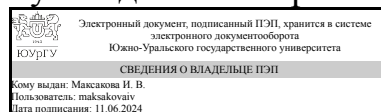


ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДАЮ:
Руководитель направления



И. В. Максакова

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины 1.Ф.12 Оплата труда персонала
для направления 38.03.03 Управление персоналом
уровень Бакалавриат
форма обучения очно-заочная
кафедра-разработчик Современные образовательные технологии

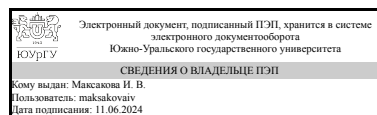
Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утверждённым приказом Минобрнауки от 12.08.2020 № 955

Зав.кафедрой разработчика,
к.техн.н., доц.



А. В. Прохоров

Разработчик программы,
к.техн.н., доц., доцент



И. В. Максакова

1. Цели и задачи дисциплины

Цель: приобретение студентами системы знаний и компетенций в области оплаты труда, материального стимулирования работников в организациях различных сфер экономики. Задачи: - освоение студентами методологии организации оплаты и стимулирования труда; - рассмотреть экономико-социальную сущность оплаты труда на макро- и микроуровнях, ее принципы и функции; - дать характеристику формам и системам оплаты труда; - изучить тарифную систему оплаты труда и ее элементов; - изучить бестарифные системы оплаты труда; - освоить принципы и методы построения премиальных систем; - проанализировать зарубежный опыт и отечественную практику оплаты и стимулирования труда персонала; - ознакомить студентов с основами формирования социального пакета; - изучить методы планирования показателей оплаты труда; - дать практические навыки расчетов заработной платы; - ознакомить с процессом проектирования и внедрения системы оплаты труда в организациях.

Краткое содержание дисциплины

Дисциплина нацелена на систематизацию и усвоение студентами знаний в сфере систематизации и научно-методического обеспечения организации оплаты труда на предприятии (в организации). В курсе рассматриваются такие вопросы как государственное регулирование оплаты и стимулирования труда, регулирование оплаты и стимулирования труда в организации, тарифное нормирование оплаты труда, формы и системы оплаты труда рабочих, системы оплаты и стимулирования труда управленческого персонала, стимулирование трудовой деятельности на основе премирования, формирование фонда заработной платы в организации, социальный пакет работника и его формирование, программы долгосрочного материального стимулирования персонала. Большое внимание уделено зарубежному опыту и отечественной практики в рассмотрении и решении комплекса проблем, связанных с оплатой труда на макро- и микроуровнях.

2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Планируемые результаты освоения ОП ВО (компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-4 Способен к организации оплаты труда персонала	Знает: - формы и системы заработной платы, порядок составления бюджетов - технологии и методы формирования и контроля бюджетов и фондов оплаты труда - порядок тарификации работ и рабочих, установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета стимулирующих выплат - методы определения численности работников - тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей служащих - методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате - технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации по

	оплате труда Умеет: - составлять и контролировать статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов - применять технологии материальной мотивации в управлении персоналом- разрабатывать концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации - анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации - анализировать уровень оплаты труда персонала по соответствующим профессиональным квалификациям - проводить мониторинг заработной платы на рынке труда - анализировать формы материального стимулирования, компенсаций и льгот в оплате труда персонала - работать с информационными системами и базами данных по оплате труда персонала- составлять прогнозы развития оплаты труда персонала Имеет практический опыт: - анализа успешных корпоративных практик по организации системы оплаты труда персонала - разработки системы оплаты труда персонала - формирования планового бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат - внедрения системы оплаты труда персонала - подготовки предложений по совершенствованию системы оплаты труда персонала
--	---

3. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Перечень предшествующих дисциплин, видов работ учебного плана	Перечень последующих дисциплин, видов работ
Нет	Не предусмотрены

Требования к «входным» знаниям, умениям, навыкам студента, необходимым при освоении данной дисциплины и приобретенным в результате освоения предшествующих дисциплин:

Нет

4. Объём и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 ч., 40,5 ч. контактной работы с применением дистанционных образовательных технологий

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах
		Номер семестра
		8

Общая трудоёмкость дисциплины	108	108
Аудиторные занятия:	32	32
Лекции (Л)	16	16
Практические занятия, семинары и (или) другие виды аудиторных занятий (ПЗ)	16	16
Лабораторные работы (ЛР)	0	0
Самостоятельная работа (СРС)	67,5	67,5
Выполнение заданий ЭУК в "Электронном ЮУрГУ"	20	20
Подготовка к экзамену	30	30
Самостоятельное изучение разделов дисциплины и подготовка к выполнению заданий	17,5	17,5
Консультации и промежуточная аттестация	8,5	8,5
Вид контроля (зачет, диф.зачет, экзамен)	-	экзамен

5. Содержание дисциплины

№ раздела	Наименование разделов дисциплины	Объем аудиторных занятий по видам в часах			
		Всего	Л	ПЗ	ЛР
1	Теоретические основы организации оплаты труда персонала: сущность, понятие, принципы, функции.	4	2	2	0
2	Тарифно-окладная система оплаты труда персонала, ее кризис в рыночной экономике.	4	2	2	0
3	Формы и системы оплаты труда персонала.	8	4	4	0
4	Заработная плата в системе мотивации и стимулирования труда персонала предприятия.	8	4	4	0
5	Бестарифные системы оплаты труда, как альтернатива ТОС.	4	2	2	0
6	Рыночная система оценки и оплаты труда персонала Система «РОСТ».	4	2	2	0

5.1. Лекции

№ лекции	№ раздела	Наименование или краткое содержание лекционного занятия	Кол-во часов
1	1	Понятие заработной платы. Принципы, функции заработной платы: воспроизводительная, стимулирующая, распределительная и др. Понятие номинальной и реальной заработной платы.	2
2	2	Сущность и значение тарифной системы. Элементы тарифной системы: тарифные сетки, ставки, тарифно-квалификационный справочник. Организация заработной платы на основе тарифной системы. Кризис ТОС в рыночной экономике	2
3	3	Повременная система оплаты труда – простая повременная, повременно – премиальная. Системы сдельной оплаты – прямая сдельная, сдельно-премиальная, аккордная.	2
4	3	Коллективная система оплаты труда по конечному результату. Методы коллективного премирования	2
5	4	Система мотивов и стимулов труда, Стимулирование и мотивация труда персонала.	2
6	4	Роль заработной платы в мотивации труда персонала. Роль заработной платы в системе стимулирования труда организации.	2

7	5	Понятие бестарифной системы организации оплаты труда. Условия применения. Варианты начисления заработной платы.	2
8	6	Концепция Рыночной системы оценки и оплаты труда персонала организации (Системы «РОСТ»). Критерий оценки труда. Оценка труда персонала предприятия, структурных подразделений, оценка труда работников. Методика оценки и оплаты труда. Система участия персонала в бизнесе.	2

5.2. Практические занятия, семинары

№ занятия	№ раздела	Наименование или краткое содержание практического занятия, семинара	Кол-во часов
1	1	Организация оплаты труда персонала на предприятии. Практические аспекты расчета пособий по временной нетрудоспособности сотрудникам (больничных) : разбор практической ситуаций.	2
2	2	Практические аспекты расчета ежегодного оплачиваемого отпуска: разбор практической ситуаций. Расчет налогов и страховых взносов на заработную плату: решение задач	2
3	3	Тарифно-окладная система оплаты труда персонала: подготовка докладов студентами.	2
4	3	Формы и системы оплаты труда персонала: решение задач.	2
5	4	Формы и системы оплаты труда персонала: решение кейса.	2
6	4	Решение практической ситуации по оценке экономической эффективности внедренной системы стимулирования на предприятии.	2
7	5	Зарплатоемкость, зарплатаотдача: решение задач. Разработка системы стимулирования сотрудников: решение кейса.	2
8	6	Современные системы оплаты труда в российских предприятиях: решение кейса. Рыночная система оценки и оплаты труда персонала Система «РОСТ».	2

5.3. Лабораторные работы

Не предусмотрены

5.4. Самостоятельная работа студента

Выполнение СРС			
Подвид СРС	Список литературы (с указанием разделов, глав, страниц) / ссылка на ресурс	Семестр	Кол-во часов
Выполнение заданий ЭУК в "Электронном ЮУрГУ"	https://edu.susu.ru	8	20
Подготовка к экзамену	ЭУМД: №1 С. 14-313, №2 С.11-271, №3 С. 8-312, №4 с. 21-302	8	30
Самостоятельное изучение разделов дисциплины и подготовка к выполнению заданий	ЭУМД: №1 С. 14-313, №2 С.11-271, №3 С. 8-312, №4 с. 21-302	8	17,5

6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации

Контроль качества освоения образовательной программы осуществляется в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценивания результатов учебной деятельности обучающихся.

6.1. Контрольные мероприятия (КМ)

№ КМ	Се-местр	Вид контроля	Название контрольного мероприятия	Вес	Макс. балл	Порядок начисления баллов	Учитывается в ПА
1	8	Текущий контроль	КРМ 1 Подготовка реферата	0,11	40	Максимальный балл - 40, весовой коэффициент - 0,11 Качественные характеристики Уровень В(высокий) С-средний (незначительные погрешности) Н - низкий (существенный погрешности и отклонения, либо отсутствие характеристик) Формальные критерии (10%) в / с / н Внешний вид работы и оформление титульного листа 2/ 1 / 0 Соблюдение объема работы 2/ 1/ 0 Наличие ссылок на литературные источники 2/ 1/ 0 Правильность оформления ссылок 2/ 1/ 0 Правильность оформления рисунков и таблиц 1/ 0,5/ 0 Правильность оформления списка литературы 1/ 0,5/ 0 Содержательные критерии (30%) Наличие всех обязательных структурных элементов работы 3/ 1,5/ 0 Правильно сформулированные цель и задачи работы 3/ 1,5/ 0 Соответствие содержания сформулированным цели и задачам 3/ 1,5/ 0 Соответствие содержания глав и параграфов их названию 3/ 1,5/ 0 Наличие сравнительного анализа различных точек зрения, группировка подходов 3/ 1,5/ 0 Наличие и обоснованность выводов по параграфам и главам 3/ 1,5/ 0 Логика изложения материала 3/1,5/ 0 Анализ эмпирического материала 3/ 1,5/ 0 Практическая значимость рекомендаций 3/ 1,5/ 0 Качество заключения 3/ 1,5/ 0	экзамен

						Оценка «отлично» - 35-40 баллов Оценка «хорошо» - 30 - 34 баллов Оценка «удовлетворительно» - 25-29 баллов Оценка «неудовлетворительно» - 0-24 баллов	
2	8	Текущий контроль	КРМ 2 Тестовое задание	0,08	10	Текущее тестирование проводится на компьютере по результатам освоения соответствующего раздела (разделов) дисциплины. Студенту предоставляется 10 случайных вопросов из банка вопросов. Время отведенное на проведение тестирования - 20 минут. Студенту дается 2 попытки на прохождение теста. Правильный ответ на вопрос соответствует 1 баллу. Неправильный ответ на вопрос соответствует 0 баллов. Максимальное количество баллов – 10. Весовой коэффициент мероприятия – 0,08	экзамен
3	8	Текущий контроль	КРМ 3 Тестовое задание	0,08	10	Текущее тестирование проводится на компьютере по результатам освоения соответствующего раздела (разделов) дисциплины. Студенту предоставляется 10 случайных вопросов из банка вопросов. Время отведенное на проведение тестирования - 20 минут. Студенту дается 2 попытки на прохождение теста. Правильный ответ на вопрос соответствует 1 баллу. Неправильный ответ на вопрос соответствует 0 баллов. Максимальное количество баллов – 10. Весовой коэффициент мероприятия – 0,08.	экзамен
4	8	Текущий контроль	КРМ 4-1 Тестовое задание	0,08	10	Текущее тестирование проводится на компьютере по результатам освоения соответствующего раздела (разделов) дисциплины. Студенту предоставляется 10 случайных вопросов из банка вопросов. Время отведенное на проведение тестирования - 20 минут. Студенту дается 2 попытки на прохождение теста. Правильный ответ на вопрос соответствует 1 баллу. Неправильный ответ на вопрос соответствует 0 баллов. Максимальное количество баллов – 10. Весовой коэффициент	экзамен

						мероприятия – 0,08.	
5	8	Текущий контроль	КРМ 4-2 Решение практической задачи (построение мотивационного профиля и разработка на его основе рекомендаций по выбору системы оплаты труда	0,11	10	В процессе проведения практических занятий и семинаров осуществляется контроль выполнения заданий и самостоятельной работы студента. Решение практических задач. Осуществляется с целью проверки уровня знаний, умений, владений, понимания студентом основных методов и законов изучаемой теории при решении конкретных практических задач, умения применять на практике полученные знания. Студенту выдается условие задачи, решение которой он излагает письменно (в электронном виде) и загружает в электронную среду (ЮУрГУ 2.0). Критерии оценивания: Студент построил собственный мотивационный профиль корректно и дал его пояснение - 5 баллов , с замечаниями, но корректными выводами - 4 балла, с замечаниями и недостаточно корректными выводами - 3 балла, без выводов или мотивационный профиль построен неверно - 0 баллов. Студент построил мотивационный профиль группы корректно и дал его пояснение - 5 баллов , с замечаниями, но корректными выводами - 4 балла, с замечаниями и недостаточно корректными выводами - 3 балла, без выводов или мотивационный профиль построен неверно - 0 баллов. Максимальное количество баллов - 10, весовой коэффициент - 0,11	экзамен
6	8	Текущий контроль	КРМ 5-1 Тестовое задание	0,08	10	Текущее тестирование проводится на компьютере по результатам освоения соответствующего раздела (разделов) дисциплины. Студенту предоставляется 10 случайных вопросов из банка вопросов. Время отведенное на проведение тестирования - 20 минут. Студенту дается 2 попытки на прохождение теста. Правильный ответ на вопрос соответствует 1 баллу. Неправильный ответ на вопрос соответствует 0 баллов. Максимальное количество баллов –	экзамен

						10. Весовой коэффициент мероприятия – 0,08.	
7	8	Текущий контроль	КРМ 5-2 Решение кейса (выбор форм организации оплаты труда).	0,11	10	В процессе проведения практических занятий и семинаров осуществляется контроль выполнения заданий и самостоятельной работы студента. Решение практических задач осуществляется с целью проверки уровня знаний, умений, владений, понимания студентом основных методов и законов изучаемой теории при решении конкретных практических задач, умения применять на практике полученные знания. Студенту выдается условие задачи, решение которой он излагает письменно (в электронном виде) и загружает в электронную среду (ЮУрГУ 2.0). Критерии оценивания: Критерии оценки: на 1 вопрос задания дан корректный ответ, есть аргументация ответа и выводы по нему - 5 баллов ответ дан по требуемой схеме (по схеме «проблема – ее симптомы – решение») ответ дан, но аргументация слабая, требуемая схема использована - 4 балла Ответ дан, но аргументов нет, использована требуемая схема ответа - 3 балла, Ответ дан, но аргументы не приведены, схема ответа не применена. -2 балла На 2 задание дан правильный ответ с обоснованием предлагаемых мероприятий - 5 баллов, ответ с небольшими ошибками, но подкреплен аргументами - 4 балла, ответ с ошибками, аргументация отсутствует - 3 балла, ответ неверен - 2 балла Максимальное количество баллов - 10, весовой коэффициент - 0,11	экзамен
8	8	Текущий контроль	КРМ 6-1 Тестовое задание	0,08	10	Текущее тестирование проводится на компьютере по результатам освоения соответствующего раздела (разделов) дисциплины. Студенту предоставляется 10 случайных вопросов из банка вопросов. Время отведенное на проведение тестирования - 20 минут. Студенту	экзамен

						дается 2 попытки на прохождение теста. Правильный ответ на вопрос соответствует 1 баллу. Неправильный ответ на вопрос соответствует 0 баллов. Максимальное количество баллов – 10. Весовой коэффициент мероприятия – 0,08.	
9	8	Текущий контроль	КРМ 6-2 Решение кейса (Создание нематериальной системы мотивации сотрудников)	0,11	10	В процессе проведения практических занятий и семинаров осуществляется контроль выполнения заданий и самостоятельной работы студента. Решение практических задач осуществляется с целью проверки уровня знаний, умений, владений, понимания студентом основных методов и законов изучаемой теории при решении конкретных практических задач, умения применять на практике полученные знания. Студенту выдается условие задачи, решение которой он излагает письменно (в электронном виде) и загружает в электронную среду (ЮУрГУ 2.0). Критерии оценивания: Критерии оценки: 1. Предложены принципы формирования немонетарной системы мотивации для сотрудников компании. – 2 балла (с ошибками - 0) 2. Предложена структура пакета немонетарной мотивации – 2 балла (с ошибками - 0) 3. Разработаны меры и предложенные ресурсы для реализации намеченной программы? - 3 балла(с ошибками - 0) 4. Перечислены плюсы и минусы для персонала компании в предложенной программе? - 3 балла (с ошибками - 0) Максимальное количество баллов - 10, весовой коэффициент - 0,11	экзамен
10	8	Текущий контроль	КРМ 7 Тестовое задание	0,05	10	Текущее тестирование проводится на компьютере по результатам освоения соответствующего раздела (разделов) дисциплины. Студенту предоставляется 10 случайных вопросов из банка вопросов. Время отведенное на проведение тестирования - 20 минут. Студенту дается 2 попытки на прохождение теста. Правильный ответ на вопрос	экзамен

						соответствует 1 баллу. Неправильный ответ на вопрос соответствует 0 баллов. Максимальное количество баллов – 10. Весовой коэффициент мероприятия – 0,08.	
11	8	Текущий контроль	КРМ 8 Тестовое задание	0,05	1	Текущее тестирование проводится на компьютере по результатам освоения соответствующего раздела (разделов) дисциплины. Студенту предоставляется 10 случайных вопросов из банка вопросов. Время отведенное на проведение тестирования - 20 минут. Студенту дается 2 попытки на прохождение теста. Правильный ответ на вопрос соответствует 1 баллу. Неправильный ответ на вопрос соответствует 0 баллов. Максимальное количество баллов – 10. Весовой коэффициент мероприятия – 0,08.	экзамен
12	8	Промежуточная аттестация	Контрольное мероприятие (итоговое тестирование по курсу)	-	40	Контрольно-рейтинговое мероприятие проводится в форме итогового компьютерного тестирования, с автоматическим выбором вопросов. Итоговое тестирование содержит 40 вопросов, затрагивающих все разделы курса судебная экономическая экспертиза и позволяющих оценить сформированность компетенций. На ответы отводится 40 мин. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179) Попытки оцениваются автоматически: максимальный балл за каждый вопрос - 1. Неправильный ответ на вопрос соответствует 0 баллов. Количество вопросов - 40. Метод оценивания — высшая оценка.	экзамен

6.2. Процедура проведения, критерии оценивания

Вид промежуточной аттестации	Процедура проведения	Критерии оценивания
экзамен	На экзамене происходит оценивание знаний, умений и приобретенного опыта обучающихся по дисциплине на основе полученных оценок за контрольно-рейтинговые мероприятия	В соответствии с пп. 2.5, 2.6 Положения

	текущего контроля. При недостаточной и/или не устраивающей студента величине рейтинга ему может быть предложено пройти собеседование с преподавателем по основным разделам дисциплины. В результате складывается совокупный рейтинг студента, который дифференцируется в оценку и проставляется в ведомость, зачетную книжку студента. Отлично: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 85...100 % Хорошо: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 75...84 % Удовлетворительно: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 60...74 % Неудовлетворительно: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 0...59 %. Оценка по дисциплине вносится в «Приложение к диплому».	
--	---	--

6.3. Паспорт фонда оценочных средств

Компетенции	Результаты обучения	№ КМ											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
ПК-4	Знает: - формы и системы заработной платы, порядок составления бюджетов - технологии и методы формирования и контроля бюджетов и фондов оплаты труда - порядок тарификации работ и рабочих, установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета стимулирующих выплат - методы определения численности работников - тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей служащих - методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате - технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации по оплате труда	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
ПК-4	Умеет: - составлять и контролировать статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов - применять технологии материальной мотивации в управлении персоналом- разрабатывать концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации - анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации - анализировать уровень оплаты труда персонала по соответствующим профессиональным квалификациям - проводить мониторинг заработной платы на рынке труда - анализировать формы материального стимулирования, компенсаций и льгот в оплате труда персонала - работать с информационными системами и базами данных по оплате труда персонала- составлять прогнозы развития оплаты труда персонала	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
ПК-4	Имеет практический опыт: - анализа успешных корпоративных практик по организации системы оплаты труда персонала - разработки системы оплаты труда персонала - формирования планового бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат - внедрения системы оплаты труда персонала - подготовки предложений по совершенствованию системы оплаты труда персонала					+		+		+			+

Типовые контрольные задания по каждому мероприятию находятся в приложениях.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Печатная учебно-методическая документация

а) основная литература:

Не предусмотрена

б) дополнительная литература:

Не предусмотрена

в) отечественные и зарубежные журналы по дисциплине, имеющиеся в библиотеке:

Не предусмотрены

г) методические указания для студентов по освоению дисциплины:

1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : методические указания / составитель В. Н. Иванченко. — Санкт-Петербург : СПбГУ ГА, 2013. — 24 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/145289> (дата обращения: 01.02.2022). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

из них: учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента:

Электронная учебно-методическая документация

№	Вид литературы	Наименование ресурса в электронной форме	Библиографическое описание
1	Основная литература	Образовательная платформа Юрайт	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / С. Ю. Трапицын [и др.] ; под общей редакцией С. Ю. Трапицына. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 314 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8271-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/490036 (дата обращения: 01.02.2022).
2	Дополнительная литература	Образовательная платформа Юрайт	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Е. А. Родионова, В. И. Доминьяк, Г. Жушман, М. А. Экземплярков ; под редакцией Е. А. Родионовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 279 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01566-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/489687 (дата обращения: 01.02.2022). Серия
3	Дополнительная литература	Образовательная платформа Юрайт	Соломанидина, Т. О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 323 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01100-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/489089 (дата обращения: 01.02.2022).
4	Основная литература	Образовательная платформа Юрайт	Горелов, Н. А. Оплата труда персонала: методология и расчеты : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 412 с. —

		(Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00482-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/536595 (дата обращения: 11.06.2024).
--	--	---

Перечень используемого программного обеспечения:

1. Microsoft-Windows(бессрочно)
2. Microsoft-Office(бессрочно)
3. ФГАОУ ВО "ЮУрГУ (НИУ)"-Портал "Электронный ЮУрГУ" (<https://edu.susu.ru>)(бессрочно)

Перечень используемых профессиональных баз данных и информационных справочных систем:

Нет

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Вид занятий	№ ауд.	Основное оборудование, стенды, макеты, компьютерная техника, предустановленное программное обеспечение, используемое для различных видов занятий
Экзамен	429 (2)	Мультимедийное оборудование, компьютер, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, программное обеспечение
Практические занятия и семинары	429 (2)	Мультимедийное оборудование, компьютер, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, программное обеспечение
Самостоятельная работа студента	114-2 (2)	Компьютерная техника с выходом в Интернет и доступом в электронную информационно-образовательную среду, наборы демонстрационного материала, СПС «Гарант» или «Консультант-плюс»
Пересдача	429 (2)	Мультимедийное оборудование, компьютер, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, программное обеспечение
Лекции	450 (2)	Мультимедийное оборудование, компьютер, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, программное обеспечение
Контроль самостоятельной работы	429 (2)	Мультимедийное оборудование, компьютер, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, программное обеспечение