

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Косенок Сергей Михайлович
Должность: ректор
Дата подписания: 26.05.2026 13:48:38
Уникальный программный ключ:
e3a68f3eaa1e62674b54f4998099d3d6bfdcf836

Бюджетное учреждение высшего образования
Ханты-Мансийского автономного округа-Югры
"Сургутский государственный университет"

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по УМР

_____ Е.В.

Коновалова 11 июня 2026г., протокол

УМС №5

Компенсационный менеджмент рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой **Менеджмента и бизнеса**

Учебный план g380402-МенОрг-26-2.plx
38.04.02 Менеджмент
Направленность (профиль): Менеджмент организации

Квалификация **Магистр**

Форма обучения **очная**

Общая трудоемкость **4 ЗЕТ**

Часов по учебному плану 144

в том числе:

аудиторные занятия 16

самостоятельная работа 128

Виды контроля в семестрах:

зачеты 3

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	3 (2.1)		Итого	
	Неделя 17 1/6			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	8	8	8	8
Практические	8	8	8	8
Итого ауд.	16	16	16	16
Контактная работа	16	16	16	16
Сам. работа	128	128	128	128
Итого	144	144	144	144

Программу составил(и):
к.э.н., доц., Колосова О.Г.

Рабочая программа дисциплины
Компенсационный менеджмент

разработана в соответствии с ФГОС:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки
38.04.02 Менеджмент (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 952)

составлена на основании учебного плана:

38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль): Менеджмент организации

утвержденного учебно-методическим советом вуза от 11.06.2026 протокол № 5.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры
Менеджмента и бизнеса

Зав. кафедрой д.э.н., доц. Е.В. Ширинкина

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	формирование готовности и способности использовать в профессиональной деятельности приобретенную совокупность знаний, умений и навыков по разработке эффективной компенсационной программы; позволяющей дифференцировать требования к рабочему заданию, знания, опыт наемного работника, стимулы производительности, связывающие показатели деятельности индивида, бригады, производственной единицы и организации в целом.
-----	---

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

Цикл (раздел) ООП:	Б1.В.ДВ.02
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
2.1.1	Экономика персонала
2.2	Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.2.1	Производственная практика, преддипломная практика

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ПК-6.1: Участвует в подборе, аттестации и оценке научной деятельности работников организации, повышении их квалификации, рассмотрении предложений по оплате их труда с учетом личного вклада в общие результаты работы

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	- теорию и практику менеджмента компенсаций человеческой деятельности, включающего формирование целей и разработку стратегий вознаграждения труда наемных работников, планирование, организацию и контроль реализации программ компенсации;
3.1.2	- комплексное, системное научно-методическое обеспечение компенсационной политики.
3.2	Уметь:
3.2.1	- формировать компенсационную политику на базе производительности труда для достижения организацией конкурентного преимущества;
3.2.2	- анализировать российские проблемы через призму передового опыта экономически развитых стран в целях более полного представления о взаимосвязи факторов производства и роли компенсационной стратегии в повышении эффективности использования человеческого капитала;
3.2.3	- профессионально обосновывать практические рекомендации.

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Примечание
	Раздел 1. Макро- и микроэкономические теории заработной платы					
1.1	Макро- и микроэкономические теории заработной платы /Лек/	3	1	ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л3.1 Л3.2	
1.2	Макро- и микроэкономические теории заработной платы /Ср/	3	12	ПК-6.1	Л1.3 Л1.4Л3.1 Л3.2	
	Раздел 2. Концепции заработной платы в плановой экономике					
2.1	Концепции заработной платы в плановой экономике /Ср/	3	12	ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л3.1 Л3.2	
	Раздел 3. Социально-экономические предпосылки перехода к корпоративной компенсационной политике					

3.1	Социально-экономические предпосылки перехода к корпоративной компенсационной политике /Пр/	3	1	ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2
3.2	Социально-экономические предпосылки перехода к корпоративной компенсационной политике /Ср/	3	12	ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2
Раздел 4. Теории мотивации труда					
4.1	Теории мотивации труда /Лек/	3	1	ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2
4.2	Теории мотивации труда /Пр/	3	1	ПК-6.1	Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2
4.3	Теории мотивации труда /Ср/	3	12	ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2
Раздел 5. Корпоративные системы мотивации труда					
5.1	Корпоративные системы мотивации труда /Пр/	3	1	ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2
5.2	Корпоративные системы мотивации труда /Ср/	3	12	ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2
Раздел 6. Законодательная база организации оплаты труда					
6.1	Корпоративные системы мотивации труда /Лек/	3	1	ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2 Э1
6.2	Корпоративные системы мотивации труда /Пр/	3	1	ПК-6.1	Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2
6.3	Корпоративные системы мотивации труда /Ср/	3	12	ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2 Э1
Раздел 7. Формы и системы оплаты труда					
7.1	Формы и системы оплаты труда /Лек/	3	1	ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2
7.2	Формы и системы оплаты труда /Ср/	3	7	ПК-6.1	Л1.3 Л1.4Л3.1 Л3.2
Раздел 8. Системы мотивационных и компенсационных выплат					
8.1	Системы мотивационных и компенсационных выплат /Лек/	3	1	ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2
8.2	Системы мотивационных и компенсационных выплат /Пр/	3	1	ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2

8.3	Системы мотивационных и компенсационных выплат /Ср/	3	12	ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2	
Раздел 9. Вознаграждение труда руководителей предприятий						
9.1	Вознаграждение труда руководителей предприятий /Лек/	3	1	ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2	
9.2	Вознаграждение труда руководителей предприятий /Пр/	3	1	ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2	
9.3	Вознаграждение труда руководителей предприятий /Ср/	3	12	ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2	
Раздел 10. Вознаграждение предпринимательского труда						
10.1	Вознаграждение предпринимательского труда /Лек/	3	1	ПК-6.1	Л1.1 Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2	
10.2	Вознаграждение предпринимательского труда /Пр/	3	1	ПК-6.1	Л1.1 Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2	
10.3	Вознаграждение предпринимательского труда /Ср/	3	12	ПК-6.1	Л1.1 Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2	
Раздел 11. Планирование затрат организаций на рабочую силу и анализ социально-трудовых показателей						
11.1	Планирование затрат организаций на рабочую силу и анализ социально-трудовых показателей /Лек/	3	1	ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2 Э1	
11.2	Планирование затрат организаций на рабочую силу и анализ социально-трудовых показателей /Пр/	3	1	ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2 Э1	
11.3	Планирование затрат организаций на рабочую силу и анализ социально-трудовых показателей /Ср/	3	13	ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2 Э1	
11.4	/Контр.раб./	3	0	ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2 Э1	Задание на контр.
11.5	/Зачёт/	3	0	ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2 Э1	Задание на зачет

5. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

5.1. Оценочные материалы для текущего контроля и промежуточной аттестации

Представлены отдельным документом

5.2. Оценочные материалы для диагностического тестирования

Представлены отдельным документом

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**6.1. Рекомендуемая литература****6.1.1. Основная литература**

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л1.1	Горелов Н. А.	Вознаграждение работникам: компенсационный	СПб.: ЛИК, 2007	12
Л1.2	Колосова О. Г.	Компенсационный менеджмент: учебное пособие	Сургут: Издательский центр СурГУ, 2019, Электронный ресурс	2
Л1.3	Акулов А. О., Бабина С. А., Баканов Е. А.	Компенсационный менеджмент: учебное пособие	Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2016 Электронный ресурс	1
Л1.4	Акмаева, Р. И., Епифанова, Н. Ш.	Компенсационный менеджмент. Управление вознаграждением работников: учебное пособие	Москва: Прометей, 2018, Электронный ресурс	1

6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л2.1	Комаров Е. И.	Измерение мотивации и стимулирования "человека работающего". Измерительная концепция и измеряющие методики: Учебное пособие	Москва: Издательский Центр РИОИ, 2014, Электронный ресурс	1

6.1.3. Методические разработки

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л3.1	Теплая Н. В.	Компенсационный менеджмент: учебно-методическое пособие	Сургут: Издательский центр СурГУ, 2014	52
Л3.2	Колосова О. Г.	Компенсационный менеджмент: методические указания по выполнению контрольной работы	Сургут: Сургутский государственный университет, 2017, Электронный ресурс	2

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"Э1 | Международная организация труда: официальный сайт - <http://www.ilo.ru>**6.3.1 Перечень программного обеспечения**

6.3.1.1 | Пакет прикладных программ Microsoft Office

6.3.2 Перечень информационных справочных систем

6.3.2.1 | Справочные информационные базы: «Гарант», "Консультант плюс"

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1 | Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа (лабораторных занятий), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации оснащена: комплект специализированной учебной мебели, маркерная (меловая) доска, комплект переносного мультимедийного оборудования - компьютер, проектор, проекционный экран, компьютеры с возможностью выхода в Интернет и доступом в электронную информационно-образовательную среду. Обеспечен доступ к сети Интернет и в электронную информационную среду организации.