

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Институт экономики и предпринимательства

УТВЕРЖДЕНО

решением президиума Ученого совета ННГУ

протокол № 1 от 16.01.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Системы оплаты труда

Уровень высшего образования

Бакалавриат

Направление подготовки / специальность

38.03.03 - Управление персоналом

Направленность образовательной программы

Управление человеческими ресурсами

Форма обучения

очная, очно-заочная

г. Нижний Новгород

2024 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.ДВ.05.02 Системы оплаты труда относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
ПК-1: Способен выполнять информационно-аналитическую работу с деловой информацией для разработки текущих планов и стратегических программ управления персоналом	<p>ПК-1.1: Обрабатывает поступающие документы по персоналу, ведет их учет и проверку на соответствие требованиям</p> <p>ПК-1.2: Подготавливает на основе кадровой документации отчетную и статистическую информацию по персоналу</p> <p>ПК-1.3: Осуществляет анализ системы администрирования и документооборота организации на основе российского законодательства, современных методов и технологий</p>	<p>ПК-1.1:</p> <p>Знать документы по персоналу</p> <p>Уметь обрабатывать поступающие документы по персоналу, вести их учет и проверку на соответствие требованиям</p> <p>Владеть методами и приемами обработки поступающих документов по персоналу, ведения их учета и проверки</p> <p>Уметь подготавливать на основе кадровой документации отчетную и статистическую информацию по персоналу</p> <p>Владеть методами подготовки на основе кадровой документации отчетной и статистической информации по персоналу.</p> <p>ПК-1.2:</p> <p>Знать системы администрирования и документооборота организации</p> <p>Уметь анализировать системы администрирования и документооборота</p>	<p>Задачи</p> <p>Тест</p>	<p>Зачёт:</p> <p>Контрольные вопросы</p> <p>Задачи</p>

		<p>организации на основе российского законодательства, современных методов и технологий.</p> <p>ПК-1.3: Владеть навыками формирования системы администрирования и документооборота организации на основе российского законодательства, современных методов и технологий</p>		
ДПК-5: Способен выполнять работу по формированию системы оплаты труда, оценке её эффективности	<p>ДПК-5.1: Понимает теоретические принципы разработки системы оплаты труда персонала, правила формирования фонда заработной платы</p> <p>ДПК-5.2: Разрабатывает систему оплаты труда в организации на основе отечественного и зарубежного опыта с учетом задач мотивации и стимулирования труда</p> <p>ДПК-5.3: Оценивает эффективность системы оплаты труда организации, разрабатывает рекомендации по её улучшению</p>	<p>ДПК-5.1: Знать теоретические принципы разработки системы оплаты труда персонала, правила формирования фонда заработной платы.</p> <p>Уметь разрабатывать систему оплаты труда персонала</p> <p>Владеть принципами разработки системы оплаты труда персонала, правилами формирования фонда заработной платы.</p> <p>ДПК-5.2: Знать системы оплаты труда в организации на основе отечественного и зарубежного опыта с учетом задач мотивации и стимулирования труда.</p> <p>Уметь разрабатывать систему оплаты труда в организации на основе отечественного и зарубежного опыта с учетом задач мотивации и стимулирования труда.</p>	Задачи Тест	Зачёт: Контрольные вопросы Задачи

		<p>Владеть навыками разработки системы оплаты труда в организации на основе отечественного и зарубежного опыта с учетом задач мотивации и стимулирования труда.</p> <p>ДПК-5.3: Знать методы оценки эффективности системы оплаты труда организации Уметь оценивать эффективность системы оплаты труда организации, разрабатывает рекомендации по её улучшению Владеть навыками оценки эффективности системы оплаты труда организации, разработки рекомендации по её улучшению</p>		
--	--	---	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная	очно-заочная
Общая трудоемкость, з.е.	2	2
Часов по учебному плану	72	72
в том числе		
аудиторные занятия (контактная работа):		
- занятия лекционного типа	20	16
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	20	8
- КСР	1	1
самостоятельная работа	31	47
Промежуточная аттестация	0	0
	Зачёт	Зачёт

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе	
		Контактная работа (работа во взаимодействии)	Самостоятельная

			с преподавателем), часы из них						работа обучающегося, часы	
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы		Всего			
	ОФО	ОЗФО	ОФО	ОЗФО	ОФО	ОЗФО	ОФО	ОЗФО	ОФО	ОЗФО
Тема 1: Экономическое содержание заработной платы	18	14	4	2	4	2	8	4	10	10
Тема 2: Системы оплаты труда персонала	35	43	12	12	12	4	24	16	11	27
Тема 3: Стимулирование труда за рубежом	18	14	4	2	4	2	8	4	10	10
Аттестация	0	0								
КСР	1	1					1	1		
Итого	72	72	20	16	20	8	41	25	31	47

Содержание разделов и тем дисциплины

Оплата труда как экономическая категория. Факторы, определяющие уровень оплаты труда. Минимальный размер оплаты труда. Функции заработной платы: социальная, стимулирующая, статусная, регулирующая функции, функция спроса работающих по найму, производственно-долевая (распределительная), социальных накоплений. Нормативное регулирование оплаты труда персонала. Коллективно-договорное регулирование заработной платы. Мотивация: интересы, мотивы и стимулы. Мотивация как функция управления.

Формы и виды оплаты труда. Элементы системы оплаты труда. Виды систем оплаты труда.

Подходы к оплате труда в развитых странах. Особенности национальных моделей оплаты труда.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины, приведенным в п. 5.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

- электронный курс "Оплата труда персонала" (<https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=5357>).

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Задачи) для оценки сформированности компетенции ПК-1:

1. Определить фонд заработной платы предприятия и определить тип системы оплаты труда на отчетный год.

Исходные данные представлены в таблице:

Показатели	Отчетный год	Базовый год
Объем реализации продукции, тыс. руб.	?	21340
Стоимость израсходованных материалов и энергии, тыс. руб.	10832	11566
Амортизационные отчисления на полное восстановление основных промышленно-производственных фондов, тыс. руб.	1067	1185
Базовый фонд заработной платы, тыс. руб.	?	2170

Среднегодовой

темп роста производительности труда по реализуемой продукции в предыдущем периоде составлял 8,02%. Норматив прироста фонда заработной платы на 1 рубль прироста чистой продукции – 0,46 руб./руб.

2. Спрогнозировать сумму расходов на оплату труда работников в Белгородской районе на 2002 год. В текущем году сумма расходов на заработную плату населения района составила 78279 млн. рублей с распределением по отраслям:

промышленность – 36%;

сельское хозяйство – 27%;

непроизводственная сфера – 37%.

В 2002 году предусматривается следующее:

- 1) наращивание объемов промышленного производства на 4,5%, повышение производительности труда на 15%, а средней заработной платы на 8,3%;
- 2) в сельском хозяйстве – увеличение средней заработной платы на 18,2%, уменьшение численности работников на 3,5%;
- 3) расходы на оплату труда в непроизводственной сфере возрастут на 17%.

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Задачи) для оценки сформированности компетенции ДПК-5:

1. Определите годовой фонд заработной платы, если известно, что среднемесячная заработная плата составляет 20 тыс. руб./чел.; среднесписочная численность с января по май составила 27 чел./мес.; с июня по август – 24 чел./мес.; с сентября по декабрь – 29 чел./мес, используя тарифную систему оплаты труда.
2. Работник-повременщик 3 разряда отработал за месяц 22 дня. Часовая тарифная ставка 1 разряда – 1,320 ден. ед., тарифный коэффициент 3 разряда – 1,2. Средняя продолжительность рабочего дня – 8 часов. За отсутствие простоев оборудования работнику выплачивается премия в размере 15% месячного тарифного заработка. Необходимо вычислить месячную заработную плату работника при повременно-премиальной системе оплаты труда.

Критерии оценивания (оценочное средство - Задачи)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Представленное решение содержит п.п. полного решения, но и имеет один из следующих недостатков: • в необходимых математических преобразованиях или вычислениях допущена ошибка; • необходимые математические преобразования и вычисления логически верны, не содержат ошибок, но не закончены; • не представлены преобразования, приводящие к

Оценка	Критерии оценивания
	ответу, но записан правильный числовой ответ или ответ в общем виде; • решение содержит ошибку в необходимых математических преобразованиях и не доведено до числового ответа.
не зачтено	Представлены записи, соответствующие одному из следующих случаев: • представлены только положения и формулы, применение которых необходимо для решения задачи, без каких-либо преобразований с их использованием, направленных на решение задачи, и ответа; • в решение отсутствует одна из исходных формул, необходимая для решения задачи (или утверждение, лежащее в основе решения), но присутствуют логически верные преобразования с имеющимися формулами, направленные на решение задачи; • в одной из исходных формул, необходимых для решения задачи (или утверждении, лежащем в основе решения), допущена ошибка, но присутствуют логически верные преобразования с имеющимися формулами, направленные на решение задачи.

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-1:

1. Назовите функции системы оплаты труда:

- 1) экономическая
- 2) социальная
- 3) стимулирующая
- 4) регулирующая
- 5) контрольная

2. Норматив отчислений на оплату труда от валового дохода рассчитывается по формуле:

- 1) $H = FO : (BP - MZ) * 100$,
- 2) $H = FO : BP * 100$,
- 3) $H = FO : (MZ - BP) * 100$,

3. Для расчета фонда сдельной заработной платы необходимы:

- 1) заработная плата работников и отработанное ими время
- 2) отработанное время и количество работников

3) объем выпущенной продукции и отработанное время всеми работниками

4) объем выпущенной продукции и расценки

4. Для расчета дневной тарифной ставки необходимо знать:

1) ставку первого разряда

2) тарифный коэффициент

3) стаж работы работника

4) отраслевой коэффициент

5. Для расчета сдельной заработной платы необходимы :

1) тарифная ставка и отработанное время

2) расценки и отработанное время

3) расценки и количество произведенной продукции

4) тарифная ставка и количество произведенной продукции

5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ДПК-5:

Тарифная система включает в себя следующие элементы:

тарифные сетки

отраслевые коэффициенты

оплата за стаж работы

4) присвоение классности

5) график отпусков

Какие системы сдельной формы оплаты труда Вам известны:

сдельно-прогрессивная;

2) аккордная;

сдельно-ресурсная;

косвенная сдельная;

кривая сдельная.

Тарифные сетки характеризуются:

числом тарифных разрядов

диапазоном тарифных коэффициентов

отраслью использования

регионом применения

Какие формы заработной платы Вам известны:

сдельно-премиальная

повременная и сдельная

основная и дополнительная

повременно-премиальная

Система заработной платы, не относящаяся к сдельной форме: (укажите не менее двух верных ответов)

аккордная;

сдельно-прогрессивная;

бригадная;

повременно-премиальная;

5)простая сдельная.

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	верно выполнено не менее 70% заданий

Оценка	Критерии оценивания
не зачтено	верно выполнено менее 70% заданий

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено			зачтено			
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:

5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-1

Сущность системы оплаты труда в рыночной экономике.

Системы и формы оплаты труда.

Сдельная и повременная формы оплаты труда.

Премияльная система оплаты труда.

Формирование базовой части заработной платы на основе грейдов.

Долгосрочные поощрительные системы. Российская и зарубежная практика применения

Зарубежный опыт применения компенсационных и некомпенсационных систем оплаты труда персонала.

Особенности оплаты труда различных категорий работников.

Этапы разработки и внедрения системы оплаты труда персонала

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ДПК-5

Экономическое содержание системы оплаты труда
Функции системы оплаты труда: воспроизводительная, стимулирующая, распределительная
Номинальная и реальная заработная плата.
Тарифная система оплаты труда и ее элементы
Бестарифная система оплаты труда.
Система оплаты труда с использованием балльных оценок трудового вклада.
Стимулирующие и компенсационные выплаты: понятие, сущность, практика применения
Доплаты и надбавки: понятие, сущность, место в структуре оплаты труда персонала
Премии в структуре оплаты труда. Особенности премиальной системы оплаты труда
Характеристика состава фонда заработной платы. Социальные выплаты.
Структура заработной платы по условно- постоянной и условно- переменной части.
Методы планирования фонда оплаты труда персонала
Локальные нормативные акты по оплате труда: порядок разработки и применения

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована не ниже уровня «удовлетворительно»
не зачтено	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»

5.3.3 Типовые задания (оценочное средство - Задачи) для оценки сформированности компетенции ПК-1

Задача .

Сдельная заработная плата бригады равна 80 000 р. Тарифные ставки членов бригады и отработанное ими время приведены в табл. Распределить сдельный заработок бригады с помощью коэффициента приработка.

Рабочие	Часовая тарифная ставка, р.	Отработанное время, ч
А	90	180
Б	80	170
В	70	180
Г	70	160

Задача.

Сдельная заработная плата бригады равна 80 000 р. Тарифные ставки членов бригады, отработанное ими время и КТУ приведены в табл. Распределить сдельный заработок бригады с помощью КТУ.

Рабочие	Часовая тарифная ставка, р.	Отработанное время, ч	КТУ
А	90	180	1,0
Б	80	170	1,1
В	70	180	1,2
Г	70	160	0,9

Задача.

Сдельная заработная плата бригады равна 80 000 р. Премия бригады составила 15 000 р. Тарифные ставки членов бригады, отработанное ими время и КТУ приведены в табл. Распределить сдельный заработок бригады и премию с помощью КТУ.

Рабочие	Часовая тарифная ставка, р.	Отработанное время, ч	КТУ
А	90	180	1,0
Б	80	170	1,1
В	70	180	1,2
Г	70	160	0,9

5.3.4 Типовые задания (оценочное средство - Задачи) для оценки сформированности компетенции ДПК-5

Задача .

Труд вспомогательного рабочего, занятого транспортировкой деталей к трем разным станкам, оплачивается по косвенно-сдельной системе оплаты труда. Сменная норма выработки по первому станку – 120 деталей, процент выполнения нормы – 105 %. По второму обслуживаемому станку установлена норма выработки 20 деталей за смену, процент выполнения нормы – 120 %. По третьему станку: сменная норма выработки – 400 деталей, процент выполнения нормы – 130 %. Часовая тарифная ставка вспомогательного рабочего – 60 р. Определить сменный заработок рабочего по косвенной сдельной системе оплаты труда. Смена 8 часов.

Задача.

Труд рабочего оплачивается по сдельно-прогрессивной системе оплаты труда. Исходная база для начисления прогрессивных доплат – 105 % выполнения норм. При перевыполнении исходной базы расценка увеличивается на 75 %. Часовая тарифная ставка рабочего – 90 р., она соответствует разряду выполняемых работ. Он отработал 22 смены по 8 часов и выработал 210 нормо-часов продукции. Найти общую сумму заработной платы рабочего.

Критерии оценивания (оценочное средство - Задачи)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Представленное решение содержит п.п. полного решения, но и имеет один из следующих недостатков: • в необходимых математических преобразованиях или вычислениях допущена ошибка; • необходимые математические преобразования и вычисления логически верны, не содержат ошибок, но не закончены; • не представлены преобразования, приводящие к ответу, но записан правильный числовой ответ или ответ в общем виде; • решение содержит ошибку в необходимых математических преобразованиях и не доведено до числового ответа.
не зачтено	Представлены записи, соответствующие одному из следующих случаев: • представлены только положения и формулы, применение которых необходимо для решения задачи, без каких-либо преобразований с их использованием, направленных на решение задачи, и ответа; • в решение отсутствует одна из исходных формул, необходимая для решения задачи (или утверждение, лежащее в основе решения), но присутствуют логически верные преобразования с имеющимися формулами, направленные на решение задачи; • в одной из исходных формул, необходимых для решения задачи (или утверждении, лежащем в основе решения), допущена ошибка, но присутствуют логически верные преобразования с имеющимися формулами, направленные на решение задачи.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Оплата труда в организации : учебник и практикум / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. - 3-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 349 с. - (Профессиональное образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/508780> (дата обращения: 14.08.2022). - ISBN 978-5-534-15550-1 : 1369.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=821150&idb=0>.
2. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии : практикум для аудиторной и самостоятельной работы. - пос. Караваево : КГСХА, 2017. - 30 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции КГСХА - Экономика и менеджмент., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=724162&idb=0>.
3. Косаковская Е.И. Национальная система квалификаций и системы оплаты труда: правовая сущность и регулирование : монография / Косаковская Е.И.; Хныкин Г.В. - Москва : Проспект, 2021. - 200 с. - ISBN 978-5-392-35204-3., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=869840&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Горелов Николай Афанасьевич. Оплата труда в коммерческих организациях : Учебник и практикум для вузов / Горелов Н. А. - Москва : Юрайт, 2021. - 174 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-02410-4. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=767227&idb=0>.
2. Либерман Илья Александрович. Техническое нормирование, оплата труда и проектно-сметное дело в строительстве : Учебник. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 400 с. - Среднее профессиональное образование. - ISBN 978-5-16-003434-8. - ISBN 978-5-16-105773-5., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=771847&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

Microsoft Excell

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения, компьютерами.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки/специальности 38.03.03 - Управление персоналом.

Автор(ы): Кемаева Марина Владимировна, кандидат экономических наук, доцент.

Заведующий кафедрой: Бедный Александр Борисович, кандидат социологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 12.12.2023, протокол № 6.