

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный экономический университет»



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной и
методической работе

Шубаева В.Г. /Шубаева В.Г./

«*28*» *августа* 20 *20* г.

КОМПЕНСАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Рабочая программа дисциплины

| | |
|---------------------------------------|------------------------------------|
| Направление подготовки | 38.04.02 Менеджмент |
| Направленность (профиль) программы | Управление человеческими ресурсами |
| Уровень образования | высшего магистратура |
| Форма обучения | заочная |

Составитель:

_____/ к.э.н., доцент Зорина Н.А.

Санкт-Петербург
2020

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|--|----|
| 1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ..... | 3 |
| 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ..... | 3 |
| 3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ..... | 3 |
| 4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ..... | 4 |
| 5. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ И ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ..... | 5 |
| 6. ЗАНЯТИЯ СЕМИНАРСКОГО ТИПА | 6 |
| 7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ..... | 8 |
| 7.1. Методические указания для обучающегося по освоению дисциплины | 8 |
| 7.2. Организация самостоятельной работы..... | 8 |
| 8. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ..... | 9 |
| 9. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ | 11 |
| 9.1. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины | 11 |
| 9.2. Материально-техническое обеспечение учебного процесса | 12 |
| 10. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ | 12 |
| 11. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ..... | 13 |

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель дисциплины: основная цель дисциплины состоит в систематизации знания и научно-методическом обеспечении системы компенсационного менеджмента в организации. Материал концентрируется на том, каким образом организации конструируют и реализуют свои программы вознаграждения труда для большинства работников.

Задачи: выработка у слушателей таких навыков, как:

- выработка Компенсационной стратегии;
- характеристика концепций компенсационной политики;
- классификация компенсационных и некомпенсационных измерений;
- разработка структуры компенсационных систем организации;
- определение содержания компенсационного пакета и его конструктивных характеристик;
- разработка моделей гибкой оплаты труда по результату;
- согласование стратегии управления интеллектуальным потенциалом с общей деловой стратегией;
- формулирование и развитие интеллектуального потенциала компании;
- оценка зарубежного опыта и отечественной практики мотивации, компенсации и стимулирования труда;
- оценка эффективности компенсаций трудовой деятельности;
- разработка программ текущего и долгосрочного премирования управленческого персонала;
- оценка экономико-правового механизма компенсационного менеджмента и социального партнерства в сфере труда.
- обоснование системного подхода к стратегии мотивации персонала.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина Б1.В.ДВ.02.02 «Компенсационный менеджмент» относится к выборным дисциплинам Блока 2, и является обязательной для освоения обучающимся после их выбора.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы представлены в таблице 3.1.

Таблица 3.1 – Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

| Код и наименование компетенции выпускника | Этапы формирования компетенций | Планируемые результаты обучения/индикаторы достижения компетенций (показатели освоения компетенции) |
|---|--------------------------------|--|
| 1 | 2 | 3 |

| | | |
|--|--|--|
| ПК-3: способностью использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач | | <p>Знать: особенности функционирования системы регулирования финансово-экономической деятельности корпоративных структур, принципы принятия и реализации экономических и управленческих решений по проблемам 3 (ПК-3)</p> <p>Уметь: интерпретировать результаты проведенной оценки и контроля деятельности корпоративной структуры, интерпретировать значения полученных показателей и коэффициентов У (ПК-3)</p> <p>Владеть: навыками создания программного обеспечения для управления корпоративными финансами В (ПК-3)</p> |
|--|--|--|

4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудоемкость по дисциплине составляет 4 зачетных единицы, 144 часа.

Форма промежуточной аттестации: дифференцированный зачет (зачет с оценкой) –3 семестр.

Распределение фонда времени по темам дисциплины по заочной форме обучения представлено в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Распределение фонда времени по темам дисциплины

| Номер и наименование тем и разделов | Объем дисциплины (ак. часы) | | | |
|--|--------------------------------|----------|----------|-----------|
| | Контактная работа | | | СРО |
| | ЗЛТ | ПЗ | ЛР | |
| <i>1</i> | <i>2</i> | <i>3</i> | <i>4</i> | <i>5</i> |
| Раздел 1. Компенсационный менеджмент: понятийный аппарат | 1 | 3 | | 40 |
| Тема 1. Компенсационный менеджмент: предмет, задачи и структура курса. Основные понятия и определения | 0,25 | 1 | | 13 |
| Тема 2. Экономическая природа компенсаций трудовой деятельности. Макро- и микроэкономические компенсационные теории. | 0,25 | 1 | | 13 |
| Тема 3. Содержание компенсационного пакета. Краткосрочные и долгосрочные компенсации трудовой деятельности работников организации. | 0,5 | 1 | | 16 |
| Раздел 2. Формирование и оценка компенсационного пакета | 1 | 5 | | 44 |
| Тема 4. Нормативно-правовой механизм формирования трудового вознаграждения .Методология оценки количества и качества труда | 0,25 | 1 | | 14 |
| Тема 5. Системы компенсационных выплат | 0,25 | 2 | | 15 |
| Тема 6. Особенности формирования компенсационного пакета высших должностных лиц фирмы, компании (в России и в экономически развитых странах) | 0,5 | 2 | | 15 |
| Раздел 3. Программы и схемы выплаты компенсаций | 2 | 4 | | 44 |

| | | | | |
|--|----------|-----------|--|------------|
| Тема 7. Компенсационный менеджмент в отраслях бюджетной сферы | 0,5 | 1 | | 14 |
| Тема 8. Программы и схемы государственного и негосударственного пенсионного обеспечения работников | 0,5 | 1 | | 15 |
| Тема 9. Вознаграждение предпринимательского труда. Модели формирования и распределения доходов в малом предпринимательстве | 1 | 2 | | 15 |
| Всего по дисциплине: | 4 | 12 | | 128 |

*ЗЛТ – занятия лекционного типа, ПЗ – все виды занятий семинарского типа, кроме лабораторных работ, ЛР – лабораторные работы, СРО – самостоятельная работа обучающегося

5. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ И ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Раздел 1. Компенсационный менеджмент: понятийный аппарат

Тема 1. Компенсационный менеджмент: предмет, задачи и структура курса. Основные понятия и определения.

Содержание и определение понятия «Компенсационный менеджмент». Соотношение содержания и формы. Системный подход к стратегии оплаты труда. Взаимосвязь структурных элементов трудового вознаграждения. Предмет и основные задачи курса, его взаимосвязь со смежными дисциплинами.

Тема 2. Экономическая природа компенсаций трудовой деятельности. Макро- и микроэкономические компенсационные теории.

Классификация компенсационных теорий. Теории социального заработка. теория контролируемых заработков. Теории оправданных заработков. Экономические (компенсационные) теории поведения. Организационно-экономические теории. Определение рыночного уровня компенсационного пакета.

Тема 3. Содержание компенсационного пакета. Краткосрочные и долгосрочные компенсации трудовой деятельности работников организации.

Формирование компенсационной политики. Компенсационная политика в постсоветской России и в современной России. Экономический аспект компенсационной политики. Виды вознаграждения работникам. Условия применения МСФО.

Раздел 2. Формирование и оценка компенсационного пакета

Тема 4. Нормативно-правовой механизм формирования трудового вознаграждения
Методология оценки количества и качества труда

Законодательная база оплаты труда. Модели регулирования социально-трудовых отношений. Разделение и кооперация труда. Этапы и содержание работ по оценке заданий. Сложность труда. Классификация методов и способов изучения затрат рабочего времени.

Тема 5. Системы компенсационных выплат

Основные понятия и определения сферы компенсаций трудовой деятельности. Классификация систем оплаты труда. Классификация стимулирующих и компенсационных систем. Система гарантий и компенсаций.

Тема 6. Особенности формирования компенсационного пакета высших должностных лиц фирмы, компании (в России и в экономически развитых странах).

Особенности оплаты труда руководителей организаций в российском бизнесе. Модель оплаты труда по результату. Достоинства и недостатки различных программ премирования управленческого персонала. Формирование компенсационного пакета руководителей компаний в экономически развитых странах.

Раздел 3. Программы и схемы выплаты компенсаций

Тема 7. Компенсационный менеджмент в отраслях бюджетной сферы

Понятие и виды бюджетных организаций. Концепция реформирования системы оплаты труда работников организаций бюджетной сферы. Единые рекомендации по системам оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджетов на федеральном, региональном и местном уровнях.

Тема 8. Программы и схемы государственного и негосударственного пенсионного обеспечения работников.

Программы пенсионного обеспечения в соответствии с МСФО 19 и 26. основные понятия и определения. Пенсионные планы с установленными взносами и с установленными выплатами. Государственное и пенсионное обеспечение в российской Федерации. Обязательное пенсионное страхование в РФ. Программы негосударственного пенсионного обеспечения работников. пенсионные схемы негосударственного пенсионного фонда.

Тема 9. Вознаграждение предпринимательского труда. Модели формирования и распределения доходов в малом предпринимательстве.

Природа предпринимательского дохода. Предпринимательские формы и модели оплаты труда. Моделирование формирования и распределения доходов в малом предпринимательстве. Дивидендная политика организации.

6. ЗАНЯТИЯ СЕМИНАРСКОГО ТИПА

Таблица 6.1 – Практические занятия/ Семинарские занятия / Лабораторные работы

| № темы | Тема занятия | Вид занятия/ Оценочное средство |
|---------|--|---|
| 1 | 2 | 3 |
| Тема 1. | ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ: Групповое аудиторное задание по теме 1: «Система вознаграждений: компенсационная и некомпенсационная системы. Сравнительный анализ отечественной и зарубежной политики». Групповая работа-мини-кейс «Компенсационная разница в заработной плате». По результатам групповой работы делается презентация. | Анализ конкретной ситуации, решение практических задач, кейс - технологии |
| Тема 2. | Индивидуальное аудиторное задание по теме 2: «Разработка модели краткосрочных и долгосрочных компенсаций» Индивидуальная работа по разработке практической долгосрочной стимулирующей программы для организации. | Тематическая дискуссия, анализ конкретной ситуации |
| Тема 3 | Групповое аудиторное задание по теме 3: «Определение взаимосвязи конечных результатов деятельности организации и вознаграждений». Групповая работа-мини-кейс «Конструирование структуры заработной платы. Разработка системы мотивации» | Решение практических задач, кейс - технологии |
| Тема 4. | Индивидуальное задание по теме 4: «Правовое регулирование трудовых отношений в России и за рубежом». Дискуссия на тему: «Система правового обеспечения компенсации в России и США» | Эссе, тематическая дискуссия |

| | | |
|---------|--|--|
| Тема 5. | <p>1. Групповое аудиторное занятие по теме 5: «Основные социальные гарантии и компенсации».</p> <p>2. Обзор современных элементов компенсаций, обеспечивающих работникам защиту их собственности и обязательств. По результатам групповой работы делается презентация.</p> | <p>1. Анализ конкретной ситуации, имитационные упражнения</p> <p>2. Тематическая дискуссия</p> |
| Тема 6 | <p>1. Групповое аудиторное задание по теме 6: «Внутрифирменные системы оплаты труда (методика разработки)»</p> <p>2. Групповая работа - мини-кейс «Формирование принципов нематериальной мотивации работников». По результатам групповой работы делается презентация и пишется эссе, где должна быть сформулирована стратегия привлечения и удержания компетентных работников, определены общие взаимосвязи уровней заработной платы различных категорий наемных работников</p> | <p>1. Тематическая дискуссия, решение практических задач</p> <p>2. Кейс – технологии, эссе</p> |
| Тема 7. | <p>Групповое аудиторное задание по теме 7: «Пути оптимизации механизма регулирования заработной платы».</p> <p>Групповая работа - мини-кейс «Оценка эффекта воздействия программы обучения на результативность труда».</p> | Анализ конкретной ситуации, кейс - технологии, эссе, тестирование |
| Тема 8. | Индивидуальное самостоятельное задание по теме 8: «Построение модели эффективного формирования и профессионального роста производственного персонала. Оплата труда работников бюджетной сферы». | Имитационные упражнения, решение практических задач, эссе, тестирование |
| Тема 9. | <p>1. Самостоятельное аудиторное занятие по теме 9: «Моделирование формирования и распределения доходов в малом предпринимательстве». «Анализ методики определения предпринимательского дохода команды менеджеров».</p> <p>2. Групповое аудиторное занятие по теме 9. Кейс «Моделирование формирования и распределения доходов в малом предпринимательстве. Оценка и прогнозирование предпринимательского дохода».</p> <p>Проводится анализ схемы распределения общей величины доли в чистом доходе между конкретными исполнителями</p> | <p>1. Тематическая дискуссия</p> <p>2. Кейс - технологии, решение практических задач, тест</p> |
| 1 | <p>Тематика семинарских занятий :</p> <p>1. Система вознаграждений: компенсационная и некомпенсационная системы. Сравнительный анализ отечественной и зарубежной практики</p> | СЗ – семинарские занятия |
| 2 | 2. Разработка модели краткосрочных и долгосрочных компенсаций. | СЗ – семинарские занятия |
| 3 | 3. Определение взаимосвязи конечных результатов деятельности организации и оплаты труда работников. | СЗ – семинарские занятия |
| 4 | 4. Правовое регулирование трудовых отношений в России и за рубежом | СЗ – семинарские занятия |
| 5 | 5. Основные социальные гарантии и компенсации | СЗ – семинарские |

| | | |
|---|--|--------------------------|
| | | занятия |
| 6 | 6. Внутрифирменные системы оплаты труда (методика разработки). | СЗ – семинарские занятия |
| 7 | 7. Пути оптимизации механизма регулирования заработной платы | СЗ – семинарские занятия |
| 8 | 8. Построение модели эффективного формирования и профессионального роста производственного персонала. Оплата труда работников бюджетной сферы. | СЗ – семинарские занятия |
| 9 | 9. Моделирование формирования и распределения доходов в малом предпринимательстве. | СЗ – семинарские занятия |

* ПЗ – практические занятия, СЗ – семинарские занятия, ЛР – лабораторные работы

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ

7.1. Методические указания для обучающегося по освоению дисциплины

Для формирования четкого представления об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине в самом начале учебного курса обучающийся должен ознакомиться с учебно-методической документацией:

- рабочей программой дисциплины: с целями и задачами дисциплины, ее связями с другими дисциплинами образовательной программы, перечнем знаний и умений, которыми в процессе освоения дисциплины должен владеть обучающийся,
- порядком проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации;
- графиком консультаций преподавателей кафедры.

Систематическое выполнение учебной работы на занятиях лекционных и семинарских типов, а также выполнение самостоятельной работы позволит успешно освоить дисциплину.

В процессе освоения дисциплины обучающимся следует:

- слушать, конспектировать излагаемый преподавателем материал;
- ставить, обсуждать актуальные проблемы курса, быть активным на занятиях;
- задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений;
- выполнять задания практических занятий полностью и установленные сроки.

При затруднениях в восприятии материала следует обратиться к основным литературным источникам. Если разобраться в материале не удалось, то обратиться к лектору (по графику его консультаций) или к преподавателю на занятиях семинарского типа.

Обучающимся, пропустившим занятия (независимо от причин), не имеющим письменного решения задач или не подготовившимся к данному занятию, рекомендуется не позже чем в 2 - недельный срок явиться на консультацию к преподавателю и отчитаться по теме.

7.2. Организация самостоятельной работы

Под самостоятельной работой обучающихся понимается планируемая работа обучающихся, направленная на формирование указанных компетенций, выполняемая во внеаудиторное время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, без его непосредственного участия.

Методическое обеспечение самостоятельной работы при наличии обучающихся лиц с ограниченными возможностями представляется в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

Виды самостоятельной работы по дисциплине представлены в таблице 7.2.1.

Таблица 7.2.1 – Организация самостоятельной работы обучающегося

| № тем ы | Вид самостоятельной работы |
|-----------|--|
| 1 | 2 |
| 1.- 5. | Проработка/подготовка конспекта лекций; работа с рекомендуемой литературой; подготовка к ЗСТ . Подготовка к проверке знаний по теме. Подготовка устного сообщения. |
| 1.-9. | Изучение нормативно-правовых актов для аргументированного выступления на семинаре (тематической дискуссии), для подготовки эссе |
| 1.-9. | Написание эссе, подготовка его презентации |
| 7.-9. | Подготовка к тестовой работе |
| 3, 5. – 9 | Выполнение расчетно-аналитических заданий; представление их результатов . написание и решение кейса |
| 1.– 9. | Подготовка к зачету |

Каждый вид СРО, указанный в таблице 7.2.1, обеспечен методическими материалами. Для обучающихся заочной формы обучения разработаны методические рекомендации по выполнению контрольных работ. Методические рекомендации включают в себя все виды самостоятельной работы, предусмотренные для успешного освоения дисциплины.

8. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В рамках реализации дисциплины «Компенсационный менеджмент» используются разнообразные образовательные технологии как традиционные, так и с применением активных и интерактивных методов обучения. Активные методы обучения (АМО), используемые в дисциплине, направлены на организацию учебного процесса, мотивирующего студентов к самостоятельному и творческому освоению учебного материала в процессе познавательной деятельности.

В процессе изучения дисциплины используются следующие методы:

Тематическая дискуссия (темы 2, 4, 5, 6, 9) - способ обсуждения темы (спорного или проблемного характера) в учебной группе, как правило, организуется в формах группового обсуждения или дебатов. Студент учится точно выражать свои мысли, опровергать позицию оппонента, проявлять интеллектуальную и личностную активность в процессе учебного познания.

Условием продуктивной групповой дискуссии является: 1) личные знания, приобретенные студентом на лекциях и в процессе самостоятельной работы; 2) умение преподавателя ее организовать.

Семинар–дискуссия может содержать элементы «мозгового штурма» и имитационные упражнения деловой игры. В первом случае студенты выдвигают как можно больше идей (решений), не подвергая их критике, а потом выделяют главные, обсуждают их, развивают, оценивают возможности их доказательства или опровержения. Во втором случае, при использовании имитационных упражнений имеет место имитация модели среды (практической профессиональной деятельности).

Анализ конкретных ситуаций (темы 1,2,5,7) - анализ предложенной ситуации, как совокупности фактов и данных, определяющих то или иное явление, имевшее место в практике, которым в ходе учебных занятий дается оценка. Ситуационный анализ целесообразно использовать в решении проблемных ситуаций. Под проблемой ситуацией понимается «конфликт», организационная проблема, диагностируя которую студенты представляют свои идеи и решения.

Анализ конкретной ситуации развивает способность к анализу управленческих задач и жизненных ситуаций.

Используются ситуации–оценки, ситуации–иллюстрации и ситуации–упражнения.

Ситуация–иллюстрация включает в себе пример из управленческой практики (как позитивный, так и негативный) и способ решения проблем в той или иной хозяйственной ситуации.

Ситуация–оценка представляет собой описание ситуации и возможное решение в готовом виде: требуется только оценить, насколько оно правомерно и эффективно.

Ситуация–упражнение состоит в том, что конкретный эпизод управленческой или социально – психологической деятельности подготовлен так, чтобы его решение требовало каких – либо стандартных действий, например, определение суммы премиальных выплат, использование юридических документов и т.д.

В учебном процессе используется, как правило, три вида ситуаций:

ситуация известная – для ее разрешения имеются конкретные образцы, в этом случае метод разрешения ситуации стандартный;

ситуация подобная – в этом случае ее необходимо сравнить с другими подобными ситуациями; подобные ситуации не всегда аналогичны, но в то же время могут иметь единую основу, которую можно видоизменять, приближая к рассматриваемой ситуации;

ситуация неизвестная – такая ситуация не встречалась в практической деятельности, и ее нельзя сравнить с какие-либо образом, а необходимо найти новый метод ее решения.

Для практического занятия в качестве темы выбирается обычно такая учебная задача, которая предполагает опознать в конкретной проблеме то общее, о чем готовилось на лекции.

Перед проведением занятия должен быть подготовлен специальный материал – тот объект, которым обучающиеся станут оперировать, активизируя свои теоретические знания и тем самым приобретая навыки выработки уверенных суждений и осуществления конкретных действий.

Кейс-технологии (темы 1,3, 6, 7, 9) - рассмотрение и анализ производственной или экономической ситуации, специально сформулированной преподавателем, поиск и презентация решения, выработка экспертной оценки, опирающейся на определенные критерии.

Имитационные упражнения (темы 5, 8)- упражнения, имитирующие модель среды, с правовым и социально-психологическим механизмом, который влияет на поведение студентов, их взаимодействие в конкретной ситуации и способствуют выработке навыков профессиональной деятельности. На практических занятиях используются как игровые (с выделением в учебной группе ролей ведущего, оппонента, рецензента, логика, психолога, эксперта – в зависимости от обсуждаемого материала и целей занятия), так и неигровые имитационные упражнения, часто имеющие статус деловой игры, в которой имитируется (воспроизводится) модель хозяйственного, правового, социально-психологического и прочего механизма, определяющего поведение людей, их взаимодействие в конкретной имитационной ситуации.

Активные и интерактивные методы обучения:

лекция-дискуссия (темы 1 и 8);

проблемная лекция (тема 4, 19);

лекция-визуализация (темы 2, 5);

лекция-консультация (темы 3, 6, 7, 9).

Лекция-дискуссия позволяет организовать свободный обмен мнениями по исследуемым вопросам, вовлечь студентов в процесс обсуждения наиболее важных вопросов тем, выяснить уровень осведомленности студентов по рассматриваемым проблемам и их готовность к восприятию последующего материала.

Проблемная лекция позволяет провести всесторонний анализ проблемной ситуации, выделив в ней ключевые проблемы, смоделировать научный (методический) подход к ее решению.

Лекция-визуализация использует мультимедийные средства для представления схем, рисунков, графиков; систематизирует и выделяет наиболее значимые и существенные

элементы содержания учебного материала.

Лекция-консультация используется при изучении тем с четко выраженной практической направленностью с применением электронной почты; предполагает рассылку лекций, заданий к типовым расчетам, прием выполненных заданий, высылку результатов проверки; носит инструктивный характер (методическое руководство к практическим расчетно-аналитическим работам). Студенты заранее получают материал к лекции-консультации и готовят свои вопросы лектору.

9. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

9.1. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

| Библиографическое описание издания (автор, заглавие, вид, место и год издания, кол. стр.) | Основная/ дополнительная литература | Книгообеспеченность | |
|---|---|-----------------------------------|--|
| | | Кол-во. экз. в библ. СПбГЭУ | Электронные ресурсы |
| Зорин А.С. Предпринимательский труд как условие дифференциации экономического развития : [монография] / А.С.Зорин, Н.А.Зорина, П.А.Сафрыгин .— Санкт-Петербург : Изд-во СПбГЭУ, 2016 .— 155 с.— Сведения доступны также по Интернету: oras.unesco.ru . | основная | 5 | ЭБ ОРАС.UNESCO N.RU |
| Алиев И. М. Экономика труда : учебник и практикум / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 486 с. | основная | - | ЭБС Юрайт |
| Экономика и организация предпринимательского труда : учеб. пособие : в 2 ч. / А.С.Зорин, Н.А.Зорина . Ч. 1: Основы предпринимательского труда .— Санкт-Петербург : Изд-во СПбГУЭФ, 2011 .— 199 с. — Сведения доступны по Интернету: oras.unesco.ru . | основная | 58 | ЭБ ОРАС.UNESCO N.RU. |
| Экономика и организация предпринимательского труда : учеб. пособие : в 2 ч. / А.С.Зорин, Н.А.Зорина . Ч. 2: Организация предпринимательского труда .— Санкт-Петербург : Изд-во СПбГУЭФ, 2011 .— 196 с. — Сведения доступны по Интернету: oras.unesco.ru . | основная | 58 | ЭБ ОРАС.UNESCO N.RU |
| Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 14-е изд. / М. Армстронг, С. Тейлор .— Санкт-Петербург : Питер, 2018 .— 1040 с. | основная | - | ЭБС Айбукс. |
| Генкин Б. М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика) : Монография .— 2, испр. — Москва ; Москва : ООО "Юридическое издательство Норма" : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2018 .— 352 с. | дополнительная | - | ЭБС ZnaniUM |
| Алиев И.М. Экономика труда. Теория и практика : учебник для бакалавров / И.М.Алиев, Н.А.Горелов, Л.О.Ильина ; С.-Петерб. гос. экон. ун-т .— 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юрайт, 2014 .— 670 с. | дополнительная | 206 | - |
| Горелов, Н. А. Оплата труда персонала: методология и расчеты : учебник и практикум / Н. А. Горелов. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 412 с. | дополнительная | - | ЭБС Юрайт |

Таблица 9.1.2 – Перечень современных профессиональных баз данных (СПБД)

| № | Наименование СПБД |
|---|--|
| 1 | Электронная библиотека Grebennikon.ru – www.grebennikon.ru |
| 2 | Научная электронная библиотека eLIBRARY – www.elibrary.ru |
| 3 | Научная электронная библиотека КиберЛеника – www.cyberleninka.ru |
| 4 | База данных ПОЛПРЕД Справочники – www.polpred.com |
| 5 | База данных OECD Books, Papers & Statistics на платформе OECD iLibrary – www.oecd-ilibrary.org |

Таблица 9.1.3 – Перечень информационных справочных систем (ИСС)

| № | Наименование ИСС |
|---|--|
| 1 | Справочная правовая система КонсультантПлюс (инсталлированный ресурс СПбГЭУ или www.consultant.ru) |
| 2 | Справочная правовая система «ГАРАНТ» (инсталлированный ресурс СПбГЭУ или www.garant.ru) |
| 3 | Информационно-справочная система «Кодекс» (инсталлированный ресурс СПбГЭУ или www.kodeks.ru) |
| 4 | Электронная библиотечная система BOOK.ru - www.book.ru |
| 5 | Электронная библиотечная система ЭБС ЮРАЙТ – www.urait.ru |
| 6 | Электронно-библиотечная система ЗНАНИУМ (ZNANIUM) – www.znanium.com |
| 7 | Электронная библиотека СПбГЭУ – opac.unicon.ru |

9.2. Материально-техническое обеспечение учебного процесса

Для реализации данной дисциплины имеются специальные помещения для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы.

Таблица 9.2.1 – Перечень программного обеспечения (ПО)

| № п/п | Наименование ПО |
|-------|---|
| 1 | Microsoft Windows Professional (КОНТРАКТ № 244/20 «26» июня 2020 г) |
| 2 | Microsoft Office Professional (КОНТРАКТ № 244/20 «26» июня 2020 г) |
| 3 | 7-Zip (freeware) |

10. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

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

– для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению: размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими,

местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий; присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь; выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

- для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху: надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;

- для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата: возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения кафедры, 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.

11. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств для проведения аттестации уровня сформированности компетенций обучающихся по дисциплине оформляется отдельным документом и является приложением к рабочей программе дисциплины (модуля).