МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Беловский институт (филиал) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Кемеровский государственный университет» (БИФ КемГУ)

Кафедра экономических наук и информационных технологий

УТВЕРЖДАЮ
Директор БИФ КемГУ
_____ В.А. Саркисян
«27» февраля 2019г.

Аннотация
рабочей программы дисциплины
Компенсационный менеджмент

Направление подготовки
38.03.02 Менеджмент
(шифр, название направления)

Направленность (профиль) подготовки
Управление человеческими ресурсами

Форма обучения
заочная
(очная, заочная, очно-заочная и др.)

Белово *20* ***19***

1. Цели и задачи дисциплины

Цели преподавания дисциплины:

Изучение устройства формирования компенсационной политики предприятия

Задачи:

В дисциплине «Компенсационной менеджмент» рассматриваются теоретические и практические аспекты формирования компенсационной политики организаций и компенсационных пакетов. В соответствии с учебным планом в рамках выделенных часов рассматривается следующие вопросы:

1. Понятие компенсационного менеджмента и компенсационной политики организации.
2. Методы формирования базовой части заработной платы.
3.Компенсации за эффективность труда. Построение системы премирования за текущие показатели деятельности с использованием сбалансированной системы показателей.
4. Компенсации долгосрочного характера. Системы участия персонала в прибыли. Пенсионные планы.
5.Оплата труда топ-менеджеров компании.
6. Компенсации, не связанные с результатами труда.

Логика курса основана на раскрытии системы стратегических направлений компенсационной политики и видов компенсаций, которые могут использоваться для формирования компенсационных пакетов организаций.

В каждой теме рассматриваются законодательные основы тех или иных компенсаций, инструменты и механизмы реализации стратегических направлений компенсационной политики, опыт зарубежных и российских компаний по формированию систем вознаграждений.

Методологической основой «Компенсационного менеджмента являются такие дисциплины как: «Макроэкономика и микроэкономика», «Экономика труда», «Управление человеческими ресурсами».

2. *Требования к результатам освоения дисциплины (табл. из п.1)*

Коды компетенции	**Результаты освоения ОПОП** ***Содержание компетенций***	**Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине**
ПК-1	владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение	**Знать:** - основные концепции компенсационного менеджмента, включая вопросы мотивации **Уметь:** - применять современные программы поощрений и привилегий, влияющие на мотивацию сотрудников

	проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	**Владеть**: - основными методами анализа систем мотивации и компенсации в организации
ПК-2	владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной сфере	**Знать:** способы оценки качества работы и методов поощрения сотрудников организации **Уметь:** применять современные программы управления компенсациями, влияющие на построение эффективных межличностных, групповых и организационных коммуникаций **Владеть:** методикой построения компенсационной стратегии в соответствии с миссией и целями организации

3. Общая трудоемкость дисциплины – з.е.

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

4. Содержание дисциплины (дидактические единицы)

Понятие компенсационного менеджмента и компенсационной политики организации

Понятие «компенсация» и «компенсационный пакет». Различие в понятиях «компенсация» и «вознаграждение». Структура вознаграждения. Классификация компенсаций. Понятие, цели и задачи компенсационного менеджмента как науки и вида управленческой деятельности. Юридические основы компенсационного менеджмента. Сущность и содержание компенсационной политики. Элементы компенсационной политики: функции, принципы, цели, задачи и направления компенсационной политики. Стратегические решения по направлениям компенсационной политики: 1. построение тарифной сетки организации; 2. оценка и формирование внешней конкурентоспособности компенсационной политики организации; 3. разработка системы показателей для оценки вклада сотрудников и формирование премиальной системы за текущие показатели деятельности; 4. формирование долгосрочных систем стимулирования; 5. организация управления компенсационной политикой.

Методы формирования базовой части заработной платы

Базовая часть заработной платы как основа построения оплаты персонала организации, ее сущность и функции. Оценка

работ/должностей как основа формирования базовой части заработной платы. Методы оценки работ: неаналитические и аналитические. Неаналитические методы: ранжирование работ/должностей, классификация работ/должностей и сопоставление с эталоном внутри компании. Аналитические методы: факторный, балльный. Характеристика балльно-факторных методов: «Хей Групп», интернациональной консалтинговой компании William M. Mercer и др. Советская тарифная система, принципы, особенности ее формирования и использования. Элементы тарифной системы: тарифные ставки, тарифные сетки, тарифноквалификационные справочники, схемы должностных окладов инженерно-технических работников (ИТР) ислужащих Отраслевые тарифные сетки. Недостатки и ограничения использования межотраслевой бюджетной тарифной сетки. Направления совершенствования бюджетной тарифной системы. Причины, обуславливающие изменение принципов и методов построения тарифных систем организаций в условиях полной хозяйственной самостоятельности**.** Грейдирование как современный метод построения тарифной сетки. Суть грейдирования. Основные этапы грейдирования. Грейдирование как инструмент управления мотивацией персонала. Опыт зарубежных и российских компаний по формированию систем оплаты на основе грейдирования.

Компенсации за эффективность труда.

Функции и принципы формирования премиальной части оплаты. Виды систем премирования за текущие показатели деятельности. Виды премий рабочих при различных системах оплаты труда. Основной принцип формирования систем премирования в рыночной конкурентной среде – взаимосвязь показателей премирования со стратегическими целями и задачами бизнеса. Виды показателей для оценки деятельности персонала. Понятие «ключевые показатели эффективности» (KPI). Разработка показателей для премирования на основе системы BSC. Продвижение по службе с одновременным повышением оплаты как инструмент системы компенсаций за эффективность труда.

Компенсации долгосрочного характера. Системы участия персонала в прибыли. Пенсионные планы.

Сущность и роль компенсаций долгосрочного характера. Виды компенсаций долгосрочного характера. Характеристика систем участия в прибыли. Премиальные системы, по которым работники получают акции компании. Планы сбережения или накопления. Опционные планы. Пенсионные планы.

Оплата труда руководящего состава компании

Значимость труда топ-менеджеров в успешной реализации стратегии развития бизнеса. Состав компенсационного пакета руководителя. Характеристика элементов компенсационного пакета: базовый оклад, краткосрочные поощрения за успехи, курсовая разница

и другие компоненты, связанные с акциями компании, долгосрочные поощрения за успехи, компенсации при увольнении с поста («золотые парашюты, другие виды компенсаций), программы выхода на пенсию, привилегии. Особенности оплаты и стимулирования труда руководителей среднего уровня.

Компенсации, не связанные с результатами труда

Классификации и характеристики компенсаций, не связанных с результатами труда: компенсации, связанные с трудовой деятельностью; компенсации, направленные на развитие человеческого капитала, компенсации и льготы социального характера. Пенсионные планы. Опыт зарубежных стран по использованию пенсионных планов. Развитие дополнительного пенсионного обеспечения в России.