартынова