

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ДЕПАРТАМЕНТ НАУЧНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ И  
ОБРАЗОВАНИЯ  
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.  
"20"03.2023 г.

**УТВЕРЖДАЮ:**  
Ректор  
Пыжикова Н.И.  
"24"03. 2023 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) 4

Форма обучения очно-заочная

Квалификация выпускника бакалавр

Красноярск, 2023

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

«17» марта 2023 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 2023 г.

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

«17» марта 2023 г.

## **Лист согласования рабочей программы**

Программа принята методической комиссией Института экономики и управления АПК протокол № 7 «20» марта 2023 г.

Председатель методической комиссии Рожкова А.В.

«20» марта 2023 г.

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

«20» марта 2023 г

## Оглавление

<b>АННОТАЦИЯ .....</b>	<b>5</b>
<b>1. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ .....</b>	<b>5</b>
<b>2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ .....</b>	<b>5</b>
<b>3. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ДАННЫЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....</b>	<b>6</b>
<b>4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....</b>	<b>7</b>
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>
<b>5. ВЗАИМОСВЯЗЬ ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ .....</b>	<b>13</b>
<b>6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ .....</b>	<b>13</b>
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
<b>7. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И ЗАЯВЛЕННЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ.....</b>	<b>17</b>
<b>8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....</b>	<b>19</b>
<b>9. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ .....</b>	<b>19</b>
9.1. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ .....	19
9.2. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ.....	20
<b>ПРОТОКОЛ ИЗМЕНЕНИЙ РПД.....</b>	<b>22</b>

## 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 (18 часов), практические (18 часов) и (108 часов) 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
<b>Общая трудоёмкость дисциплины по учебному плану</b>	<b>5</b>	<b>180</b>		<b>180</b>
<b>Контактная работа</b>	<b>1,0</b>	<b>36</b>		<b>36</b>
в том числе:				
Лекции (Л) / в том числе в интерактивной форме		18/6		18/6

Вид учебной работы	Трудоемкость			
	зач. ед.	час.	по семестрам	
			№ 3	№ 4
Практические занятия (ПЗ) / в том числе в интерактивной форме		18/12		18/12
<b>Самостоятельная работа (СРС)</b>	<b>3,0</b>	<b>108</b>		<b>108</b>
в том числе:				
самостоятельное изучение тем и разделов		63		63
самоподготовка к текущему контролю знаний		45		45
<b>Подготовка к экзамену</b>	<b>1,0</b>	<b>36</b>		<b>36</b>
<b>Вид контроля:</b>				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	
<b>Модуль 1. Введение в компенсационный менеджмент</b>	<b>48</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>36</b>
Модульная единица 1.1 Основные понятия компенсационного менеджмента	16	2	2	12
Модульная единица 1.2 Теоретические модели системы компенсации труда	16	2	2	12
Модульная единица 1.3 Компенсационная политика организации	16	2	2	12
<b>Модуль 2 Организация системы компенсационного менеджмента в организации</b>	<b>96</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>72</b>
Модульная единица 2.1 Методы формирования базовой части заработной платы	14	2	2	10
Модульная единица 2.2 Программы краткосрочного и долгосрочного стимулирования персонала	14	2	2	10
Модульная единица 2.3 Оплата труда руководящего состава организации	14	2	2	10
Модульная единица 2.4 Материальное и моральное стимулирование труда в организации	14	2	2	10
Модульная единица 2.5 Оценка эффективности труда в системе материального стимулирования	14	2	2	10
Модульная единица 2.6 Компенсации за эффективность труда. Компенсации, не связанные с результатами труда	14	1	1	12
Модульная единица 2.7 Управление системой компенсационного менеджмента	12	1	1	10
<b>Всего</b>	<b>144</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>108</b>
Экзамен	36			
<b>ИТОГО</b>	<b>180</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>108</b>

## **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 заработков. Теории оправданных заработков. 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.

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

#### **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
	<b>Модуль 1 Введение в компенсационный менеджмент</b>		<b>Тестирование</b>	<b>6</b>
1.	<b>Модульная единица 1.1</b> Основные понятия компенсационного менеджмента	Лекция № 1. Основные понятия компенсационного менеджмента	опрос	2
	<b>Модульная единица 1.2</b> Теоретические модели системы компенсации труда	Лекция № 2 Теоретические модели системы компенсации труда	экзамен	2
	<b>Модульная единица 1.3</b> Компенсационная политика организации	Лекция № 3. Компенсационная политика организации	опрос	2
	<b>Модуль 2 Тактическое планирование на предприятии</b>		<b>Тестирование</b>	<b>12</b>
2.	<b>Модульная единица 2.1</b> Методы формирования базовой части заработной платы	Лекция № 4. Методы формирования базовой части заработной платы	опрос	2
	<b>Модульная единица 2.2</b> Программы краткосрочного и долгосрочного стимулирования персонала	Лекция № 5. Программы краткосрочного и долгосрочного стимулирования персонала (лекция-беседа)	экзамен	2
	<b>Модульная единица 2.3</b> Оплата труда руководящего состава организации	Лекция № 6. Оплата труда руководящего состава организации	экзамен	2
	<b>Модульная единица 2.4</b> Материальное и моральное стимулирование труда в организации	Лекция № 7. Материальное и моральное стимулирование труда в организации (лекция-беседа)	опрос	2
	<b>Модульная единица 2.5</b> Оценка эффективности труда в системе материального стимулирования	Лекция № 8. Оценка эффективности труда в системе материального стимулирования	экзамен	2
	<b>Модульная единица 2.6</b> Компенсации за эффективность труда. Компенсации, не связанные с результатами труда	Лекция № 9. Компенсации за эффективность труда. Компенсации, не связанные с результатами труда	экзамен	1
	<b>Модульная единица 2.7</b> Управление системой компенсационного менеджмента	Лекция № 10. Управление системой компенсационного менеджмента	экзамен	1
	<b>ИТОГО</b>		<b>Экзамен</b>	<b>18</b>

### 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.	<b>Модуль 1 Введение в компенсационный менеджмент</b>		<b>Тестирование</b>	<b>6</b>

№ п/п	№ модуля и модульной единицы дисциплины	№ и название практических занятий с указанием контрольных мероприятий	Вид контрольного мероприятия	Кол-во часов
	<b>Модульная единица 1.1</b> Основные понятия компенсационного менеджмента	Занятие № 1. Основные понятия компенсационного менеджмента	опрос	2
	<b>Модульная единица 1.2</b> Теоретические модели системы компенсации труда	Занятие № 2 Теоретические модели системы компенсации труда	экзамен	2
	<b>Модульная единица 1.3</b> Компенсационная политика организации	Занятие № 3. Компенсационная политика организации (работа в группах)	Практическое задание	2
	<b>Модуль 2 Тактическое планирование на предприятии</b>		<b>Тестирование</b>	<b>12</b>
	<b>Модульная единица 2.1</b> Методы формирования базовой части заработной платы	Занятие № 4. Методы формирования базовой части заработной платы	Практическое задание	2
	<b>Модульная единица 2.2</b> Программы краткосрочного и долгосрочного стимулирования персонала	Занятие № 5. Программы краткосрочного и долгосрочного стимулирования персонала	Практическое задание	2
	<b>Модульная единица 2.3</b> Оплата труда руководящего состава организации	Занятие № 6. Оплата труда руководящего состава организации	Практическое задание	2
	<b>Модульная единица 2.4</b> Материальное и моральное стимулирование труда в организации	Занятие № 7. Материальное и моральное стимулирование труда в организации (работа в группах)	Практическое задание	2
2.	<b>Модульная единица 2.5</b> Оценка эффективности труда в системе материального стимулирования	Занятие № 8. Оценка эффективности труда в системе материального стимулирования (работа в группах)	Практическое задание	2
	<b>Модульная единица 2.6</b> Компенсации за эффективность труда. Компенсации, не связанные с результатами труда	Занятие № 9. Компенсации за эффективность труда. Компенсации, не связанные с результатами труда	Практическое задание	1
	<b>Модульная единица 2.7</b> Управление системой компенсационного менеджмента	Занятие № 10. Управление системой компенсационного менеджмента	экзамен	1
	<b>ИТОГО</b>		<b>Экзамен</b>	<b>18</b>

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

В процессе освоения дисциплины используются занятия лекционного типа (18 часов), практические занятия (18 часов). Самостоятельная работа (108 часов) проводится в форме самостоятельного изучения лекционного и практического материала.

Обучающийся должен готовиться к практическим занятиям: самостоятельно изучать теоретический 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
<b>1</b>	<b>Модуль 1 Введение в компенсационный менеджмент</b>		<b>24</b>
	<b>Модульная единица 1.1</b> Основные понятия компенсационного менеджмента	Понятие, цели и задачи компенсационного менеджмента как науки и вида управленческой деятельности. Юридические основы компенсационного менеджмента.	8
	<b>Модульная единица 1.2</b> Теоретические модели системы компенсации труда	Теории «социального» заработка. Теории контролируемых заработков. Теории оправданных заработков. Экономические теории поведения	8
	<b>Модульная единица 1.3</b> Компенсационная политика организации	Элементы компенсационной политики: функции, принципы, цели, задачи и направления компенсационной политики. Стратегические решения по направлениям компенсационной политики	8
<b>2</b>	<b>Модуль 2 Организация системы компенсационного менеджмента в организации</b>		<b>39</b>
	<b>Модульная единица 2.1</b> 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.	6
	<b>Модульная единица 2.2</b> Программы краткосрочного и долгосрочного стимулирования персонала	Премиальные системы, по которым работники получают акции компании. Планы сбережения или накопления. Опционные планы. Пенсионные планы.	5
	<b>Модульная единица 2.3</b> Оплата труда руководящего состава организации	Особенности оплаты и стимулирования труда руководителей среднего уровня.	5
	<b>Модульная единица 2.4</b> Материальное и моральное стимулирование труда в организации	Востребованность морального стимулирования со стороны персонала. Влияние морального стимулирования на лояльность работников и их удовлетворенность трудом. Основные	6

№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	
	<b>Модульная единица 2.5</b> 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.	5
	<b>Модульная единица 2.6</b> 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.	6
	<b>Модульная единица 2.7</b> 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.	6
<b>Самоподготовка к текущему контролю знаний</b>			<b>45</b>
<b>Итого</b>			<b>90</b>
<b>Подготовка к экзамену</b>			<b>36</b>

#### 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 ЛИТЕРАТУРОЙ**Кафедра 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
<b>Основная литература</b>										
Лекции, практические занятия	Компенсационный менеджмент : учебное пособие для вузов	Колосова, О. Г.	Санкт-Петербург : Лань	2024		+	+			ЭБС Лань: URL: <a href="https://e.lanbook.com/book/379979">https://e.lanbook.com/book/379979</a>
	Компенсационный менеджмент	Колосова, О. Г.	Санкт-Петербург : Лань	2022		+	+			ЭБС Лань: URL: <a href="https://e.lanbook.com/book/284189">https://e.lanbook.com/book/284189</a>
	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: <a href="https://urait.ru/bcode/490036">https://urait.ru/bcode/490036</a>
	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: <a href="https://urait.ru/bcode/488016">https://urait.ru/bcode/488016</a>
	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: <a href="https://urait.ru/bcode/489599">https://urait.ru/bcode/489599</a>

Оплата труда в коммерческих организациях: учебник и практикум для вузов. — Текст: электронный	Горелов, Н. А.	Москва: Издательство Юрайт	2022			+	+			Образовательная платформа Юрайт [сайт]. URL: <a href="https://urait.ru/bcode/491586">https://urait.ru/bcode/491586</a>
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: <a href="https://urait.ru/bcode/489687">https://urait.ru/bcode/489687</a>
Экономика труда: учебник и практикум для вузов. — Текст: электронный	Алиев, И. М.	Москва: Издательство Юрайт	2022			+	+			Образовательная платформа Юрайт [сайт]. URL: <a href="https://urait.ru/bcode/495709">https://urait.ru/bcode/495709</a>
Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов. — Текст: электронный	Пряжников, Н. С.	Москва: Издательство Юрайт	2022			+	+			Образовательная платформа Юрайт [сайт]. URL: <a href="https://urait.ru/bcode/489711">https://urait.ru/bcode/489711</a>
Компенсационный менеджмент. Управление вознаграждением работников: учебное — Текст: электронный	Р. И. Акмаева, Н. Ш. Епифанова.	Москва: Прометей	2018			+	+			ЭБС Лань: URL: <a href="https://e.lanbook.com/book/100859">https://e.lanbook.com/book/100859</a>
Компенсационный менеджмент: учебное пособие — Текст: электронный	А. О. Акулов, С. И. Бабина, С. А. Бабин, Е. А. Баканов.	Кемерово: КемГУ	2016			+	+			ЭБС Лань: URL: <a href="https://e.lanbook.com/book/99437">https://e.lanbook.com/book/99437</a>

**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: <a href="https://urait.ru/bcode/519634">https://urait.ru/bcode/519634</a>
	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности государственных служащих: учебное пособие	Н. В. Карамнова, В. М. Белоусов.	Воронеж : Мичуринский ГАУ	2020		+	+			ЭБС Лань: URL: <a href="https://e.lanbook.com/book/253547">https://e.lanbook.com/book/253547</a>
	Компенсационный менеджмент: учебное пособие. — Текст: электронный	Данилюк, А. А.	Тюмень: ТюмГУ	2015		+	+			ЭБС Лань : URL: <a href="https://e.lanbook.com/book/109747">https://e.lanbook.com/book/109747</a>
	Экономика предприятия (организации): учебник. — Текст: электронный	Яркина, Н. Н.	Керчь : КГМТУ	2020		+	+			ЭБС Лань : URL: <a href="https://e.lanbook.com/book/140647">https://e.lanbook.com/book/140647</a>
	Управление персоналом : учебник. — Текст: электронный	Эсаулова, И. А.	Пермь : ПНИПУ	2008		+	+			ЭБС Лань : URL: <a href="https://e.lanbook.com/book/161159">https://e.lanbook.com/book/161159</a>

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 <sub>1</sub>	48	30
ДМ <sub>2</sub>	96	40
Итоговый контроль (Экзамен)	36	30
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 – 5 баллов за одну ситуационную задачу; опрос – 5 баллов за каждую тему, подготовка реферата и доклада – 5 баллов; экзамен (проводится в тестовой форме) – 30 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 <sub>1</sub>	10	10	10		30
ДМ <sub>2</sub>	10	20	10		40
Экзамен	-			30	30
Итого	20	40	20	30	100

**Промежуточная аттестация** по результатам 4 семестра по дисциплине – Экзамен – проходит в форме итогового тестирования.

Для допуска к промежуточному контролю (Экзамен) студенту необходимо набрать по итогам текущей аттестации 30 - 70 баллов.

#### ***Критерии оценивания итогового тестирования:***

Студент, давший правильные ответы более 87%, получает максимальное количество баллов – 30 баллов;

Студент, давший правильные ответы в пределах 73-86% получает 20 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](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
<b>Учебная аудитория 1-19</b> - (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
<b>Учебная аудитория 4-06</b> – 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
<b>Помещение для самостоятельной работы 3-13</b> (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 4 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 слуху:
  - 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"> <li>• в печатной форме;</li> <li>• в форме электронного документа;</li> </ul>
С нарушением зрения	<ul style="list-style-type: none"> <li>• в печатной форме увеличенных шрифтом;</li> <li>• в форме электронного документа;</li> <li>• в форме аудиофайла;</li> </ul>
С нарушением опорно-двигательного аппарата	<ul style="list-style-type: none"> <li>• в печатной форме;</li> <li>• в форме электронного документа;</li> <li>• в форме аудиофайла.</li> </ul>

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