

Документ подписан простой электронной подписью Информация о владельце: ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич Должность: Ректор Дата подписания: 10.07.2026 10:53:13 Уникальный программный ключ: 04c19ed8b0b98f5b6cd77a486b9ad788b8522525	МИНОВЕРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)	Рабочая программа дисциплины "Оплата труда персонала" по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю) Управление персоналом ФГБОУ ВО «ЧелГУ»	стр. 1
--	--	---	--------

Рабочая программа дисциплины (модуля)*

Оплата труда персонала

Направление подготовки (специальность)

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)

Управление персоналом

Присваиваемая квалификация (степень)

Бакалавр

Форма обучения

очно-заочная

Год(ы) набора 2026

*Рабочая программа дисциплины (модуля) адаптирована для инклюзивного обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Челябинск 2026 г.



Содержание

1. Цели освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре ОПОП
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)
4. Объем дисциплины (модуля)
5. Структура и содержание дисциплины (модуля)
6. Фонд оценочных средств
 - 6.1. Перечень видов оценочных средств
 - 6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации
 - 6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации
 - 6.4. Критерии оценивания
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)
 - 7.1. Рекомендуемая литература
 - 7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"
 - 7.3. Перечень информационных технологий
8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
10. Специальные условия освоения дисциплины обучающимися с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья



1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

формирование у студентов теоретических знаний и практических навыков по вопросам оплаты труда персонала предприятий.

Основные задачи дисциплины:

- дать представление о сущности и функциях зарплаты в экономике; - дать теоретические знания в области разработки форм и систем оплаты труда;

- привить навыки самостоятельного, творческого использования теоретических знаний в практической деятельности.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Цикл (раздел) ОПОП: Б1.В.06

2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Рынок труда и привлечение персонала

Экономика труда

Социология труда и управления

Теория управления

2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:

Бюджетирование в кадровой службе

Управление трудом в цифровой экономике

Проектирование системы оплаты труда и материального стимулирования

Основы HR-аналитики

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ПК-7: Способен анализировать и оценивать систему материальной мотивации персонала в организации

Знать:

знать методы диагностики и оценки системы материальной мотивации персонала в организации

Уметь:

разрабатывать, применять, документально оформлять и применять методы диагностики и оценки системы материальной мотивации персонала в организации

Владеть:

базовыми навыками разработки применения методов диагностики и оценки системы материальной мотивации персонала в организации

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	методы диагностики и оценки системы материальной мотивации персонала в организации, принципы и основы формирования системы оплаты труда, основные понятия организации оплаты труда, формы и системы оплаты труда, условия их применения, элементы и порядок разработки премиальных систем, методы расчета фонда оплаты труда, содержание и порядок разработки документов, регламентирующих систему оплаты труда
3.2	Уметь:
3.2.1	разрабатывать, применять, документально оформлять методы диагностики и оценки системы материальной мотивации персонала в организации, формы и системы оплаты труда, дисциплинарные взыскания, анализировать и оценивать систему материальной мотивации персонала в организации
3.3	Владеть:
3.3.1	базовыми навыками разработки и применения методов диагностики и оценки системы материальной мотивации персонала в организации, способов формирования систем оплаты труда, их анализа и оценки как основы материальной мотивации персонала в организации



4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Общая трудоемкость		5 ЗЕТ
Часов по учебному плану	180	Виды контроля в семестрах: экзамены 6
в том числе		
аудиторные занятия	10	
самостоятельная работа	156,8	
часов на контроль	9	
контактная работа: 14,2		
ИКР: 4,2		

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Литература
	Раздел 1. Оплата труда персонала			
1.1	Оплата труда как форма стимулирования персонала и основы организации оплаты труда /Лек/	6	1	Л1.1 Л1.2Л2.1 Э1 Э2 Э3 Э4
1.2	Тарифная система: сущность, основные элементы /Лек/	6	1	Л1.1 Л1.2Л2.1
1.3	Тарифная система: сущность, основные элементы /Пр/	6	1	Л1.1 Л1.2Л2.1 Э1 Э2 Э3 Э4
1.4	Повременная и сдельная формы оплаты труда /Лек/	6	1	Л1.1 Л1.2Л2.1
1.5	Повременная и сдельная формы оплаты труда /Пр/	6	1	Л1.1 Л1.2Л2.1 Э1 Э2 Э3 Э4
1.6	Разработка премиальных систем оплаты труда /Лек/	6	1	Л1.1 Л1.2Л2.1
1.7	Разработка премиальных систем оплаты труда /Пр/	6	1	Л1.1 Л1.2Л2.1 Э1 Э2 Э3 Э4
1.8	Современные системы оплаты труда /Лек/	6	1	Л1.1 Л1.2Л2.1
1.9	Современные системы оплаты труда /Пр/	6	1	Л1.1 Л1.2Л2.1 Э1 Э2 Э3
1.10	Нормативно-правовое и документальное обеспечение системы оплаты труда /Лек/	6	1	Л1.1 Л1.2Л2.1
1.11	Индивидуальные консультации, текущий контроль /ИКР/	6	4,2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Э1 Э2 Э3 Э4
1.12	Самостоятельная работа /Ср/	6	156,8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Э1 Э2 Э3 Э4

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

6.1. Перечень видов оценочных средств

Для текущей аттестации:

тест

практическое задание

Для промежуточной аттестации

тест

6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации

Примеры тестовых вопросов

1. Какая из функций заработной платы призвана направлять интересы работников на достижение требуемых результатов труда:

а) воспроизводственная;

б) стимулирующая;



- в) измерительная;
г) распределительная;
д) регулирующая.
2. В чем заключается сущность системы «плавающих окладов»?
- а) размер оклада меняется в зависимости от квалификации работника;
б) размер оклада устанавливает руководитель подразделения по своему усмотрению;
в) размер оклада зависит от должности работника;
г) размер оклада изменяется в зависимости от конкретного результата деятельности работника;
д) оклад корректируется в соответствии с темпами инфляции.
3. Какая из нижеперечисленных систем относится к коллективным формам оплаты труда по конечному результату?
- а) система платы за знания и компетенции;
б) участие в прибыли;
в) система стимулирования продаж;
г) тарифная система;
д) система грейдов.
4. Организация оплаты труда – это:
- а) система установления ставок заработной платы рабочих и служащих на основе определенных тарифных нормативов;
б) способ использования норм труда и тарифной (бестарифной) системы для расчетов заработной платы работников;
в) определенный порядок установления и выплаты работникам заработной платы;
г) выдача заработной платы работникам;
д) расчет заработной платы работникам.
5. Что из нижеперечисленного не относится к условиям применения повременной формы оплаты труда?
- а) отсутствие количественных показателей оценки результатов труда;
б) наличие возможности у работника оказывать непосредственное влияние на объем выработки;
в) ведение строгого учета отработанного времени;
г) соответствие квалификации работников разряду выполняемых работ;
д) наличие контроля качества выполняемой работы.

Примеры практических заданий

1. Создание премиальной системы модельного предприятия. Студенты самостоятельно выбирают организацию, определяют сферу ее деятельности, численный состав и структуру персонала. На основе теоретического материала разработать макет премиальной системы модельного предприятия. Основываясь на материале предыдущих заданий подготовить документ, регламентирующий премиальную систему модельного предприятия (положение о премировании).
2. Разработка политики оплаты труда модельного предприятия. В крупном холдинге, объединяющем в общую структуру разные по виду деятельности, категориям потребителей, территории деятельности и т.д. предприятия, принято решение разработать и внедрить политику оплаты труда. Первым шагом было ознакомление всех директоров бизнес – единиц, входящих в состав холдинга, с принципами компенсационной политики, ее возможностями и ограничениями, после чего был создан комитет из числа управленцев бизнесов. Несмотря на поддержку проекта высшим руководством, директора бизнес - единиц относятся к этому скептически и не торопятся участвовать. Предложите варианты действий, направленные на создание заинтересованности руководителей данного уровня, которые не видят смысла тратить свое время на такую «ерунду» как политика оплаты труда. Как вы думаете, поможет ли улучшить ситуацию директивное распоряжение генерального директора?
3. Рассчитать общую сумму заработной платы вспомогательного рабочего, обслуживающего основных рабочих-сдельщиков, если норма обслуживания 12 человек, норма выработки каждого из основных рабочих 9 изделий за смену продолжительностью 8 часов, произведено за месяц 2100 штук, тарифная ставка вспомогательного рабочего 69 руб. в час, размер премии за качественное выполнение работы – 10% заработка.
4. Бухгалтер 11 разряда (тарифный коэффициент 2,76) из 22 рабочих дней 6 находился на больничном. Тарифная ставка 1 разряда 5000 руб. Премия – 10 %. Надбавка за профмастерство составляет 15% тарифной ставки. Рассчитать общую заработную плату бухгалтера.
5. Отделу из 4-х человек начислен месячный ФЗП в размере 85000 руб. На текущий квартал работникам установлен КТУ (коэффициент трудового участия); Иванов - 4, Семенов - 3, Зеленков - 5, Смирнова - 2. В течение месяца отработали: Иванов - 176 ч, Семенов - 160 ч, Зеленков - 168 ч, Смирнова - 168 ч. Коэффициент квалификационного уровня у Иванова и Семенова составляет 1,3, у Зеленкова и Смирнова 1,9. Распределите заработок в отделе по бестарифной системе.

6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации



Примерные вопросы для подготовки к экзамену

1. Заработная плата: экономическое содержание и сущность.
2. Функции заработной платы.
3. Потребительская корзина: сущность, структура.
4. Прожиточный минимум: понятие, факторы его определяющие.
5. Организация труда на предприятии.
6. Роль нормирования труда в системе организации оплаты труда.
7. Структура индивидуальной заработной платы работника.
8. Организация оплаты труда на предприятии.
9. Принципы организации заработной платы.
10. Основные требования к организации заработной платы.
11. Факторы, оказывающие влияние на заработную плату.
12. Понятие тарифной системы.
13. Элементы тарифной системы и их характеристика.
14. Характеристики тарифной сетки.
15. Тарифная оплата труда в организациях бюджетного сектора экономики.
16. Зарубежный опыт применения тарифного варианта организации оплаты труда: система грейдов.
17. Понятие форм и систем оплаты труда.
18. Повременная форма оплаты труда и ее системы.
19. Условия применения повременной формы оплаты труда.
20. Сдельная форма оплаты труда и ее системы.
21. Условия применения сдельных систем оплаты труда.
22. Коллективная (бригадная) форма оплаты труда.
23. Современные системы оплаты и стимулирования труда.
24. Бестарифная система оплаты труда.
25. Системы стимулирования продаж.
26. Система «плавающих» окладов.
27. Коллективные формы оплаты труда по конечному результату.
28. Системы платы за знания и компетенции.
29. Основные элементы премиальных систем.
30. Виды премирования персонала.
31. Эффективность премиальных систем.
32. Этапы разработки систем оплаты труда.
33. Порядок применения дисциплинарных взысканий.
34. Оформление результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (поощрений и взысканий).
35. Положение об оплате труда и его основные разделы.
36. Положение о премировании: содержание и особенности разработки.

Типовые тестовые задания закрытого типа

1. К рыночным факторам, влияющим на уровень заработной платы, ее функции и принципы организации, относят:
 - a) условия труда;
 - b) минимальный размер оплаты труда;
 - c) уровень занятости населения, а также колебания спроса и предложения на рабочую силу;
 - d) систему социального партнерства и договорного регулирования заработной платы;
 - e) динамику потребительских цен и инфляционные ожидания работников.
2. Воспроизводственная функция заработной платы подразумевает:
 - a) обеспечение социального статуса работника и престижа профессии на рынке труда;
 - b) установление доли работника в созданном продукте;
 - c) наиболее эффективное и оптимальное размещение и использование трудовых ресурсов как на уровне регионов страны и отраслей экономики, так и внутри организаций и предприятий;
 - d) обеспечение воспроизводства рабочей силы на достаточно высоком уровне потребления.
 - e) побуждение работников к более эффективной трудовой деятельности.
3. Какая из функций заработной платы призвана направлять интересы работников на достижение требуемых результатов труда:
 - a) Воспроизводственная
 - b) Стимулирующая
 - c) Измерительная
 - d) Распределительная
4. К элементам организации заработной платы относятся:



- a) тарифная система оплаты труда;
- b) индексация заработной платы;
- c) затраты заработной платы на рубль продукции;
- d) формы и системы оплаты труда;
- e) нормы затрат и результатов труда.

Типовые тестовые задания открытого типа с кратким ответом

1. Как называется система оплаты труда, при которой все должности разделяются на группы по степени значимости для организации (грейды) и каждой группе присваивается свой уровень оплаты?
2. Какие выплаты относятся к выплатам социального характера?

Типовые тестовые задания открытого типа задача

1. Определить сдельную расценку и фактическую зарплату за смену рабочего с вредными условиями труда. При норме выработки за смену 50 куб.м, выработано фактически 56 куб.м. Работа соответствует 3 разряду (ТСчас = 120 руб.). Доплаты за вредные условия труда 12% к тарифной ставке.
2. Токарь изготовил 210 деталей. Расценка за единицу в пределах 150 деталей – 190 руб., от 150 до 180 изделий – выше на 10 %, более 180 деталей – выше базовой на 20 %. Рассчитать заработную плату токаря.
3. Рабочий-повременщик 5 разряда имеет часовую тарифную ставку 155 рублей. При восьмичасовой рабочей неделе он отработал 22 дня. Определить заработок рабочего, если по действующему положению о премировании ему положена премия 15 % от прямого заработка.

6.4. Критерии оценивания

Критерии оценивания при текущей аттестации

Критерии оценивания теста

Набранная сумма баллов (% выполненных заданий) (макс – 100)

Неудовлетворительно (менее 60 %)

Удовлетворительно (61-75%)

Хорошо (76-89%)

Отлично (90-100%)

Практическое задание

Решение практических заданий проходят на практических занятиях, как правило, это работа в мини-группах.

Оценивается конечный результат, его представление группе, работа в команде (максимальное количество баллов - 5).

Правильный интересный ответ – 5 баллов; неполный ответ, но правильный – 4 баллов; слабый ответ – 3 балла; дополнение к ответу – 1 балл.

Критерии оценивания при промежуточной аттестации

1 часть – студент решает 15 тестовых вопросов закрытого типа, выбранных случайным образом. Продолжительность – 20 минут.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 45 баллов

2 часть – студент решает тесты открытого типа со свободным ответом, которые не предполагают вариантов ответа, правильный ответ требуется написать самостоятельно. Всего 5 тестовых вопросов, выбранных случайным образом. Продолжительность – 15 минут.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 25 баллов

3 часть – студент решает задачу, выбранную случайным образом. Продолжительность – 25 минут.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 30 баллов

Всего заданий – 20.

Общее время выполнения – 60 минут

Максимальный балл – 100 баллов

Оценка

	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо
--	---------------------	-------------------	--------

Отлично

Набранная сумма баллов (% выполненных заданий) (макс – 100)

Менее 60

60-75

76-95 96-100

Критерии оценивания тестового задания закрытого типа

3 б - совпадение с верным ответом

0 б - остальные случаи



Критерии оценивания тестового задания открытого типа с кратким ответом

5 б – правильный вариант ответа

0 б – остальные случаи

Критерии оценивания тестового задания задача

25 б – полное совпадение с верным ответом

10 б – частичное совпадение с верным ответом (часть задания решена верно)

0 б – остальные случаи

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:

1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке отлично и предполагает формирование компетенций на высоком уровне: обучающийся демонстрирует формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности, есть системные знания, необходимые для самостоятельной работы по вопросам предметной области дисциплины. Студент способен давать развернутые ответы на теоретические вопросы дисциплины, свободно решать практические задачи.
2. Средний уровень соответствует оценке хорошо и предполагает формирование компетенций на среднем уровне: обучающийся демонстрирует общее понимание вопросов дисциплины, выработки и реализации управленческих решений в этой сфере; умение их анализировать, студент способен давать ответы на теоретические вопросы дисциплины с отдельными неточностями, решать практические задачи с отдельными затруднениями.
3. Базовый уровень соответствует оценке удовлетворительно и предполагает формирование компетенций на начальном уровне: обучающийся показывает формирование компетенций на начальном уровне, демонстрирует общее представление по вопросам дисциплины, грамотное владение терминологией, умение ориентироваться в практических вопросах дисциплины.
4. Низкий уровень соответствует оценке неудовлетворительно, обучающийся не владеет основными понятиями и положениями дисциплины, решает практические задания не в полном объеме, с грубыми ошибками, демонстрирует несформированность представлений о содержании дисциплины, не владение ее терминологией, не умение ориентироваться в решении практических задач по основным темам дисциплины.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1. Рекомендуемая литература

7.1.1. Основная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л1.1	Лапшова О. А., Комаров П. И., Кондрашов В. М., Ганичева Е. В., Земляк С. В.	Оплата труда персонала: учебник и практикум для вузов (https://urait.ru/bcode/583309)	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС
Л1.2	Горелов Н. А., Рожков В. Д.	Оплата труда работников бюджетных и коммерческих организаций: учебник и практикум для вузов (https://urait.ru/bcode/583521)	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС

7.1.2. Дополнительная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л2.1	Горелов Н. А., Рожков В. Д.	Оплата труда в коммерческих организациях: учебник и практикум для вузов (https://urait.ru/bcode/590561)	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС

7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	Юрайт [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / издательство Юрайт. – URL: https://biblio-online.ru .
Э2	Znanium.com [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / Научно-издательский центр ИНФРА-М. – URL: http://znanium.com/ .
Э3	eLIBRARY.RU : научная электронная библиотека : сайт. – Москва, 2000 – . – URL: https://elibrary.ru . – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст : электронный
Э4	КонсультантПлюс : справочно-правовая система : база данных / Региональный центр правовой информации Информправо. – Москва, 1992 – . – Режим доступа: из читальных залов библиотеки. – Текст : электронный



7.3 Перечень информационных технологий

7.3.1 Программное обеспечение

LMS Moodle

7.3.2 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Электронный каталог научной библиотеки ЧелГУ [Электронный ресурс] : база данных / Челяб. гос. ун-т. – Челябинск, 1992 .

Консультант Плюс [Электронный ресурс] : справочно-правовая система : база данных / Регион. центр правовой информ. Информправо.

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Для подготовки и проведения занятий по дисциплине используются следующие объекты и элементы объектов материально-технической базы университета:

- аудитории для проведения лекционных и практических занятий ЧелГУ с имеющимися средствами технического обеспечения занятий;

- учебная библиотека и научный читальный зал ЧелГУ с их средствами и технологиями информационного обеспечения;

Название кабинета	Номер аудитории	Оборудование
-------------------	-----------------	--------------

Аудитория для проведения вебинаров	ул.Молодогвардейцев, 57а, каб. (110)	Персональный компьютер,
------------------------------------	--------------------------------------	-------------------------

Веб-камера,

Колонки

Лингфонный кабинет	Ул.Бр.Кашириных, 129, к.428	Специально оборудованный мультимедийный к
--------------------	-----------------------------	---

Учебная аудитория для самостоятельной работы	Ул.Бр. Кашириных, 129, к.206
--	------------------------------

Тифлотехническая аудитория	ауд. А-28,
----------------------------	------------

ул.Бр.Кашириных, 129

Тифлотехнические средства: брайлевский компьютер с дисплеем и принтером, тифлокомплекс «Читающая машина», телевизионное увеличивающее устройство, тифломагнитолы кассетные (3 шт.) и цифровые диктофоны (6 шт.). Специальное программное обеспечение: программа речевой навигации JAWS, речевые синтезаторы («говорящая мышь»), экранные лупы.

Сурдотехническая аудитория	ауд.А-27,
----------------------------	-----------

ул. Бр.Кашириных, 129	Радиокласс “Сонет-Р” (на 6 человек), программируемые слуховые аппараты (6 шт.) индивидуального пользования с устройством задания режима работы на компьютере, аудиотехника.
-----------------------	---

Аудитория адаптивных информационных технологий	ауд.А-27,
--	-----------

ул. Бр.Кашириных, 129	Компьютерный класс на 12 мест, интерактивная доска ActiveBoard с системой голосования, акустический усилитель и колонки, мультимедийный проектор, телевизор, видеомagneтофон, устройство видеоконференцсвязи VCONHD3000.
-----------------------	--

Обучение инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с применением следующего специального оборудования:

а) для лиц с нарушением слуха (акустический усилитель и колонки, мультимедийный проектор);

б) для лиц с нарушением зрения (мультимедийный проектор (использование презентаций с укрупненным текстом);

в) для лиц с нарушением опорно-двигательного аппарата (персональные мобильные компьютеры – нетбуки).

В каждой аудитории, где обучаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, предусмотрено соответствующее количество мест для обучающихся с учетом ограничений их здоровья.

В учебные аудитории обеспечен беспрепятственный доступ для обучающихся инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Приступая к изучению дисциплины студент должен ясно представлять, что результат обучения зависит не только от работы преподавателей, но и о того, насколько добросовестно он сам подойдет к этому процессу.



Необходимо сразу точно понять критерии оценки всех видов учебной работы, критерии получения экзаменационной оценки.

Формирование умения самостоятельно добывать знания из различных источников, систематизировать полученную информацию, давать оценку конкретной ситуации происходит в течение всего периода обучения через участие студентов в лекционных и практических занятиях, при выполнении контрольных и курсовых работ. При этом самостоятельная работа студентов играет решающую роль в ходе всего учебного процесса.

Начиная изучать дисциплину необходимо познакомиться с рабочей программой, списком основной и дополнительной литературы, электронных ресурсов. В результате должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и компетенций, которыми надо будет овладеть по дисциплине.

Самостоятельная работа обучающегося, включает работу с учебными и учебно-методическими материалами (on-line, off-line), выполнение индивидуальных заданий (off-line), контрольных и курсовых работ (off-line).

При изучении дисциплины следует внимательно познакомиться с вопросами, рекомендуемыми для подготовки к экзамену/зачету. Они ориентируют студента, показывают, что он должен знать по данной дисциплине. Необходимо изучить материал лекций и сопоставить его с трактовками, предлагаемыми в источниках списка рекомендованной (основной и дополнительной) литературы. Следует учитывать тот факт, что время, отводимое на лекционный курс, не позволяет охватить весь учебный курс дисциплины. Поэтому в процессе освоения дисциплины для лучшего усвоения материала необходимо регулярно обращаться к литературным источникам, предлагаемым в библиографическом списке, пользоваться через компьютерную сеть университета и при самостоятельной подготовке в домашних условиях образовательными ресурсами, представленными в разделе 1.5., а также общедоступными Интернет-порталами, содержащими большое количество как научно-популярных, так и специализированных статей, посвященных различным аспектам учебной дисциплины.

При самостоятельном изучении тем следует учитывать следующие советы:

- при первом знакомстве с материалом просмотреть изучаемый текст, представить себе его общее содержание, логику изложения;
 - вдумчивое чтение текста надо осуществлять медленно, уясняя прочитанное, выделяя основные идеи.
- Прочитав материал, попытаться соотнести теорию с примерами из практики;
- при изучении сложного материала необходимо составить тезисы, рабочие записи;
 - если в тексте встречаются непонятные термины, необходимо воспользоваться словарем и выяснить значение термина, иначе дальнейшее понимание материала будет осложнено;
 - необходимо критически осмысливать прочитанное и изученное, ответить на вопросы, предложенные после каждой темы.

Обучающиеся могут получать консультации преподавателей с использованием средств телекоммуникации:

- очные индивидуальные;
- дистанционные индивидуальные (on-line, off-line);
- дистанционные групповые (on-line, off-line).

Контроль знаний обучающихся осуществляется в форме тестирования. При подготовке к тестированию следует повторить пройденный теоретический материал, выполнить соответствующие задания для самостоятельной работы и тесты для самоконтроля. Контрольные тесты проводятся в определенное время и предусматривают одну попытку.

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.

Индивидуальные консультации по предмету является важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

10. СПЕЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ОБУЧАЮЩИМИСЯ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием специальных технических средств и информационных технологий, предоставляемых Ресурсным учебно-методическим центром по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья ЧелГУ по запросу обучающегося (мобильные специальные технические средства для лиц с нарушениями зрения и с нарушением слуха, ассистивные информационные технологии).

При необходимости для обучающихся с нарушениями зрения на рабочих местах для проведения практических или лабораторных занятий устанавливается специальное программное обеспечение (программа речевой навигации, речевые синтезаторы, экранные лупы).

В учебные аудитории обеспечивается беспрепятственный доступ для обучающихся с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья. В каждой аудитории, где обучаются инвалиды и лица с ограниченными



возможностями здоровья, предусматривается соответствующее количество мест для обучающихся с учетом нарушений их здоровья.

Для освоения дисциплины инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется доступ к печатным источникам, имеющимся в научной библиотеке ЧелГУ, с помощью специальных технических средств; доступ с помощью специальных технических и программных средств к электронным источникам, представленным в форме электронного документа в фонде научной библиотеки ЧелГУ или электронно-библиотечных системах.

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

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья освоение дисциплины может быть частично или полностью осуществлено с использованием дистанционных образовательных технологий.

При проведении промежуточной аттестации по дисциплине обучающимся с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается по их заявлению предоставление в доступной форме в зависимости от их индивидуальных особенностей инструкции о порядке проведения промежуточной аттестации, оценочных средств и возможности ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, письменно шрифтом Брайля, с использованием услуг ассистента, устно).

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование предоставленных ЧелГУ или собственных технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на задания, процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Рабочая программа дисциплины: Оплата труда персонала

Направление подготовки (специальность) 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) Управление персоналом

Год начала подготовки: 2026

Форма обучения: очно-заочная

Рабочая программа дисциплины (модуля) одобрена и рекомендована:

Проректор по учебной работе

утверждено 27.02.26

А.А. Саламатов

Ученым советом факультета заочного и дистанционного обучения

Протокол заседания № 1 от 12.02.2026

Председатель Ученого совета

факультета заочного и

дистанционного обучения

согласовано

Ш.Ш. Ягафаров

Заседанием кафедры современных образовательных технологий

Протокол заседания № 1 от 12.02.2026

И.о. заведующего кафедрой

согласовано

Н.А. Берг

Автор (составитель)

Е.В. Масленникова

Структура рабочей программы соответствует приказу ректора ФГБОУ ВО «ЧелГУ» от «13» апреля 2021 г. № 274-1