

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Оренбургский государственный университет»

Кафедра управления персоналом, сервиса и туризма

УТВЕРЖДАЮ  
Директор Института менеджмента  
В.В. Боброва  
"26" февраля 2016 г.



## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

ДИСЦИПЛИНЫ

*«Б.1.Б.22 Оплата труда персонала»*

Уровень высшего образования

БАКАЛАВРИАТ

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом  
(кол. и специализируемые направления подготовки)

Управление персоналом организации  
(специализируемые направления (профили) образовательной программы)

Тип образовательной программы

Программа прикладного бакалавриата

Квалификация

Бакалавр

Форма обучения

Очная

Оренбург 2015

655032

655032

**Рабочая программа дисциплины «Б.1.Б.22 Оплата труда персонала» /сост.  
О.Н. Коркешко - Оренбург: ОГУ, 2015**

Рабочая программа предназначена студентам очной формы обучения по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом

© Коркешко О.Н., 2015  
© ОГУ, 2015

## Содержание

1 Цели и задачи освоения дисциплины .....	4
2 Место дисциплины в структуре образовательной программы .....	4
3 Требования к результатам обучения по дисциплине .....	5
4 Структура и содержание дисциплины .....	7
4.1 Структура дисциплины .....	7
4.2 Содержание разделов дисциплины .....	8
4.3 Практические занятия (семинары) .....	10
4.4 Курсовая работа (6 семестр) .....	10
5 Учебно-методическое обеспечение дисциплины .....	11
5.1 Основная литература .....	11
5.2 Дополнительная литература .....	11
5.3 Периодические издания .....	12
5.4 Интернет-ресурсы .....	12
5.5 Программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы современных информационных технологий .....	13
6 Материально-техническое обеспечение дисциплины .....	13
Лист согласования рабочей программы дисциплины .....	14

## 1 Цели и задачи освоения дисциплины

**Цель (цели)** освоения дисциплины: формирование у студентов необходимого объема знаний о подходах к организации и управлению оплатой труда, о необходимости реформирования рыночного механизма заработной платы на принципах цены рабочей силы; о возможностях регулирования оплаты труда; о роли управления оплатой труда для достижения высокой эффективности деятельности.

### Задачи:

#### 1) *теоретический компонент:*

- усвоить концептуальные основы организации оплаты труда персонала;
- изучить основные положения и принципы организации оплаты труда;
- сформировать и развить у обучающихся целостную систему знаний о рыночных механизмах регулирования оплаты труда;
- знать методологию анализа и синтеза применяемых форм и систем оплаты труда персонала организации.

#### 2) *познавательный компонент:*

- владеть теорией и методологией научных основ организации оплаты труда;
- активизация творчества обучающихся в поиске неординарных решений и разработке новых предложений в области организации и управления оплатой труда;
- расширения кругозора, повышение культурно-образовательного и интеллектуального уровня обучающихся.

#### 3) *практический компонент:*

- привить практические навыки проведения сравнительного анализа научных достижений в области организации оплаты труда;
- привить умение правильно ориентироваться в потоке информации;
- научить применять полученные знания на практике при разработке и внедрении форм и систем оплаты труда персонала;
- обеспечить владение компетенциями применения полученных знаний, навыков и умений для успешной практической профессиональной деятельности.

## 2 Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к базовой части блока 1 «Дисциплины (модули)»

Пререквизиты дисциплины: *Б.1.Б.18 Управление персоналом организации, Б.1.Б.20 Организация, нормирование и регламентация труда, Б.1.В.ОД.18 Экономика управления персоналом и социология труда*

Требования к входным результатам обучения, необходимым для освоения дисциплины

Предварительные результаты обучения, которые должны быть сформированы у обучающегося до начала изучения дисциплины	Компетенции
<p><b>Знать:</b> - основные закономерности взаимодействия человека и общества</p> <p><b>Уметь:</b> - проводить самоанализ, самообучение; - изучать и анализировать условия хозяйственной деятельности организаций для принятия соответствующих управленческих решений.</p> <p><b>Владеть:</b> - практическим использованием приобретенных знаний будущей профессиональной деятельности; основными способами самовоспитания; навыками самоорганизации</p>	ОК-7 способностью к самоорганизации и самообразованию

Предварительные результаты обучения, которые должны быть сформированы у обучающегося до начала изучения дисциплины и саморазвития;	Компетенции
<b>Знать:</b> - подходы к диагностике и анализу социально-экономических проблем и процессов в организации. <b>Уметь:</b> - диагностировать и анализировать социально-экономические проблемы и процессы; <b>Владеть:</b> - технологией диагностики социально-экономических проблем и процессов в организации.	ОПК-5 способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации
<b>Знать:</b> - нормативные правовые документы; - основы принятия организационно-управленческих и экономических решений и меру ответственности за их результаты <b>Уметь:</b> - использовать нормативные правовые документы; - находить организационно-управленческие и экономические решения <b>Владеть:</b> - навыками использования нормативных правовых документов; - технологией разработки алгоритмов реализации принятых решений	ОПК-8 способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты
<b>Знать:</b> - основы научной организации и нормирования труда, владеет навыками анализа работ и проведения анализа рабочих мест; - процессы групповой динамики и принципы формирования команды <b>Уметь:</b> - эффективно организовать групповую работу; - осуществлять научную организацию и нормирование труда, проводить анализ работ и рабочих мест. <b>Владеть:</b> - технологией научной организации и нормирования труда; - навыками организации групповой работы и формирования команды	ПК-5 знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике

Постреквизиты дисциплины: *Б.1.В.ОД.13 Бизнес-планирование проекта, Б.1.В.ОД.14 Комплексный анализ хозяйственной деятельности, Б.1.В.ДВ.9.1 Планирование на предприятии, Б.1.В.ДВ.9.2 Планирование и прогнозирование*

### 3 Требования к результатам обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих результатов обучения

Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций	Формируемые компетенции
<b>Знать:</b>	ОК-3 способностью

Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций	Формируемые компетенции
<ul style="list-style-type: none"> <li>- основы оценки эффективности текущей деятельности;</li> <li>- методы проведения экономического и статистического анализа трудовых показателей .</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оценить эффективность текущей деятельности;</li> <li>- проводить экономический и статистический анализ показателей в различных сферах деятельности;</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками получения обратной связи по результатам текущей деятельности;</li> <li>- методами экономического анализа показателей в различных сферах деятельности.</li> </ul>	<p>использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности</p>
<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- подходы к диагностике и анализу социально-экономических проблем и процессов в организации.</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- диагностировать и анализировать социально-экономические проблемы и процессы;</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- технологией диагностики социально-экономических проблем и процессов в организации.</li> </ul>	<p>ОПК-5 способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации</p>
<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- знает принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда;</li> <li>- порядок применения дисциплинарных взысканий и поощрений;</li> <li>- методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации;</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять на практике систему мотивации и стимулирования персонала;</li> <li>- применять на практике дисциплинарные взыскания;</li> <li>- применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- технологией мотивации и стимулирования персонала;</li> <li>- технологией наложения дисциплинарные взыскания;</li> <li>- технологией оценки эффективности системы материального и нематериально-го стимулирования в организации</li> </ul>	<p>ПК-8 знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике</p>
<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Трудовой кодекс РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права;</li> <li>- процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом РФ</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- осуществлять на практике процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом РФ;</li> <li>- применять на практике нормы Трудового кодекса РФ и иных правовых актов</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками оформления сопровождающей документации при проце-</li> </ul>	<p>ПК-10 знанием Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением</p>

Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций	Формируемые компетенции
дуре приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала; - навыками применения основных институционально-правовых норм в организации профессиональной деятельности	навыками оформления сопровождающей документации
<b>Знать:</b> - основы анализа экономических показателей деятельности организации. <b>Уметь:</b> - анализировать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду, а также разрабатывать экономическое обоснование мероприятий по их улучшению <b>Владеть:</b> - навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в т.ч. производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению	ПК-14 владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике

## 4 Структура и содержание дисциплины

### 4.1 Структура дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единиц (144 академических часов).

Вид работы	Трудоемкость, академических часов	
	6 семестр	всего
<b>Общая трудоёмкость</b>	<b>144</b>	<b>144</b>
<b>Контактная работа:</b>	<b>46,5</b>	<b>46,5</b>
Лекции (Л)	30	30
Практические занятия (ПЗ)	14	14
Консультации	1	1
Индивидуальная работа и инновационные формы учебных занятий	1	1
Промежуточная аттестация (зачет, экзамен)	0,5	0,5
<b>Самостоятельная работа:</b>	<b>97,5</b>	<b>97,5</b>
- выполнение курсовой работы (КР);	60	60
- самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий; подготовка к практическим занятиям; подготовка к рубежному контролю и т.п.)	37,5	37,5
<b>Вид итогового контроля (зачет, экзамен, дифференцированный зачет)</b>	<b>экзамен</b>	<b>экзамен</b>

Разделы дисциплины, изучаемые в 6 семестре

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов				
		всего	аудиторная работа			внеауд. работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1	Механизм организации оплаты труда	18	4	2		12
2	Организация тарифной системы	18	4	2		12
3	Экономическая сущность форм и систем оплаты труда	20	4	2		14

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов				
		всего	аудиторная работа			внеауд. работа
			Л	ПЗ	ЛР	
4	Системы премирования и поощрения за результаты работы	18	4	2		12
5	Доплаты, надбавки, единовременные премии и вознаграждения	18	4	2		12
6	Планирование фонда оплаты труда	20	4	2		14
7	Бестарифный вариант организации заработной платы	17	4	1		12
8	Современные тенденции, проблемы и политика в области оплаты труда	15	2	1		12
	Итого:	144	30	14		100
	Всего:	144	30	14		100

## 4.2 Содержание разделов дисциплины

### 1 Механизм организации оплаты труда

*Роль механизма оплаты труда. Заработная плата как результат взаимодействия нескольких элементов оплаты труда. Показатели объема и качества работы, срок ее завершения, нормы труда, расценки за их выполнение, срок выплаты начисленной заработной платы. Основные элементы оплаты труда. Изменения в механизме оплаты труда под воздействием развития рыночных отношений. Источники оплаты труда. Проблемы формирования рыночного механизма управления оплатой труда. Применение международных трудовых норм в управлении трудом и его оплатой.*

### 2 Организация тарифной системы

*Понятие тарифной системы оплаты труда. Трансформация тарифной системы в ходе реформирования организации заработной платы в Российской Федерации. Основные тарифообразующие факторы. Дифференциация заработной платы. Тарифная оплата и ее функции. Экономические факторы тарифной дифференциации. Редукция труда и ее методы. Тарифно - квалификационные справочники и другие виды тарифного нормирования труда. Оценка сложности труда руководителей, специалистов и служащих предприятий. Квалификационно-должностная группировка руководителей, специалистов, служащих. Дифференцированная оценка условий труда. Регулирование заработной платы. Разработка внутривзаводских тарифных условий труда (тарифной системы). Общая характеристика тарифного варианта организации заработной платы. Определение минимальной тарифной ставки. Определение состава тарифообразующих факторов, их соотношения друг с другом и принципов дифференциации тарифной оплаты. Условия труда. Значимость профессий (вида работ) как тарифообразующий фактор. Определение коэффициентов сложности труда.*

### 3 Экономическая сущность форм и систем оплаты труда.

*Понятие системы заработной платы. Классификация систем заработной платы. Два основных уровня отношений между работниками и работодателями. Форма заработной платы. Требования к системам оплаты труда. Нормирование труда: тарифное (устанавливающее нормы качества труда) и организационно-техническое (устанавливающее нормы количества труда при имеющихся организационно-технических условиях его осуществления). Сдельные системы оплаты труда. Повременная система оплаты труда. Отличия. Рыночная модель организации заработной платы. Основная и дополнительная заработная плата. Уровень организации производства на предприятии и свойственное ему качество нормирования труда. Роль профсоюзной организации*



*предприятия. Применение сдельных и повременных систем заработной платы. Условия применения сдельных и повременных систем оплаты труда. Простые системы оплаты труда. Простая повременная система. Индивидуальная прямая сдельная система заработной платы. Коллективная (бригадная) сдельная система оплаты труда. Коэффициент трудового участия (КТУ). Бригадная норма выработки. Аккордная система оплаты труда. Косвенная сдельная система оплаты труда. Сдельно-регрессивная система оплаты.*

#### **4 Системы премирования и поощрения за результаты работы**

*Основные виды поощрительных выплат. Необходимость поощрительных систем. Системы, увязывающие основную оплату с уровнем выполнения и перевыполнения показателей, выходящих за пределы основной нормы труда работника (премия за результаты работы). Системы, увязывающие основную оплату с личными деловыми качествами работника, уровнем его профессионального мастерства, его индивидуальными качествами, его отношением к работе (доплаты и надбавки стимулирующего характера: за профессиональное мастерство, за совмещение профессий (должностей); за расширение норм (зон) обслуживания; за за выполнение прежнего или большего объема работ (услуг) меньшей численностью работников). Премии за основные результаты работы. Организация премирования работников за основные результаты хозяйственной деятельности. Организация премирования руководителей, специалистов, служащих внутрипроизводственных подразделений. Порядок начисления премий. Качественная оценка эффективности системы премирования.*

#### **5 Доплаты, надбавки, единовременные премии и вознаграждения**

*Доплаты и надбавки к основной заработной плате. Тарифная ставка (оклад) как база исчисления размера доплаты (надбавки). Кодекс законов о труде. Постановление «О порядке и условиях совмещения профессий (функций)». Установление доплат за совмещение профессий, должностей, а также за выполнения обязанностей временно отсутствующих работников с согласия работника в течение установленной законодательством продолжительности рабочего дня (рабочей смены). Доплаты, носящие стимулирующий характер. Доплаты, связанные с особым характером выполняемой работы (сезонностью, отдаленностью, неопределенностью объекта работы и т.п.). Доплаты за условия труда. Компенсационные доплаты. Единовременные премии и вознаграждения.*

#### **6 Планирование фонда оплаты труда**

*Цели, задачи и технология планирования средств на оплату труда. Состав и структура средств на оплату труда. Планирование фонда оплаты труда. Методы определения планового фонда оплаты труда. Планирование фонда оплаты труда персонала: по суммарной трудоемкости производственной программы, по действующему минимуму уровня оплаты труда. Планирование часового, дневного, месячного (квартального, годового) фондов заработной платы. Планирование средств фонда потребления. Планирование фонда заработной платы. Анализ фонда заработной платы. Переменная и постоянная части фонда заработной платы, расчет абсолютного и относительного отклонения.*

#### **7 Бестарифный вариант организации заработной платы.**

*Определение и сфера применения «бестарифной» системы оплаты труда. Сравнение моделей организации заработной платы: тарифная, бестарифная. Характеристика основных признаков бестарифной модели: предопределенность уровня оплаты труда от величины фонда заработной платы; относительная степень гарантированности оплаты, основанной на присвоении каждому работнику постоянных коэффициентов, комплексно характеризующих его квалификационный*

уровень и трудовой вклад работника (группы работников); оценка заслуг перед трудовым коллективом. Индивидуальная заработная плата. Определение коэффициента квалификационного уровня. Определение коэффициентов квалификационного уровня из соотношений в оплате труда. Определение коэффициентов квалификационного уровня на базе действующих условий труда. Часовые тарифные ставки для оплаты труда рабочих. Коэффициенты, отражающие соотношения тарифных ставок по видам работ к соответствующим ставкам первого разряда. Коэффициенты повышения оплаты. Коэффициент интенсивности труда. Коэффициент квалификационного уровня работника. Определение коэффициента трудового участия.

## 8 Современные тенденции, проблемы и политика в области оплаты труда

Подход к формированию оплаты труда в России. Необходимость реформирования оплаты труда. Направления реформирования механизма управления оплатой труда. Цель и задачи реформирования заработной платы. Основное содержание реформы заработной платы. Меры по ликвидации задолженности по оплате труда. Государственные минимальные гарантии в оплате труда. Развитие механизмов регулирования оплаты труда. Государственное регулирование оплаты труда. Организация заработной платы. Проблема и политика в области организации заработной платы.

### 4.3 Практические занятия (семинары)

№ занятия	№ раздела	Тема	Кол-во часов
1	1	Механизм организации оплаты труда	2
2	2	Организация тарифной системы	2
3	3	Экономическая сущность форм и систем оплаты труда	2
4	4	Системы премирования и поощрения за результаты работы	2
5	5	Доплаты, надбавки, единовременные премии и вознаграждения	2
6	6	Планирование фонда оплаты труда	2
7	7	Бестарифный вариант организации заработной платы	1
7	8	Современные тенденции, проблемы и политика в области оплаты труда	1
		Итого:	14

### 4.4 Курсовая работа (6 семестр)

1. Организации труда и заработной платы на предприятии
2. Организация системы мотивации на предприятии
3. Оптимизация системы вознаграждения на предприятии
4. Планирование затрат на оплату труда
5. Эффективности использования кадров как фактор повышения оплаты труда
6. Формы и системы оплаты труда на предприятии
7. Планирование оплаты труда на предприятии
8. Организация рационального использования средств на оплату труда
9. Управление производительностью оплатой труда на предприятии
10. Организация материального стимулирования труда на предприятии

11. Совершенствование структуры затрат на оплату труда
12. Анализ системы вознаграждения в организации и ее совершенствовании
13. Формирование средств на оплату труда в современных условиях
14. Управление оплатой труда: эксперимент, проблемы, результаты
15. Современные тенденции развития систем оплаты труда в условиях рынка
16. Управление конфликтными ситуациями как фактор эффективности системы оплаты труда
17. Оплата труда в рыночных условиях хозяйствования
18. Проблемы повышения эффективности использования средств на оплату труда
19. Система оплаты труда как составляющая кадровой политики предприятия
20. Особенности организации оплаты труда работников предприятия сферы услуг.
21. Пути и средства повышения эффективности системы вознаграждения
22. Планирование труда и заработной платы на предприятии
23. Планирование и организация труда и заработной платы работников бюджетной сферы
24. Планирование и организация труда и заработной платы работников в негосударственном секторе.
25. Планирование и организация труда и заработной платы работников в малом бизнесе.
26. Планирование и организация труда и заработной платы работников в производственном секторе.
27. Методы планирования и регулирования труда и заработной платы
28. Планирование в системе управления трудом и его оплатой
29. Сравнительный анализ издержек на рабочую силу, затрат на оплату труда и производительности труда.

## **5 Учебно-методическое обеспечение дисциплины**

### **5.1 Основная литература**

1. Организация, нормирование и оплата труда в агропромышленном комплексе [Электронный ресурс] / Высшая школа, 2012. Университетская библиотека режим доступа <http://www.biblioclub.ru/index.php?page=book&id=136384>
2. Курочкин В. Н. Организация, нормирование и оплата труда: учебное пособие [Электронный ресурс] / Курочкин В. Н. - Издатель: Директ - Медиа, 2014. Университетская библиотека Режим доступа : [http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=254126&sr=1](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=254126&sr=1)
3. Козел И. В., Организация, нормирование и оплата труда: учебное пособие [Электронный ресурс] / Козел И. В. , Воробьева Н. В. , Байчерова А. Р. – Издатель: Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2015. Режим доступа [http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=438711&sr=1](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=438711&sr=1)

### **5.2 Дополнительная литература**

1. Вешнякова, Т. С. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях сферы обслуживания : учеб. пособие / Т. С. Вешнякова. - Москва : Академия, 2006. - 224 с.
2. Генкин, Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях : учеб. для вузов / Б. М. Генкин.- 4-е изд., изм. и доп. - М. : Норма, 2008. - 464 с.
3. Пашуто В.П. Практикум по организации, нормированию и оплате труда на предприятии: учебное пособие / В.П.Пашуто.-2-е изд., стер. – М.: КНОРУС, 2008.-240с.
4. Организация оплаты труда: Учебное пособие.-2-е изд., перераб. И доп./Под ред. М.Е.Сорокиной.-М.: Вузовский учебник, 2009.-301с.
5. Каширина И.А. 1С: Предприятие 8.0 Зарплата и управление персоналом: Учебно-практическое пособие / И.А.Каширина.-2-е изд.-М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2009.-264с.
6. Белянникова, Ю.В. нормирование труда и системы заработной платы / Ю.В. Белянникова, Н.Г. Пономарева, К.В. Хасин // Управление персоналом. – 2005 IV. С. 77-83.

7. Березкин, И.В. оплата труда при сменном режиме работы. / И.В. Березкин. // Заработная плата. Расчеты. Учет. Налоги. – 2005. - №6 – С.41-50

8. Щербакова А. А. Оплата труда в Российской Федерации: современное состояние и проблемы [Электронный ресурс] / Щербакова А. А. - Издатель: Лаборатория книги, 2010. Университетская библиотека Режим доступа : [http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=96749&sr=1](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=96749&sr=1)

### 5.3 Периодические издания

- 1 Бизнес. Менеджмент. Право
- 2 Менеджмент в России и за рубежом
- 3 Проблемы прогнозирования
- 4 Российский журнал менеджмента
- 5 Теория и практика сервиса: экономика, социальная сфера, технологии
- 6 Управленец
- 7 Управление компанией
- 8 Управление риском
- 9 Финансы и экономика. Анализ. Прогноз

### 5.4 Интернет-ресурсы

1 <http://ecsocman.edu.ru> - Федеральный портал «Экономика. Социология. Менеджмент». Представлено информационное обеспечение образовательного сообщества России учебными и методическими материалами по образованию в области экономики, социологии и менеджмента.

2 <http://www.stplan.ru> - Стратегическое управление и планирование, материалы по экономике и управлению, сайт посвящен вопросам теории и практики реализации стратегического менеджмента в компаниях. На сайте представлены теоретические и практические статьи.

3 <http://www.Betec.Ru> - Информационный портал. Информационно-методические материалы по построению систем управления, примеры бизнес-моделей, процессов и КРІ организаций.

4 <http://www.businesspress.ru> - Деловая пресса. Электронные газеты. Дайджест материалов центральных, региональных и зарубежных деловых изданий.

5 <http://www.aup.ru/management> - Административно-управленческий портал. Подборка публикаций по вопросам экономики и управления на предприятии (учебные, научные, методические и аналитические материалы по экономике, финансам, менеджменту и маркетингу).

6 <http://www.expert.ru> – деловой аналитический журнал «Эксперт», посвященный бизнесу и экономике. На сайте в свободном доступе представлены материалы последнего текущего выпуска журнала.

7 <http://www.dis.ru/manag/index.html> - Журнал «Менеджмент в России и за рубежом», представляет собой периодическое издание, полностью посвящённое проблемам современного менеджмента.

8 <http://www.garant.ru> – Информационно – правовой портал «Гарант». Представлены новости законодательства РФ, аналитические материалы, правовые консультации, инфографика и др. Законодательство (полные тексты документов) с комментариями: законы, кодексы, постановления, приказы.

9 <http://www.consultant.ru> - Официальный сайт компании «КонсультантПлюс», представляющий собой справочную правовую систему.

10 <http://elibrary.ru> - Информационный портал научной электронной библиотеки, представляющий собой крупнейший российский информационно-аналитический портал в области науки, технологии, медицины и образования, содержащий рефераты и полные тексты научных статей и публикаций, в том числе электронные версии российских научно-технических журналов.

11 <http://ipbookshop.ru/servisnaya-deyatelno> - Электронно-библиотечная система IPbooks / Сервисная деятельность - научно-образовательный ресурс для решения задач обучения в России и за

рубежом. Уникальная платформа ЭБС IPRbooks объединяет новейшие информационные технологии и учебную лицензионную литературу.

12 <http://window.edu.ru> - Единое окно доступа к образовательным ресурсам, представляющее собой библиотеку учебно-методических материалов для студентов, преподавателей и пр. в свободном доступе; каталог ссылок на образовательные порталы.

### **5.5 Программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы современных информационных технологий**

1. Операционная система MS Windows.
2. Программный продукт Microsoft Office Project.
3. Пакет настольных приложений MS Office.

### **6 Материально-техническое обеспечение дисциплины**

Кафедра «Управление персоналом, сервиса и туризма» для построения эффективного учебного процесса располагает следующими материально-техническими средствами, которые используются в процессе изучения дисциплины :

- доска;
- персональные компьютеры (компьютерный класс кафедры, аудитория 3201, 9 шт.);
- экран на треноге;
- мультимедийный проектор.

ЛИСТ

содержащий рабочей программы

1. Предметное подполе: 43.03.03 Управление персоналом

2. Наименование: Управление персоналом организации

3. Семестр: 4, 14, 2, 3, 4 - трудовая программа

4. Вид программы: очная

5. Год: 2015

6. Место: ФУОБМГУ (наименование кафедры)

7. Место: Кафедра управления персоналом, сервиса и туризма

8. Номер: № 5 от 25.01.2015

9. Место: ФУОБМГУ (наименование кафедры)

10. Место: Кафедра управления персоналом, сервиса и туризма И.И. Коржесова

11. Место: И.И. Коржесова И.И. Коржесова

12. Место: ФУОБМГУ

13. Место: Кафедра управления персоналом, сервиса и туризма Ж.А. Гурьянова

14. Место: И.И. Громова И.И. Громова

15. Место: Розякова И.В. Розякова И.В.

16. Место: ФУОБМГУ

17. Место: Е.В. Даркина Е.В. Даркина