

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Луганский государственный университет
имени Владимира Даля»

Институт управления и государственной службы
Кафедра производственного менеджмента

УТВЕРЖДАЮ:
Директор Института управления и
государственной службы
Р.Г. Харьковский
(подпись) _____
« 25.07 » 2023 года



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

«Современные системы оплаты труда»

По направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом
Магистерская программа «Управление персоналом государственной службы
и корпораций»

Луганск – 2023

Лист согласования РПУД

Рабочая программа учебной дисциплины «Современные системы оплаты труда» по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, магистерская программа «Управление персоналом государственной службы и корпораций» – 37 с.

Рабочая программа учебной дисциплины «Современные системы оплаты труда» разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 августа 2020 г. № 958).

СОСТАВИТЕЛЬ:

д-р экон. наук, профессор Родионов А.В.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры производственного менеджмента «21» 03 2023 г., протокол № 11

Заведующий кафедрой
производственного менеджмента _____  Родионов А.В.

Переутверждена: « _____ » _____ 20__ года, протокол № _____

Директор института
управления и государственной службы _____ Харьковский Р.Г.

Рекомендована на заседании учебно-методической комиссии института управления и государственной службы «12» 04 2023 г., протокол № 8.

Председатель учебно-методической
комиссии института _____  Резник А.А.

© Родионов А.В. 2023 год
© ФГБОУ ВО «ЛГУ им. В. ДАЛЯ», 2023 год

Структура и содержание дисциплины

1. Цели и задачи дисциплины, ее место в учебном процессе

Целью изучения дисциплины «Формирование политики компенсаций и льгот персонала» заключается в освоении теоретических знаний и практических навыков, необходимых для разработки эффективных систем вознаграждений и льгот, которые способствуют повышению мотивации, удовлетворенности и лояльности сотрудников, а также обеспечивают конкурентоспособность предприятия на рынке труда.

Задачами изучения дисциплины «Формирование политики компенсаций и льгот персонала» являются:

изучение основ формирования компенсаций и льгот: освоение базовых принципов построения системы вознаграждений, включая материальные и нематериальные компоненты;

анализ рынка труда и конкурентоспособности вознаграждений: овладение методами анализа рынка труда и оценки конкурентоспособности компенсационных пакетов компании;

разработка стратегий вознаграждения: приобретение навыков разработки стратегических подходов к созданию систем компенсаций и льгот, соответствующих целям и задачам организации;

определение структуры компенсаций: изучение методов формирования оптимальной структуры компенсаций, включая базовую зарплату, бонусы, премии и другие виды вознаграждений;

управление льготами и социальными пакетами: освоение подходов к разработке и управлению социальными пакетами и льготами, обеспечивающими высокую удовлетворенность и лояльность сотрудников;

оценка эффективности компенсационной политики: ознакомление с методами оценки эффективности действующих систем вознаграждений и выявление путей их улучшения;

адаптация компенсационной политики к внешним и внутренним изменениям: изучение способов адаптации компенсационной политики к изменениям внешней среды и внутренним потребностям организации.

2. Место дисциплины в структуре ООП ВО

Дисциплина «Формирование политики компенсаций и льгот персонала» входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений учебного плана. Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются: знания принципов и закономерностей построения системы вознаграждений, включая материальные и нематериальные компоненты; системное представление о методах формирования оптимальной структуры компенсаций, включая базовую зарплату, бонусы, премии и другие виды вознаграждений.

Основывается на базе дисциплин: «Управление человеческими ресурсами», «Цифровые технологии управления персоналом», «Система менеджмента качества в управлении персоналом».

Является основой для прохождения практической подготовки и написания магистерской диссертации.

Дисциплина ориентирована на формирование знаний, умений и навыков, обеспечивающих построение в организации эффективной системы вознаграждений и льгот, которые способствуют повышению мотивации, удовлетворенности и лояльности сотрудников, а также обеспечивают конкурентоспособность предприятия на рынке труда.

Курс «Формирование политики компенсаций и льгот персонала» является необходимым для освоения общепрофессиональной и профессиональной компетенций по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, а также, самостоятельного занятия научно-исследовательской работой студента и написания выпускной квалификационной работы – магистерской диссертации.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов
ПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью, и подразделением организации	ПК-4.3 Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления	знать: современные подходы и методы управления; методы планирования, управления ресурсами и рисками; платформы для управления проектами и анализа данных, которые помогут в автоматизации и оптимизации процессов формирования и управления компенсациями и льготами; уметь: применять современные подходы и методы управления; разрабатывать планы проектов по формированию политики компенсаций и льгот; устанавливать реалистичные сроки выполнения задач, определять необходимые ресурсы и контролировать выполнение работ; владеть: специализированными программными средствами и информационными системами; проектной и процессной деятельностью, и подразделением организации; инструментами визуализации и анализа данных для принятия обоснованных решений;
ПК-1. Способен осуществлять процессы кадрового планирования, администрировать	ПК-1.2. Умеет применять новейшие методы и приемы администрирования кадровой работы, а	знать: современные подходы и технологии управления персоналом, включая цифровые инструменты и автоматизированные системы, позволяющие эффективно управлять

работу в сфере управления персоналом и ее документообеспечения, учитывая внутреннюю и внешнюю среду организации	также документообеспечения с учетом внешних и внутренних факторов	процессами подбора, найма, оценки и развития сотрудников; актуальное трудовое законодательство и внутренние регламенты компании, касающиеся вопросов компенсаций и льгот, чтобы правильно оформлять и сопровождать соответствующую документацию; факторы, которые необходимо учитывать при разработке и администрировании политики компенсаций и льгот; уметь: разрабатывать и вести документацию, связанную с компенсациями и льготами, в соответствии с требованиями законодательства и внутренними регламентами компании, обеспечивая точность и своевременность обработки данных; реагировать на изменения в законодательстве, рыночных условиях и корпоративных стандартах, внося соответствующие коррективы в политику компенсаций и льгот, чтобы поддерживать её актуальность и соответствие требованиям; владеть: навыками работы с программными продуктами для автоматизации процессов кадрового делопроизводства и управления компенсациями, такими как HRM-системы, для повышения эффективности и точности работы
---	---	--

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов (зач. ед.)	
	Очная форма	Заочная форма
Общая учебная нагрузка (всего)	108 (3 зач. ед)	108 (3 зач. ед)
Обязательная аудиторная учебная нагрузка (всего) в том числе:	60	12
Лекции	24	6
Семинарские занятия	-	-
Практические занятия	36	6
Лабораторные работы	-	-
Курсовая работа (курсовой проект)		
Другие формы и методы организации образовательного процесса (расчетно-	-	-

<i>графические работы, индивидуальные задания и т.п.)</i>		
Самостоятельная работа студента (всего)	48	96
Форма аттестации	зачет	зачет

4.2. Содержание разделов дисциплины

Тема 1. ВВЕДЕНИЕ В ПОЛИТИКУ КОМПЕНСАЦИЙ И ЛЬГОТ

Основные понятия: компенсации, льготы, мотивация, вознаграждение. Цели и задачи политики компенсаций: почему компании разрабатывают системы вознаграждений? Классификация компенсационных пакетов: основные виды компенсаций и льгот. Роль политики компенсаций в управлении персоналом: как политика влияет на удержание сотрудников?

Тема 2. АНАЛИЗ РЫНКА ТРУДА И КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ

Методы анализа зарплат на рынке труда: Как правильно оценить уровень оплаты труда конкурентов? Факторы, влияющие на конкурентоспособность зарплаты: какие факторы влияют на привлекательность предложения работодателя? Компании-лидеры по уровню заработной платы: примеры успешных стратегий компаний. Анализ внешних факторов: экономические тенденции и их влияние на заработную плату.

Тема 3. РАЗРАБОТКА СТРУКТУРЫ КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТ

Принципы построения системы вознаграждения: ключевые элементы компенсационной схемы. Базовая зарплата и переменная часть: как распределять фиксированную и бонусную части? Надбавки и премии: виды бонусов и критерии их начисления. Индексация заработной платы: механизмы корректировки окладов в зависимости от инфляции и производительности.

Тема 4. СОЦИАЛЬНЫЕ ПАКЕТЫ И ЛЬГОТЫ

Что такое социальный пакет и его значение: важность социальных льгот для мотивации сотрудников. Виды социальных льгот: медицинское страхование, пенсионные программы, оплата транспорта и питания. Гибкость социального пакета: возможность персонализации льгот для разных категорий работников. Оценка эффективности социального пакета: метрики для измерения удовлетворенности сотрудников.

Тема 5. НАЛОГОВЫЕ АСПЕКТЫ КОМПЕНСАЦИЙ И ЛЬГОТ

Налогообложение доходов физических лиц: как налоги влияют на чистую зарплату сотрудника? Оптимизация налогообложения через социальные льготы: возможности снижения налоговой нагрузки через предоставление льгот. Особенности налогообложения компенсаций: как учесть различные формы вознаграждений в налоговом учете? Международные налоговые практики: особенности налогообложения зарубежных сотрудников.

Тема 6. ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ КОМПЕНСАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ

Критерии оценки эффективности: как измерить успешность политики компенсаций? Финансовый результат и производительность труда: связь между уровнем компенсаций и производительностью. Удовлетворенность сотрудников: роль компенсаций в уровне вовлеченности и лояльности. Использование бенчмаркинга: сравнение с лучшими практиками отрасли.

Тема 7. УПРАВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯМИ В ПОЛИТИКЕ КОМПЕНСАЦИЙ И ЛЬГОТ

Причины изменений в политике компенсаций: внешние и внутренние факторы. Процесс внедрения изменений: этапы подготовки и реализации новых схем. Коммуникационная стратегия: как эффективно донести изменения до сотрудников? Управление сопротивлением изменениям: стратегии минимизации рисков негативных реакций.

Тема 8. МЕЖДУНАРОДНЫЕ ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ КОМПЕНСАЦИЙ

Культурные различия в подходах к вознаграждению: специфика стран и регионов. Примеры лучших мировых практик: компании, успешно реализующие международные стратегии. Различия в налогообложении и законодательстве: как учитывать особенности законодательства разных стран? Проблематика экспатриантов: особенности компенсаций для международных команд.

Тема 9. МОТИВАЦИЯ И УДЕРЖАНИЕ ПЕРСОНАЛА ЧЕРЕЗ КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

Теории мотивации и их связь с компенсациями: как денежные стимулы воздействуют на поведение сотрудников? Роль компенсаций в привлечении талантов: важность конкурентоспособности предложений на рынке труда. Эффективные методы удержания сотрудников: как предотвратить текучесть кадров через бонусы и льготы?

Тема 10. ПОЛИТИКИ КОМПЕНСАЦИЙ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

Адаптация компенсационной политики к кризисным условиям: как пересмотреть систему вознаграждений в условиях экономических трудностей? Замораживание и сокращение заработной платы: плюсы и минусы временных мер. Альтернативные формы компенсаций: нематериальные поощрения и гибкий график работы. Обратная связь от сотрудников: как управлять ожиданиями и поддерживать моральный дух команды?

Тема 11. ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ПЛАНЫ РАЗВИТИЯ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ПАКЕТЫ

Связь индивидуального плана развития с системой вознаграждений: как адаптировать компенсацию под карьерные цели сотрудника? Стимулирование

профессионального роста: дополнительные бонусы за обучение и повышение квалификации. Персонализированные компенсационные пакеты: подходы к созданию индивидуальных предложений. Роль наставничества и коучинга: влияние менторства на мотивацию и развитие сотрудников.

Тема 12. БУДУЩИЕ ТРЕНДЫ В ФОРМИРОВАНИИ КОМПЕНСАЦИЙ И ЛЬГОТ

Технологии будущего в управлении компенсациями: искусственный интеллект и большие данные. Эволюция социального пакета: новые формы льгот и преимуществ. Глобальная конкуренция за таланты: тенденции мирового рынка труда. Устойчивое развитие и корпоративная социальная ответственность: как экология и этичность бизнеса влияют на политику компенсаций?

4.3. Лекции

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Заочная форма
1	Введение в политику компенсаций и льгот	2	1
2	Анализ рынка труда и конкурентоспособность вознаграждения	2	1
3	Разработка структуры компенсации и льгот	2	1
4	Социальные пакеты и льготы	2	1
5	Налоговые аспекты компенсаций и льгот	2	1
6	Оценка эффективности компенсационной политики	2	1
7	Управление изменениями в политике компенсаций и льгот	2	-
8	Международные подходы к формированию компенсаций	2	-
9	Мотивация и удержание персонала через компенсации и льготы	2	-
10	Политики компенсаций в условиях кризиса	2	-
11	Индивидуальные планы развития и компенсационные пакеты	2	-
12	Будущие тренды в формировании компенсаций и льгот	2	-
Итого:		24	6

4.4. Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Заочная форма
1	Введение в политику компенсаций и льгот	2	1
2	Анализ рынка труда и конкурентоспособность вознаграждения	4	1
3	Разработка структуры компенсации и льгот	2	1

4	Социальные пакеты и льготы	4	1
5	Налоговые аспекты компенсаций и льгот	2	1
6	Оценка эффективности компенсационной политики	4	1
7	Управление изменениями в политике компенсаций и льгот	2	-
8	Международные подходы к формированию компенсаций	4	-
9	Мотивация и удержание персонала через компенсации и льготы	4	-
10	Политики компенсаций в условиях кризиса	2	-
11	Индивидуальные планы развития и компенсационные пакеты	4	-
12	Будущие тренды в формировании компенсаций и льгот	2	-
Итого:		36	6

4.6. Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Название темы	Вид СРС	Объем часов	
			Очная форма	Заочная форма
1	Введение в политику компенсаций и льгот	подготовка к текущей и промежуточной аттестации	4	8
2	Анализ рынка труда и конкурентоспособность вознаграждения	подготовка к текущей и промежуточной аттестации	4	8
3	Разработка структуры компенсации и льгот	подготовка к текущей и промежуточной аттестации	4	8
4	Социальные пакеты и льготы	подготовка к текущей и промежуточной аттестации	4	8
5	Налоговые аспекты компенсаций и льгот	подготовка к текущей и промежуточной аттестации	4	8
6	Оценка эффективности компенсационной политики	подготовка к текущей и промежуточной аттестации	4	8
7	Управление изменениями в политике компенсаций и льгот	подготовка к текущей и промежуточной аттестации	4	8
8	Международные подходы к формированию компенсаций	подготовка к текущей и промежуточной аттестации	4	8
9	Мотивация и удержание персонала через	подготовка к текущей и промежуточной	4	8

	компенсации и льготы	аттестации		
10	Политики компенсаций в условиях кризиса	подготовка к текущей и промежуточной аттестации	4	8
11	Индивидуальные планы развития и компенсационные пакеты	подготовка к текущей и промежуточной аттестации	4	8
12	Будущие тренды в формировании компенсаций и льгот	подготовка к текущей и промежуточной аттестации	4	8
Итого:			48	96

4.7. Курсовые работы/проекты.

Курсовые работы по дисциплине не предусмотрены.

5. Образовательные технологии

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

традиционные объяснительно-иллюстративные технологии, которые обеспечивают доступность учебного материала для большинства студентов, системность, отработанность организационных форм и привычных методов, относительно малые затраты времени;

технологии проблемного обучения, направленные на развитие познавательной активности, творческой самостоятельности студентов и предполагающие последовательное и целенаправленное выдвижение перед студентом познавательных задач, разрешение которых позволяет студентам активно усваивать знания (используются поисковые методы; постановка познавательных задач);

технологии развивающего обучения, позволяющие ориентировать учебный процесс на потенциальные возможности студентов, их реализацию и развитие;

технологии концентрированного обучения, суть которых состоит в создании максимально близкой к естественным психологическим особенностям человеческого восприятия структуры учебного процесса и которые дают возможность глубокого и системного изучения содержания учебных дисциплин за счет объединения занятий в тематические блоки;

технологии модульного обучения, дающие возможность обеспечения гибкости процесса обучения, адаптации его к индивидуальным потребностям и особенностям обучающихся (применяются, как правило, при самостоятельном обучении студентов по индивидуальному учебному плану);

технологии дифференцированного обучения, обеспечивающие возможность создания оптимальных условий для развития интересов и способностей студентов, в том числе и студентов с особыми образовательными потребностями, что позволяет реализовать в культурно-образовательном пространстве университета идею создания равных возможностей для получения образования

технологии активного (контекстного) обучения, с помощью которых осуществляется моделирование предметного, проблемного и социального

содержания будущей профессиональной деятельности студентов (используются активные и интерактивные методы обучения) и т.д.

Максимальная эффективность педагогического процесса достигается путем конструирования оптимального комплекса педагогических технологий и (или) их элементов на личностно-ориентированной, деятельностной, диалогической основе и использования необходимых современных средств обучения.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература:

1. Смирнова, А. А. Методы психологической оценки деятельности персонала и профессиональной деятельности : учебное пособие / А. А. Смирнова. - Москва : ФЛИНТА, 2021. - 40 с. - ISBN 978-5-9765-4787-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1852370> (дата обращения: 29.03.2024). – Режим доступа: по подписке.

2. Смирнова, А. А. Методы психологической оценки деятельности персонала и профессиональной деятельности : учебное пособие / А. А. Смирнова. - Москва : ФЛИНТА, 2021. - 40 с. - ISBN 978-5-9765-4787-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1852370> (дата обращения: 29.03.2024). – Режим доступа: по подписке.

3. Соломанидина, Т.О. Мотивация трудовой деятельности персонала: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Организационное поведение», «Мотивация персонала» / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 312 с. - ISBN 978-5-238-01609-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1028803> (дата обращения: 29.03.2024). – Режим доступа: по подписке.

4. Тузова, А. А. Мотивация персонала : краткий курс / А. А. Тузова. - Москва : ИНТУИТ, 2016. - 76 с. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2146634> (дата обращения: 29.03.2024). – Режим доступа: по подписке.

5. Управление персоналом организации: современные технологии : учебник / С.И. Сотникова, Е.В. Маслов, Н.Н. Абакумова [и др.] ; под ред. С.И. Сотниковой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 513 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/textbook_5bed839113b498.63715965. - ISBN 978-5-16-014117-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2126946> (дата обращения: 29.03.2024). – Режим доступа: по подписке.

б) дополнительная литература:

6. Адова, И. Б. Интегрированный подход к управлению вознаграждением персонала индустриальной организации : монография / И. Б. Адова, О. В. Милехина. - Новосибирск : Изд-во НГТУ, 2019. - 200 с. - (Серия «Монографии НГТУ»). - ISBN 978-5-7782-3985-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1869444> (дата обращения: 29.03.2024). – Режим доступа: по подписке.

7. Лукаш, Ю. А. Работа по подбору, оценке и контролю персонала: Учебно-практическое пособие / Лукаш Ю.А. - Москва :Юстицинформ, 2015. - 200 с. ISBN 978-5-7205-1255-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/752220> (дата обращения: 29.03.2024). – Режим доступа: по подписке.

8. Тихонова, А. В. Значение налоговых льгот и государственных субсидий для стимулирования агропромышленного комплекса России / А. В. Тихонова. - Текст : электронный // Znanium.com. - 2017. - №1-12. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/850897> (дата обращения: 29.03.2024)

в) Интернет-ресурсы:

Министерство образования и науки Российской Федерации – <http://минобрнауки.рф/>

Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки – <http://obrnadzor.gov.ru/>

Министерство образования и науки Луганской Народной Республики – <https://minobr.su>

Информационно-аналитическая система – <http://www.spark-interfax.ru>

Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» – <http://window.edu.ru/>

Народный совет Луганской Народной Республики – <https://nslnr.su>

Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования – <http://fgosvo.ru>

Федеральный портал «Российское образование» – <http://www.edu.ru/>

Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов – <http://fcior.edu.ru/>

Электронно-библиотечная система «Консультант-студента» – <http://www.studentlibrary.ru/cgi-bin/mb4x>

Электронно-библиотечная система «StudMed.ru» – <https://www.studmed.ru>

Информационный ресурс библиотеки образовательной организации

Научная библиотека имени А. Н. Коняева – <http://biblio.dahluniver.ru/>

8. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Освоение дисциплины «Формирование политики компенсаций и льгот персонала» предполагает использование академических аудиторий, соответствующих действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Прочее: рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет.

Программное обеспечение:

Функциональное назначение	Бесплатное программное обеспечение	Ссылки
Офисный пакет	Libre Office 6.3.1	https://www.libreoffice.org/ https://ru.wikipedia.org/wiki/LibreOffice

Операционная система	UBUNTU 19.04	https://ubuntu.com/ https://ru.wikipedia.org/wiki/Ubuntu
Браузер	Firefox Mozilla	http://www.mozilla.org/ru/firefox/fx
Браузер	Opera	http://www.opera.com
Почтовый клиент	Mozilla Thunderbird	http://www.mozilla.org/ru/thunderbird
Файл-менеджер	Far Manager	http://www.farmanager.com/download.php
Архиватор	7Zip	http://www.7-zip.org/
Графический редактор	GIMP (GNU Image Manipulation Program)	http://www.gimp.org/ http://gimp.ru/viewpage.php?page_id=8 http://ru.wikipedia.org/wiki/GIMP
Редактор PDF	PDFCreator	http://www.pdfforge.org/pdfcreator
Аудиоплеер	VLC	http://www.videolan.org/vlc/

8. Оценочные средства по дисциплине

Паспорт оценочных средств по учебной дисциплине «Формирование политики компенсаций и льгот персонала»

Описание уровней сформированности и критериев оценивания компетенций на этапах их формирования в ходе изучения дисциплины

Этап	Код компетенции	Уровни сформированности компетенции	Критерии оценивания компетенции
Начальный	ПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью, и подразделением организации	Пороговый	знать: современные подходы и методы управления; методы планирования, управления ресурсами и рисками; платформы для управления проектами и анализа данных, которые помогут в автоматизации и оптимизации процессов формирования и управления компенсациями и льготами;
Основной		Базовый	уметь: применять современные подходы и методы управления; разрабатывать планы проектов по формированию политики компенсаций и льгот; устанавливать реалистичные сроки выполнения задач, определять необходимые ресурсы и контролировать выполнение работ;
Заключительный		Высокий	владеть: специализированными программными средствами и информационными системами; проектной и процессной деятельностью, и подразделением организации; инструментами визуализации и анализа данных для принятия обоснованных решений;
Начальный	ПК-1 Способен осуществлять процессы кадрового планирования, администрировать работу в сфере управления персоналом и ее документообеспечения, учитывая	Пороговый	знать: современные подходы и технологии управления персоналом, включая цифровые инструменты и автоматизированные системы, позволяющие эффективно управлять процессами подбора, найма, оценки и развития сотрудников; актуальное трудовое законодательство и внутренние регламенты компании, касающиеся вопросов компенсаций и льгот, чтобы правильно оформлять и сопровождать соответствующую документацию; факторы, которые необходимо учитывать при разработке и администрировании политики компенсаций и льгот;

Основной		Базовый	уметь: разрабатывать и вести документацию, связанную с компенсациями и льготами, в соответствии с требованиями законодательства и внутренними регламентами компании, обеспечивая точность и своевременность обработки данных; реагировать на изменения в законодательстве, рыночных условиях и корпоративных стандартах, внося соответствующие коррективы в политику компенсаций и льгот, чтобы поддерживать её актуальность и соответствие требованиям;
		Высокий	владеть: навыками работы с программными продуктами для автоматизации процессов кадрового делопроизводства и управления компенсациями, такими как HRM-системы, для повышения эффективности и точности работы

Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в результате освоения учебной дисциплины.

№ п/п	Код компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по дисциплине)	Темы учебной дисциплины	Этапы формирования (семестр изучения)
1	ПК-4	Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью, и подразделение м организации	ОПК-4.3 Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления	<i>Тема 1. Введение в политику компенсаций и льгот</i> <i>Тема 2. Анализ рынка труда и конкурентоспособность вознаграждения</i> <i>Тема 3. Разработка структуры компенсации и льгот</i> <i>Тема 4. Социальные пакеты и льготы</i> <i>Тема 5. Налоговые аспекты компенсаций и льгот</i> <i>Тема 6. Оценка эффективности компенсационной политики</i>	4
2.	ПК-1.	Способен осуществлять процессы кадрового планирования, администрировать работу в	ПК-5.2. Умеет применять новейшие методы и приемы администрирования кадровой работы, а также	<i>Тема 7. Управление изменениями в политике компенсаций и льгот</i> <i>Тема 8. Международные подходы к формированию компенсаций</i> <i>Тема 9. Мотивация и</i>	3

		сфере управления персоналом и ее документообеспечения, учитывая внутреннюю и внешнюю среду организации	документообеспечения с учетом внешних и внутренних факторов	удержание персонала через компенсации и льготы Тема 10. Политики компенсаций в условиях кризиса Тема 11. Индивидуальные планы развития и компенсационные пакеты Тема 12. Будущие тренды в формировании компенсаций и льгот	
--	--	--	---	--	--

Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал
оценивания

№ п/п	Код компетенции	Индикаторы достижений компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Контролируемые темы учебной дисциплины	Наименование оценочного
1	ПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью, и подразделением организации	ПК-4.3 Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления	знать: современные подходы и методы управления; методы планирования, управления ресурсами и рисками; платформы для управления проектами и анализа данных, которые помогут в автоматизации и оптимизации процессов формирования и управления компенсациями и льготами; уметь: применять современные подходы и методы управления; разрабатывать планы проектов по формированию политики компенсаций и льгот; устанавливать реалистичные сроки выполнения задач, определять необходимые ресурсы и контролировать выполнение работ; владеть: специализированными программными средствами и информационными системами; проектной и процессной деятельностью, и подразделением организации; инструментами визуализации и анализа данных для принятия обоснованных решений;	Тема 1. Введение в политику компенсаций и льгот Тема 2. Анализ рынка труда и конкурентоспособность вознаграждения Тема 3. Разработка структуры компенсации и льгот Тема 4. Социальные пакеты и льготы Тема 5. Налоговые аспекты компенсаций и льгот Тема 6. Оценка эффективности компенсационной политики	Тестовые задания, разноуровневые задачи и задания, контрольные вопросы, зачет

2	ПК-1. Способен осуществлять процессы кадрового планирования, администрировать работу в сфере управления персоналом и ее документообеспечения, учитывая внутреннюю и внешнюю среду организации	ПК-1.2. Умеет применять новейшие методы и приемы администрирования кадровой работы, а также документообеспечения с учетом внешних и внутренних факторов	знать: современные подходы и технологии управления персоналом, включая цифровые инструменты и автоматизированные системы, позволяющие эффективно управлять процессами подбора, найма, оценки и развития сотрудников; актуальное трудовое законодательство и внутренние регламенты компании, касающиеся вопросов компенсаций и льгот, чтобы правильно оформлять и сопровождать соответствующую документацию; факторы, которые необходимо учитывать при разработке и администрировании политики компенсаций и льгот; уметь: разрабатывать и вести документацию, связанную с компенсациями и льготами, в соответствии с требованиями законодательства и внутренними регламентами компании, обеспечивая точность и своевременность обработки данных; реагировать на изменения в законодательстве, рыночных условиях и корпоративных стандартах, внося соответствующие коррективы в политику компенсаций и льгот, чтобы поддерживать её актуальность и соответствие требованиям; владеть: навыками работы с программными продуктами для автоматизации процессов кадрового делопроизводства и управления компенсациями, такими как HRM-системы, для повышения эффективности и точности работы	Тема 7. Управление изменениями в политике компенсаций и льгот Тема 8. Международные подходы к формированию компенсаций Тема 9. Мотивация и удержание персонала через компенсации и льготы Тема 10. Политики компенсаций в условиях кризиса Тема 11. Индивидуальные планы развития и компенсационные пакеты Тема 12. Будущие тренды в формировании компенсаций и льгот	Тестовые задания, разноуровневые задачи и задания, контрольные вопросы, зачет
---	---	---	---	---	--

1. Типовые тестовые задания

(пороговый уровень)

1. Что является ключевым показателем конкурентоспособности вознаграждения?
 - a) Средний уровень заработной платы в отрасли
 - b) Соотношение зарплаты и производительности труда
 - c) Размер премиальных выплат
 - d) Количество предоставляемых льгот
 - e) Уровень удовлетворенности сотрудников
2. Какие факторы влияют на конкурентоспособность вознаграждения?
 - a) Стоимость жизни в регионе
 - b) Общие экономические условия
 - c) Политика компании в области компенсаций
 - d) Все вышеперечисленное
 - e) Спрос и предложение на рынке труда
3. Какой метод используется для оценки рыночной стоимости должности?
 - a) Бенчмаркинг
 - b) Анализ затрат на персонал
 - c) Интервьюирование сотрудников
 - d) Оценка эффективности работы
 - e) Анализ вакансий конкурентов
4. Что такое бенчмаркинг в контексте анализа рынка труда?
 - a) Сравнение зарплатных предложений конкурентов
 - b) Определение уровня удовлетворенности сотрудников
 - c) Проведение опросов среди работников
 - d) Изучение трендов на рынке труда
 - e) Разработка новых стратегий мотивации персонала
5. Какая информация необходима для проведения анализа конкурентоспособности вознаграждения?
 - a) Данные о заработных платах в аналогичных компаниях
 - b) Информация о социальных пакетах конкурентов
 - c) Отзывы сотрудников о вознаграждении
 - d) Статистика по уровню безработицы
 - e) Показатели производительности труда
6. Почему компании проводят изменения в политике компенсаций и льгот?
 - a) Чтобы соответствовать законодательству
 - b) Для повышения конкурентоспособности на рынке труда

- c) В связи с изменением структуры компании
- d) Все вышеперечисленные причины
- e) Только для увеличения прибыли

7. Какие методы используются для внедрения изменений в политику компенсаций и льгот?

- a) Каскадный подход
- b) Коммуникационные стратегии
- c) Аналитические исследования рынка труда
- d) Обучающие программы для сотрудников
- e) Информирование через корпоративную почту

8. Что включает в себя процесс управления изменениями в политике компенсаций и льгот?

- a) Планирование изменений
- b) Внедрение изменений
- c) Мониторинг результатов
- d) Поддержка и адаптация сотрудников
- e) Все перечисленные этапы

9. Какова роль HR-отдела в процессе управления изменениями в политике компенсаций и льгот?

- a) Разработка новой политики
- b) Обеспечение коммуникации между руководством и сотрудниками
- c) Организация тренингов для адаптации сотрудников
- d) Оценка эффективности изменений
- e) Реализация всех перечисленных функций

10. Какие факторы необходимо учитывать при внедрении изменений в политику компенсаций и льгот?

- a) Финансовое состояние компании
- b) Ожидания сотрудников
- c) Текущие рыночные тенденции
- d) Законодательство в сфере труда
- e) Все вышеуказанные факторы

11. Какие элементы включаются в структуру базовой компенсации?

- a) Заработная плата
- b) Премияльные выплаты
- c) Льготы и бонусы
- d) Социальные пакеты
- e) Дополнительные выходные дни
- f) Страхование здоровья
- g) Оплата сверхурочных часов
- h) Доля в прибыли компании

12. Какие факторы учитываются при разработке структуры льгот?

- a) Рыночная стоимость аналогичных должностей
- b) Требования законодательства
- c) Бюджет компании
- d) Мотивация сотрудников
- e) Потребности сотрудников
- f) Конкурентоспособность компании на рынке труда
- g) Демографические характеристики сотрудников
- h) Программы социального обеспечения

13. Какие инструменты используются для разработки структуры компенсаций?

- a) Бенчмаркинг
- b) Анкетирование сотрудников
- c) Консультации с экспертами
- d) Анализ финансовых отчетов
- e) Методы прогнозирования
- f) Сбор статистической информации
- g) Автоматизация процессов расчета
- h) Тестирование различных моделей
- i) Создание фокус-групп
- j) Разработка корпоративных стандартов

14. Какие типы льгот могут быть включены в структуру компенсаций?

- a) Медицинское страхование
- b) Пенсионные планы
- c) Транспортные расходы
- d) Питание на рабочем месте
- e) Спортивные абонементы
- f) Образовательные программы
- g) Субсидии на жилье

15. Какие критерии важны при оценке эффективности разработанной структуры компенсации и льгот?

- a) Удовлетворенность сотрудников
- b) Привлечение талантливых специалистов
- c) Сохранение ключевых сотрудников
- d) Повышение производительности труда
- e) Соответствие законодательным требованиям
- f) Снижение текучести кадров
- g) Экономическая эффективность

16. Какие международные стандарты применяются при формировании системы компенсаций и льгот?

- a) ISO 9000
- b) Global Reporting Initiative (GRI)
- c) ILO Conventions
- d) OECD Guidelines for Multinational Enterprises
- e) World Bank Standards
- f) United Nations Sustainable Development Goals (SDGs)
- g) EU Directives on Employee Rights
- h) WageIndicator Foundation
- i) International Labour Organization (ILO) Decent Work Agenda
- j) European Social Charter

17. Какие факторы учитываются при международном подходе к формированию компенсаций и льгот?

- a) Национальные трудовые законы
- b) Валютные курсы
- c) Налоговая политика разных стран
- d) Локальная инфляция
- e) Мультикультурные различия в ожиданиях сотрудников
- f) Международные соглашения о труде
- g) Геополитическая стабильность региона
- h) Различия в уровне жизни

18. Какие элементы международной системы компенсаций и льгот включают?

- a) Местная зарплата
- b) Надбавки за международное назначение
- c) Медицинская страховка
- d) Жилищные субсидии
- e) Оплачиваемый отпуск
- f) Пенсии и пособия по старости
- g) Подготовка и обучение сотрудников
- h) Экологическая ответственность компании
- i) Возмещение транспортных расходов
- j) Психологическое консультирование

19. Какие аспекты культурной среды учитываются при международных компенсациях?

- a) Языковые барьеры
- b) Особенности питания и кухни
- c) Этнические и религиозные праздники
- d) Традиционная одежда и дресс-код
- e) Локальные социальные нормы общения
- f) Семейные ценности и отношения
- g) Национальные привычки и обычаи

h) Трудовые традиции и рабочее время

20. Какие преимущества имеют международные сотрудники при выборе страны назначения?

- a) Высокие налоги
- b) Возможность получить визу на длительное пребывание
- c) Доступ к качественному медицинскому обслуживанию
- d) Высокий уровень преступности
- e) Хорошее образование для детей
- f) Высокие доходы и компенсации
- g) Легкость адаптации к новому месту жительства
- h) Наличие культурных и развлекательных мероприятий
- i) Низкий уровень инфляции
- j) Наличие качественных жилищных условий

Методические рекомендации:

При использовании формы текущего контроля «Тестирование» студентам могут быть предложены задания на бумажном носителе.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «Тесты»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Тесты выполнены на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% тестов)
4	Тесты выполнены на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89% тестов)
3	Тесты выполнены на низком уровне (правильные ответы даны на 50-74% тестов)
2	Тесты выполнены на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем на 50% тестов)

2. Разноуровневые задачи и задания

(базовый уровень)

Задание 1: Глобализация и локализация

Задание: Компания планирует расширить своё присутствие на международном уровне. Необходимо разработать единую стратегию компенсаций и льгот, которая будет учитывать как глобальные стандарты, так и местные особенности стран присутствия. Определите, какие элементы компенсационной политики стоит стандартизировать, а какие — адаптировать под локальные условия.

Задание 2: Гибридные модели работы

Задание: С развитием гибридных моделей работы (частично удалённая работа, частично офисная) компании сталкиваются с новыми

вызовами в области компенсаций. Предложите варианты изменений в политике компенсаций и льгот, чтобы учесть эти изменения и повысить привлекательность рабочего места.

Задание 3: Индивидуализированные пакеты

Задание: Многие компании переходят к персонализированным компенсационным пакетам, позволяющим сотрудникам выбирать подходящие им льготы. Разработайте схему такой программы, где сотрудник сможет выбрать несколько вариантов льгот из предложенного списка. Какие льготы будут универсальными, а какие — индивидуальными?

Задание 4: Экологическая устойчивость

Задание: Компании всё чаще интегрируют экологические инициативы в свои компенсационные программы. Например, предоставляют льготы на использование экологически чистого транспорта или поддержку проектов устойчивого развития. Придумайте несколько инновационных идей для включения экологической составляющей в компенсационный пакет.

Задание 5: Компенсации будущего

Задание: Представьте, что через 10 лет большинство профессий значительно изменится благодаря автоматизации и искусственному интеллекту. Какие новые формы компенсаций и льгот могут появиться в будущем? Опишите три гипотетических сценария и их обоснование.

Задание 6: Анализ ключевых показателей эффективности (KPI)

Задание: Ваша задача — разработать систему KPI для оценки эффективности компенсационной политики компании. Выберите пять ключевых показателей, которые наилучшим образом характеризуют степень удовлетворенности сотрудников и их продуктивность. Объясните, почему именно эти показатели важны и как они связаны с результатами работы компании.

Задание 7: Сравнительный анализ с рынком

Задание: Вы получили данные о компенсациях и льготах в компаниях-конкурентах. На основе этих данных определите, насколько ваша компания конкурентоспособна в плане вознаграждений. Используйте такие параметры, как средняя зарплата, бонусы, дополнительные льготы и условия труда. Предложите рекомендации по улучшению компенсационной политики.

Задание 8: Обратная связь от сотрудников

Задание: Компания провела опрос среди сотрудников, чтобы узнать их мнение о действующей компенсационной политике. Результаты показали, что многие недовольны отсутствием прозрачного механизма начисления премий и недостаточным количеством льгот. Разработайте план мероприятий, направленных на улучшение ситуации, основываясь на обратной связи.

Задание 9: Бюджетирование компенсаций

Задание: Вам поручено составить годовой бюджет на компенсации и льготы для всех подразделений компании. Рассчитайте необходимую сумму, исходя из текущего размера фонда оплаты труда, планов по развитию и индексации зарплат. Убедитесь, что выделенная сумма соответствует финансовым возможностям компании и позволяет сохранить конкурентоспособность на рынке труда.

Задание 10: Долгосрочная оценка эффективности

Задание: Через два года после введения новой компенсационной политики компания хочет оценить её долгосрочную эффективность. Определите, какие показатели нужно отслеживать для оценки успеха нововведений. Как можно связать результаты работы компании с изменением системы вознаграждений?

Задание 11: Баланс материальных и нематериальных стимулов

Задание: Ваша компания столкнулась с проблемой высокого уровня текучести кадров. Руководство решило пересмотреть систему мотивации, добавив больше нематериальных стимулов. Вам предстоит определить оптимальное соотношение между материальными (зарплата, премии) и нематериальными (гибкий график, возможность удалённой работы) стимулами. Объясните, почему выбранное вами соотношение является эффективным для удержания сотрудников.

Задание 12: Разработка индивидуального компенсационного пакета

Задание: Один из ваших ключевых сотрудников выразил недовольство текущей системой вознаграждений. Его беспокоит отсутствие индивидуальных подходов к компенсации труда. Ваша задача — разработать персонализированный компенсационный пакет, который будет учитывать профессиональные достижения сотрудника, его личные предпочтения и долгосрочные карьерные планы. Опишите, какие элементы включили бы в этот пакет и почему.

Задание 13: Льготы для удержания талантливых специалистов

Задание: Компания планирует внедрение новой программы льгот для удержания талантливых специалистов. Ваша задача — предложить набор льгот, которые были бы наиболее привлекательными для высококвалифицированных профессионалов. Рассмотрите такие категории, как медицинское страхование, дополнительное образование, корпоративные мероприятия и другие. Объясните, почему именно эти льготы помогут удержать ценных сотрудников.

Задание 14: Оценка эффективности программ удержания

Задание: После внедрения новых программ компенсаций и льгот прошло полгода. Руководство просит вас оценить их эффективность. Используя доступные данные (уровень текучести кадров, отзывы сотрудников, производительность), проведите анализ и сделайте вывод о том, достигли ли программы поставленных целей. Если нет, предложите рекомендации по их улучшению.

Задание 15: Антикризисные меры по удержанию персонала

Задание: В условиях финансового кризиса компания вынуждена сократить расходы на компенсации и льготы. Однако руководство понимает, что важно сохранить ключевой персонал. Вам поручено разработать антикризисную программу мотивации и удержания, которая позволит минимизировать потери среди важных сотрудников. Предложите несколько мер, которые помогут сохранить мотивацию и лояльность сотрудников в сложной экономической ситуации.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «разноуровневые задания и задачи»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
5	Обучающийся полностью и правильно выполнил задание. Показал отличные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Работа оформлена аккуратно в соответствии с предъявляемыми требованиями
4	Обучающийся выполнил задание с небольшими неточностями. Показал хорошие знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении работы
3	Обучающийся выполнил задание с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач

2	Обучающийся выполнил задание неправильно. При выполнении обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими при решении задач в рамках усвоенного учебного материала
---	---

3. Контрольные вопросы и задания (базовый уровень)

Вопросы текущего контроля успеваемости на семинарах (практических занятиях)

2. Особенности разработки компенсационных пакетов в условиях экономического спада
3. Роль нематериальных компенсаций в поддержании мотивации сотрудников в кризис
4. Оптимизация расходов на компенсации и льготы в условиях ограниченных ресурсов
5. Этика снижения компенсаций в кризис: как сбалансировать интересы компании и сотрудников
6. Антикризисные меры в политике компенсаций: опыт российских и зарубежных компаний
7. Психологическое воздействие сокращения компенсаций на сотрудников: как смягчить негативный эффект
8. Использование гибких компенсационных схем в условиях неопределенности
9. Перспективы восстановления компенсационных пакетов после выхода из кризиса
10. Формирование антикризисных коалиций с профсоюзами и работниками
11. Будущее компенсационных политик после кризиса: уроки и выводы
12. Роль материальных и нематериальных компенсаций в мотивации сотрудников
13. Эффективность социальных пакетов в удержании ключевых сотрудников
14. Влияние компенсационной политики на корпоративную культуру
15. Современные тренды в разработке компенсационных пакетов для молодых специалистов
16. Методы оценки удовлетворенности сотрудников компенсационными программами
17. Конкурентоспособность компенсационных предложений на рынке труда
18. Эволюция подходов к компенсациям и льготам в постсоветской России

19. Правовые и налоговые аспекты предоставления компенсаций и льгот
20. Цифровизация и автоматизация процессов управления компенсациями
21. Персонализация компенсационных пакетов: индивидуальный подход к мотивации
22. Какие международные стандарты и рекомендации существуют в области формирования компенсаций?
23. Как различаются подходы к формированию компенсаций в разных странах?
24. Какие факторы учитывают международные компании при разработке глобальной политики компенсаций?
25. Как учитывать культурные различия при разработке международной политики компенсаций?
26. Какие методы используются для выравнивания уровня компенсаций в разных регионах мира?
27. Как международное законодательство влияет на формирование компенсаций?
28. Какие трудности возникают при реализации единой политики компенсаций в многонациональной компании?
29. Как эффективно управлять компенсациями для экспатов и местных сотрудников?
30. Какие современные тенденции в международных подходах к формированию компенсаций вы можете отметить?
31. Как оценить конкурентоспособность международной политики компенсаций?
32. Почему возникает необходимость вносить изменения в политику компенсаций и льгот?
33. Какие этапы включает процесс управления изменениями в политике компенсаций и льгот?
34. Как провести диагностику текущей политики компенсаций и льгот для выявления областей для улучшений?
35. Как вовлечь сотрудников в процесс разработки изменений в политике компенсаций и льгот?
36. Какие коммуникационные стратегии использовать для успешного внедрения изменений в политику компенсаций и льгот?
37. Как преодолеть сопротивление изменениям среди сотрудников?
38. Какие риски связаны с внесением изменений в политику компенсаций и льгот?
39. Как оценить успех проведенных изменений в политике компенсаций и льгот?
40. Какие уроки можно извлечь из опыта предыдущих изменений в политике компенсаций и льгот?
41. Как поддерживать гибкость и адаптивность политики компенсаций и льгот в условиях постоянных изменений внешней среды?

42. Почему важно оценивать эффективность компенсационной политики?
43. Какие ключевые показатели эффективности (KPI) используются для оценки компенсационной политики?
44. Как проводится сравнение компенсационной политики вашей компании с конкурентами?
45. Какие методы применяются для получения обратной связи от сотрудников относительно их удовлетворённости компенсационным пакетом?
46. Как компенсационная политика влияет на текучесть кадров и производительность сотрудников?
47. Какие факторы следует учитывать при оценке финансовых затрат на реализацию компенсационной политики?
48. Какие показатели могут свидетельствовать о неэффективности компенсационной политики?
49. Как проводить оценку эффективности компенсационной политики в долгосрочной перспективе?
50. Какие корректировки в компенсационную политику могут потребоваться после её оценки?
51. Каковы основные ошибки при оценке эффективности компенсационной политики?
52. Какие выплаты относятся к налогооблагаемым доходам физического лица?
53. Какие льготы и компенсации освобождены от налогообложения?
54. Как рассчитывается налоговая база для исчисления налога на доходы физических лиц (НДФЛ)?
55. Какие налоги взимаются с компенсаций и льгот, предоставляемых работодателем?
56. Какими налоговыми вычетами могут воспользоваться работники при получении компенсаций и льгот?
57. Какие требования законодательства предъявляются к документальному оформлению компенсаций и льгот для целей налогообложения?
58. Как отразить компенсации и льготы в бухгалтерском учете и отчетности?
59. Какие санкции могут применяться к работодателю за неправильное начисление налогов с компенсаций и льгот?
60. Какие изменения в законодательстве последних лет повлияли на налогообложение компенсаций и льгот?

.Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «Контрольные вопросы»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
---------------------------------------	---------------------

5	Студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.)
4	Студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.)
3	Студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.)
2	Раскрытие вопроса представлено на неудовлетворительном уровне или не представлено (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

Примерный перечень вопросов для подготовки к контрольной работы:

1. Как минимизировать налоговые обязательства при предоставлении компенсаций и льгот?
2. Что включает в себя разработка структуры компенсации и льгот?
3. Какие ключевые факторы учитываются при создании структуры компенсации и льгот?
4. Как проводится анализ рыночной стоимости труда при разработке структуры компенсации?
5. Какие виды компенсаций и льгот могут входить в структуру?
6. Как определить оптимальный баланс между фиксированной и переменной частью зарплаты?
7. Какие методы используются для определения справедливого уровня компенсации для различных должностей?
8. Как учитывать региональные различия при разработке структуры компенсации?
9. Как обеспечить прозрачность и справедливость в структуре компенсации и льгот?
10. Какие современные тренды в разработке структуры компенсации и льгот вы можете отметить?
11. Как оценивается эффективность разработанной структуры компенсации и льгот?
12. Что такое социальный пакет и какие его основные компоненты?
13. Как социальный пакет влияет на привлечение и удержание сотрудников в организации?
14. Какие виды льгот наиболее востребованы среди сотрудников?
15. Какие законодательные акты регулируют предоставление социальных пакетов и льгот в России?
16. Как различаются социальные пакеты в зависимости от сферы деятельности компании?

17. Какие инновационные формы социальных льгот предлагаются современными компаниями?
18. Как оценивают сотрудники ценность предлагаемых социальных пакетов и льгот?
19. Какие налоговые льготы предусмотрены для компаний, предоставляющих расширенный социальный пакет своим работникам?
20. Какие расходы несет работодатель при обеспечении социальных пакетов и льгот?
21. Как измеряется эффективность социальных пакетов и льгот для работодателя?
22. Что такое анализ рынка труда и почему он важен для разработки политики вознаграждений?
23. Какие данные и источники информации используются при анализе рынка труда?
24. Как определяется конкурентоспособность уровня заработной платы и иных вознаграждений?
25. Какие факторы влияют на уровень заработных плат и иных вознаграждений в различных отраслях экономики?
26. Как компания может оценить свою конкурентоспособность на рынке труда?
27. Какие методы используются для сопоставления уровней вознаграждения внутри отрасли и региона?
28. Что такое политика компенсаций и льгот в организации?
29. Какие виды компенсаций и льгот наиболее распространены в организациях?
30. Какую роль играют компенсации и льготы в мотивации сотрудников?
31. Какие факторы влияют на формирование политики компенсаций и льгот в компании?
32. Как законодательство регулирует предоставление компенсаций и льгот сотрудникам?
33. Какие существуют методы оценки эффективности политики компенсаций и льгот?
34. Каковы различия между материальной и нематериальной мотивацией через систему компенсаций и льгот?
35. Какие современные тренды существуют в разработке политики компенсаций и льгот?
36. Какова роль HR-отдела в разработке и внедрении политики компенсаций и льгот?
37. Какие возможные негативные последствия могут возникнуть при неправильной политике компенсаций и льгот?
38. Как изменения на рынке труда (например, демографические сдвиги, технологический прогресс) влияют на конкурентоспособность вознаграждений?

39. Какие риски возникают при несоответствии уровня вознаграждений требованиям рынка труда?

40. Как часто компаниям рекомендуется пересматривать политику вознаграждений с учетом динамики рынка труда?

41. Какие рекомендации можно предложить компаниям для поддержания высокой конкурентоспособности вознаграждения?

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «Контрольная работа»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.)
4	Студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.)
3	Студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.)
2	Раскрытие вопроса представлено на неудовлетворительном уровне или не представлено (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

Оценочные средства аттестации (зачет)

Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету:

1. Стратегии адаптации вознаграждений к кризисным условиям.
2. Акцент на нефинансовых формах стимулирования в трудные времена.
3. Методы сокращения издержек без потери кадрового потенциала.
4. Этические дилеммы и компромиссы в условиях вынужденных сокращений вознаграждений.
5. Анализ лучших практик управления вознаграждением в кризисных ситуациях.
6. Способы минимизации стресса и демотивации среди персонала.
7. Применение переменных частей вознаграждения и бонусов в кризис.
8. Стратегии возвращения к докризисному уровню вознаграждений.
9. Совместные усилия по сохранению трудового потенциала в условиях кризиса.

10. Прогнозы и тенденции в области вознаграждений после завершения кризисного периода.
11. Исследование баланса между денежными и нефинансовыми формами поощрения.
12. Анализ влияния льгот и привилегий на лояльность персонала.
13. Изучение взаимосвязи между системой вознаграждений и ценностными установками коллектива.
14. Обзор актуальных форм поощрений для миллениалов и поколения Z.
15. Инструменты и подходы к изучению мнения работников о вознаграждениях.
16. Бенчмаркинг и сравнительный анализ компенсационных пакетов конкурентов.
17. Историческая перспектива изменений в системах вознаграждений.
18. Регулирование и ответственность работодателей при разработке компенсационных программ.
19. Использование ИТ-решений для оптимизации вознаграждения сотрудников.
20. Исследование возможностей и ограничений кастомизированных систем вознаграждений.
21. Опишите ключевые документы и регламенты.
22. Приведите примеры национальных различий в системах вознаграждений.
23. Определите основные аспекты, влияющие на создание международных схем вознаграждений.
24. Обсудите значимость культурных особенностей в формировании компенсаций.
25. Рассмотрите подходы к унификации компенсационных политик.
26. Изучите влияние правовых рамок на разработку компенсационных схем.
27. Проанализируйте вызовы интеграции компенсационных практик.
28. Исследуйте различия в подходах к вознаграждениям для разных категорий работников.
29. Обсудите актуальные направления в сфере международного вознаграждения.
30. Определите критерии и методики оценки конкурентоспособности компенсационных предложений.
31. Объясните причины и предпосылки для изменений.
32. Опишите пошаговый подход к управлению изменениями.
33. Предложите методы диагностики существующей системы вознаграждений.

34. Обсудите способы привлечения сотрудников к процессу изменений.
35. Определите ключевые каналы и методы коммуникации.
36. Рассмотрите возможные причины сопротивления и пути их преодоления.
37. Проанализируйте потенциальные опасности и вызовы.
38. Укажите критерии и метрики для оценки результата.
39. Разберите кейсы успешных и неудачных примеров.
40. Обсудите стратегии поддержания актуальности и устойчивости системы вознаграждений.
41. Объясните значимость регулярной оценки компенсационной политики.
42. Приведите примеры показателей, которые могут использоваться для измерения успеха.
43. Опишите методы бенчмаркинга в оценке компенсационного пакета.
44. Укажите способы сбора мнений сотрудников.
45. Рассмотрите корреляцию между уровнем компенсаций и эффективностью работы команды.
46. Определите важные аспекты бюджетирования компенсаций.
47. Обсудите индикаторы проблем в системе вознаграждений.
48. Поясните подходы к мониторингу результатов на протяжении длительного периода.
49. Предложите возможные улучшения на основании полученных данных.
50. Опишите распространённые ловушки и проблемы, возникающие при проведении оценки.
51. Приведите классификацию доходов, подлежащих налогообложению.
52. Перечислите основные исключения из базы налогообложения.
53. Объясните порядок расчета налоговой базы.
54. Определите перечень налогов, применимых к компенсациям и льготам.
55. Опишите доступные налоговые вычеты.
56. Укажите необходимые документы и правила оформления.
57. Разъясните порядок бухгалтерского учета и отражения в финансовой отчетности.
58. Обсудите возможные меры ответственности.
59. Рассмотрите недавние поправки и их влияние на налогообложение.
60. Обсудите легальные способы оптимизации налогового бремени.
61. Дайте общее представление о процессе разработки.
62. Опишите важнейшие параметры, влияющие на разработку.

63. Объясните процедуру сравнения зарплат с рыночными показателями.
64. Перечислите основные категории выплат и бонусов.
65. Обсудите принципы распределения дохода между постоянной и бонусной частями.
66. Приведите примеры методологий оценки справедливости оплаты труда.
67. Рассмотрите вопрос учета региональных особенностей в оплате труда.
68. Поясните важность открытости и объективности в распределении вознаграждений.
69. Обсудите последние тенденции в сфере вознаграждения сотрудников.
70. Определите критерии и методы оценки успешности внедрения новой системы вознаграждений.
71. Дайте определение и перечислите базовые элементы социального пакета.
72. Объясните роль социальных пакетов в мотивации и лояльности персонала.
73. Назовите популярные формы поддержки, предоставляемые работодателями.
74. Укажите основные нормативные документы, определяющие обязательства работодателей перед сотрудниками.
75. Сравните характерные особенности соцпакетов в разных секторах экономики.
76. Обсудите новейшие тенденции в предоставлении социальных гарантий.
77. Рассмотрите вопрос восприятия и удовлетворенности сотрудников.
78. Расскажите о налоговых стимулах для бизнеса.
79. Оцените финансовую нагрузку на компанию.
80. Обсудите метрики и показатели оценки выгод от внедрения социальных программ.
81. Объясните цель и необходимость проведения анализа рынка труда.
82. Перечислите основные ресурсы и методы сбора данных.
83. Опишите критерии конкурентоспособности оплаты труда.
84. Выделите ключевые детерминанты формирования зарплат.
85. Назовите индикаторы и показатели для самооценки компании.
86. Приведите примеры методик бенчмаркинга.
87. Дайте определение и поясните основную цель политики компенсаций и льгот.
88. Приведите примеры основных видов компенсаций и льгот.
89. Объясните механизм влияния компенсаций и льгот на мотивацию работников.

90. Учитываются ли внешние рыночные условия и внутренние потребности организации?
91. Опишите основные правовые нормы, регулирующие данную область.
92. Предложите инструменты и критерии оценки результативности введённых компенсаций и льгот.
93. Проведите сравнительный анализ двух подходов.
94. Обсудите новые направления в области предоставления компенсаций и льгот.
95. Раскройте специфику участия отдела кадров в данном процессе.
96. Оцените потенциальные риски, связанные с неверной разработкой или применением компенсаций и льгот.
97. Проанализируйте воздействие макроэкономических факторов.
98. Рассмотрите возможные последствия недостаточной или избыточной оплаты труда.
99. Определите оптимальную периодичность пересмотра.
100. Обобщите лучшие практики и стратегические шаги для обеспечения конкурентных преимуществ.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «экзамен»

Шкала оценивания	Характеристика знания предмета и ответов
отлично	Студент глубоко и в полном объёме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач.
хорошо	Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач.
удовлетворительно	Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно чёткие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах.
неудовлетворительно	Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы.

Форма листа изменений и дополнений, внесенных в ФОС

Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобренны изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)