

УТВЕРЖДАЮ
Первый проректор, проректор
по УР

_____ А.Е. Рудин

Рабочая программа дисциплины

Б1.В.12

Оплата труда и грейдирование

Учебный план: 2026-2027 38.04.02 ИФСТЗ Эконом и регул рынка труда ОЗО №2-2-183.plx

Кафедра: **56** Экономической теории

Направление подготовки:
(специальность) 38.04.02 Менеджмент

Профиль подготовки: 38.04.02 Экономика и регулирование рынка труда
(специализация)

Уровень образования: магистратура

Форма обучения: очно-заочная

План учебного процесса

Семестр (курс для ЗАО)		Контактная работа обучающихся		Сам. работа	Контроль, час.	Трудоёмкость, ЗЕТ	Форма промежуточной аттестации
		Лекции	Практ. занятия				
4	УП	17	17	47	27	3	Экзамен
	РПД	17	17	47	27	3	
Итого	УП	17	17	47	27	3	
	РПД	17	17	47	27	3	

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент, утверждённым приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 952

Составитель (и):		
ст. преподаватель	_____	Домбровский Сергей Владимирович
кандидат экономических наук, доцент	_____	Плешакова Елена Алексеевна
От кафедры составителя:		
Заведующий кафедрой экономической теории	_____	Лизовская Вероника Владимировна
От выпускающей кафедры:		
Заведующий кафедрой	_____	Лизовская Вероника Владимировна

Методический отдел:

1 ВВЕДЕНИЕ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1 Цель дисциплины: формирование компетенций в области оплаты труда и методик грейдинга должностей, разработка и внедрение эффективных мотивационных схем вознаграждения, обеспечивающих повышение производительности труда и привлечение квалифицированных кадров.

1.2 Задачи дисциплины:

Ознакомить с современными подходами и методами, применяемыми в управлении системами оплаты труда и грейдинга.

Продemonстрировать методы анализа, оценки и сравнения различных систем оплаты труда, включая повременную, сдельную, бонусную и прочие формы.

Ознакомить с методами оценки должностей и создания грейдов, включая использование балловых и других методик оценки.

Выявить методики, помогающие устанавливать зависимость между системами оплаты труда и степенью мотивации сотрудников, эффективностью их работы и лояльностью к компании.

Исследовать актуальные подходы, применяемые крупными российскими и международными компаниями, в частности в вопросах создания справедливых и мотивирующих систем оплаты труда.

1.3 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Предварительная подготовка предполагает создание основы для формирования компетенций, указанных в п. 2, при изучении дисциплин:

Организация исследований и визуализация данных

Мировой рынок труда

2 КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

ПК-1: Способен осуществлять управление деятельностью по исследованию состояния рынка труда в части, касающейся организации, нормирования, оплаты и материального стимулирования труда	
Знать: системы оплаты труда и современные практики в области компенсаций и льгот с учетом норм, различий в них, грейдов и возможностей материального стимулирования труда	
Уметь: анализировать формы материального стимулирования труда и возможность учета грейдов для их совершенствования	
Владеть: навыками разработки мероприятий по повышению эффективности системы оплаты и материального стимулирования труда с учетом грейдов и/или нормирования труда	

3 РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Наименование и содержание разделов, тем и учебных занятий	Семестр (курс для ЗАО)	Контактная работа		СР (часы)	Инновац. формы занятий	Форма текущего контроля
		Лек. (часы)	Пр. (часы)			
Раздел 1. Теоретические основы грейдинга и оплаты труда	4					Д,О
Тема 1. Экономическая сущность оплаты труда. Понятие и значение оплаты труда. Функция заработной платы. Виды оплаты труда. Принципы формирования заработной платы. Регулирование оплаты труда в России. Практическое занятие: Современные тенденции в вопросе формирования оплаты труда		3	3	9		

Тема 2. Современные системы оплаты труда. Основные виды современных систем оплаты труда. Повременная система оплаты труда. Сдельная система оплаты труда. Окладная система оплаты труда. Гибкие системы оплаты труда. Смешанные системы оплаты труда. Практическое занятие: Современные тенденции в системах оплаты труда		5	5	9		
Тема 3. Особенности грейдовой системы оплаты труда. История и происхождение грейдинга. Основные цели грейдинга. Этапы процесса грейдинга. Оплата труда, основанная на грейдах. Практическое занятие: Система грейдов и должностные позиции		5	5	9		
Раздел 2. Основные вопросы системы мотивации и стимулирования труда						
Тема 4. Мотивация и стимулирование персонала. Теории мотивации. Виды мотивации. Стимулирование персонала. Методы и инструменты мотивации и стимулирования. Практическое занятие: Проблемы и вызовы в мотивации персонала		2	2	10		Д,О
Тема 5. Совершенствование систем оплаты труда. Основные проблемы существующих систем оплаты труда. Современные подходы к совершенствованию систем оплаты труда. Методы совершенствования систем оплаты труда. Совершенствование оплаты труда на основе результатов. Современные системы оплаты труда. Практическое занятие: Автоматизация и цифровизация систем оплаты труда		2	2	10		
Итого в семестре (на курсе для ЗАО)		17	17	47		
Консультации и промежуточная аттестация		2,5		24,5		
Всего контактная работа и СР по дисциплине		36,5		71,5		

4 КУРСОВОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ

Курсовое проектирование учебным планом не предусмотрено

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

5.1 Описание показателей, критериев и системы оценивания результатов обучения

5.1.1 Показатели оценивания

Код компетенции	Показатели оценивания результатов обучения	Наименование оценочного средства
ПК-1	Называет системы оплаты труда, формулирует современные практики в области компенсаций и льгот с учетом норм, различий в них; даёт определение грейдов и возможностей материального стимулирования труда Проводит анализ предложенной формы материального стимулирования труда; находит возможность учета грейдов для их совершенствования Предлагает план мероприятий по повышению эффективности системы оплаты и материального стимулирования труда в предложенной ситуации	

5.1.2 Система и критерии оценивания

Шкала оценивания	Критерии оценивания сформированности компетенций	
	Устное собеседование	Письменная работа
5 (отлично)	Полный ответ, явно демонстрирующий глубокое понимание дисциплины, знание основных терминов, подходов, приемов и методов.	
4 (хорошо)	Ответы на вопросы демонстрируют знания обучающегося по дисциплине, правильное применение терминологии. Присутствуют небольшие пробелы в знаниях или несущественные ошибки.	
3 (удовлетворительно)	Демонстрируется общее понимание предмета, без углубления в детали. Отмечаются существенные ошибки или пробелы знаний по некоторым темам.	
2 (неудовлетворительно)	Неспособность ответить на вопрос без помощи экзаменатора. Незнание значительной части основных элементов дисциплины. Многочисленные грубые	
	ошибки. Непонимание заданного вопроса. Неспособность сформулировать отдельные концепции дисциплины	

5.2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

5.2.1 Перечень контрольных вопросов

№ п/п	Формулировки вопросов
Семестр 4	
1	Грейдинг и его основная цель.
2	Основные системы оплаты труда.
3	Отличия повременной и сдельной систем оплаты труда.
4	Премияльная система оплаты труда.
5	Роль минимального размера оплаты труда (МРОТ).
6	Факторы оценки должностей при грейдинге.
7	Подходы к оценке должностей при грейдинге.
8	Расчет премий и бонусов в современных компаниях.
9	Косвенные компенсации в оплате труда.
10	Аттестационная оценка должностей при грейдинге.
11	Использование систем оплаты труда в высокотехнологичных отраслях.
12	Юридическое регулирование разработки систем оплаты труда.
13	Диапазоны оплаты труда для грейда.

14	Регулирование оплаты труда в Трудовом кодексе РФ.
15	Компенсационный пакет и его составляющие.
16	Методы анализа рынка труда при формировании уровней оплаты.
17	Применение бенчмаркинга в системах грейдинга.
18	Эффективность сбалансированного вознаграждения сотрудников.
19	Оптимизация структуры фонда оплаты труда в организациях.
20	Формирование целевых показателей эффективности для премиальных выплат.
21	Использование KPI в расчетах переменной части заработка.
22	Модели коллективного материального стимулирования персонала.
23	Проблемы объективности оценки труда при внедрении грейдинга.
24	Современные тенденции развития систем оплаты труда в международной практике.
25	Оценка влияния инфляции на политику вознаграждения сотрудников.

5.2.2 Типовые тестовые задания

Тестовое задание №1 (выбрать верный вариант ответа):

Вопрос:

Что такое грейдинг?

- а) Система организации отдыха сотрудников компании.
- б) Способ группировки должностей по уровню ответственности и сложности выполняемой работы.
- в) Метод бухгалтерского учета расходов на персонал.
- г) Система подсчета часов переработки сотрудников.

Тестовое задание №2 (установить соответствие):

Задание:

Соотнесите название системы оплаты труда с ее описанием:

1. Повременная система оплаты труда
2. Сдельная система оплаты труда
3. Бонусная система оплаты труда

Описание:

- а) Заработная плата зависит от количества произведенной продукции или оказанных услуг.
- б) Заработная плата выплачивается за фактически отработанное время.
- в) Заработная плата включает дополнительную премию за достижение установленных показателей.

5.2.3 Типовые практико-ориентированные задания (задачи, кейсы)

Практическое задание №1. Разработка системы грейдов для условной компании

Создайте простую систему грейдов для компании, занимающейся разработкой программного обеспечения. Включите следующие элементы:

- Классификация должностей (разработчик начального уровня, ведущий разработчик, тим-лид, технический директор и т.д.).
- Описание каждого грейда (описание зоны ответственности, необходимого опыта, навыков и уровня квалификации).
- Диапазоны оплаты труда для каждого грейда (примерные цифры с обоснованием).

Практическое задание №2. Анализ существующей системы оплаты труда

Возьмите реальную компанию (можно выбрать любую крупную отечественную или международную компанию) и проанализируйте её систему оплаты труда. Ответьте на следующие вопросы:

- Есть ли в компании система грейдов?
- Насколько система оплаты труда соответствует рыночной стоимости аналогичных должностей?
- Используется ли система премирования и бонусов? Если да, то как именно?
- Какие изменения вы предложили бы внести в систему оплаты труда для большей справедливости и мотивации сотрудников?

Оформите отчет объемом примерно 2 страницы и выполните доклад.

Практическое задание №3. Проведение грейдинга должности

Представьте, что вы HR-директор крупной производственной компании. Один из подразделений обратился с просьбой пересмотреть грейд инженера-проектировщика второго уровня ввиду возросших обязанностей и усложнившейся работы. Используя представленные ранее знания, проведите процедуру переоценки грейда:

- Опишите процесс оценки должности (методы, инструменты, кому поручаете оценку).
- Какие факторы повлияют на переоценку (опыт, уровень ответственности, сложность задач, зона полномочий и т.д.)?
- Какой грейд и диапазон оплаты труда вы рекомендуете установить инженеру-проектировщику второго уровня после переоценки?

5.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, владений (навыков и (или) практического опыта деятельности)

5.3.1 Условия допуска обучающегося к промежуточной аттестации и порядок ликвидации академической задолженности

Проведение промежуточной аттестации регламентировано локальным нормативным актом СПбГУПТД «Положение о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся»

5.3.2 Форма проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Устная ☒ Письменная ☐ Компьютерное тестирование ☐ Иная ☐

5.3.3 Особенности проведения промежуточной аттестации по дисциплине

На подготовку к ответу на два вопроса дается 40 минут. Использование литературы и гаджетов запрещено.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Учебная литература

Автор	Заглавие	Издательство	Год издания	Ссылка
6.1.1 Основная учебная литература				
Шамис, В. А., Левкин, Г. Г.	Мотивация трудовой деятельности	Москва: Ай Пи Ар Медиа	2022	https://www.iprbooks.hop.ru/124163.html
Абакумова, Н. Н.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	Москва: Ай Пи Ар Медиа	2021	https://www.iprbooks.hop.ru/108237.html
Бевзюк, Е. А., Попов, С. В.	Регламентация и нормирование труда	Москва: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа	2023	https://www.iprbooks.hop.ru/124097.html
6.1.2 Дополнительная учебная литература				
Низамова, А. Ш.	Организация труда персонала в строительстве	Москва: Ай Пи Ар Медиа	2022	https://www.iprbooks.hop.ru/116452.html
Бевзюк, Е. А., Попов, С. В.	Регламентация и нормирование труда	Москва: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа	2021	https://www.iprbooks.hop.ru/102279.html

6.2 Перечень профессиональных баз данных и информационно-справочных систем

1. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» (Электронный ресурс). URL:<http://window.edu.ru/>.
2. Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент». <http://ecsocman.hse.ru/>
3. Материалы Информационно-образовательной среды заочной формы обучения СПбГУПТД [Электронный ресурс]. URL:http://sutd.ru/studentam/extramural_student
4. Электронно-библиотечная система IPRbooks. URL:<http://iprbookshop.ru/>
5. Электронная библиотека учебных изданий СПбГУПТД. URL:<http://publish.sutd.ru/>

6.3 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения

MicrosoftOfficeProfessional
Microsoft Windows
Интернет-тренажеры в сфере образования

6.4 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Аудитория	Оснащение
Лекционная аудитория	Мультимедийное оборудование, специализированная мебель, доска
Учебная аудитория	Специализированная мебель, доска