

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Заболотный Галин Александрович

Должность: Директор филиала

Дата подписания: 09.10.2023 15:12:14

Уникальный программный ключ:

476db7d4accb36ef8130172be235477473d63457266ce26b7e9e40f733b8b08

МИНОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Самарский государственный технический университет»

(ФГБОУ ВО «СамГТУ»)

УТВЕРЖДАЮ:

Директор филиала ФГБОУ ВО
"СамГТУ" в г. Новокуйбышевске

_____ / Г.И. Заболотни

" ____ " _____ 20__ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.04 «Системы мотивации и стимулирования труда персонала»

Код и направление подготовки (специальность)	38.04.03 Управление персоналом
Направленность (профиль)	Управление человеческими ресурсами
Квалификация	Магистр
Форма обучения	Заочная
Год начала подготовки	2022
Институт / факультет	Кафедры филиала ФГБОУ ВО "СамГТУ" в г. Новокуйбышевске
Выпускающая кафедра	кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ-ЭиМ)
Кафедра-разработчик	кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ-ЭиМ)
Объем дисциплины, ч. / з.е.	144 / 4
Форма контроля (промежуточная аттестация)	Экзамен

Б1.В.04 «Системы мотивации и стимулирования труда персонала»

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки (специальности) **38.04.03 Управление персоналом**, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от № 958 от 12.08.2020 и соответствующего учебного плана.

Разработчик РПД:

Доцент, кандидат
экономических наук, доцент
(должность, степень, ученое звание)

Е.А Подолян

(ФИО)

Заведующий кафедрой

А.А. Малафеев, кандидат
экономических наук, доцент
(ФИО, степень, ученое звание)

СОГЛАСОВАНО:

Председатель методического совета
факультета / института (или учебно-
методической комиссии)

А.А Малафеев, кандидат
экономических наук, доцент
(ФИО, степень, ученое звание)

Руководитель образовательной
программы

Е.А. Подолян, кандидат
экономических наук, доцент
(ФИО, степень, ученое звание)

Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы	4
3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся	5
4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам), с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	5
4.1 Содержание лекционных занятий	6
4.2 Содержание лабораторных занятий	7
4.3 Содержание практических занятий	7
4.4. Содержание самостоятельной работы	8
5. Перечень учебной литературы и учебно-методического обеспечения по дисциплине (модулю)	11
6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения	11
7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», профессиональных баз данных, информационно-справочных систем	12
8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)	12
9. Методические материалы	12
10. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)	14

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Наименование категории (группы) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения (знать, уметь, владеть, соотнесенные с индикаторами достижения компетенции)
Профессиональные компетенции			
Не предусмотрено	ПК-3 Способен применять системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала	ПК-3.1 Владеет методологией мотивации и стимулирования труда персонала	Владеть Разрабатывать положения, методические рекомендации по организации стимулирования труда работников организации
			Знать Технологии разработки системы стимулирования труда персонала
			Уметь Применять технологии и методы разработки систем стимулирования персонала труда персонала
		ПК-3.2 Способен к оценке эффективности системы мотивации и стимулирования труда персонала	Владеть навыком анализа удовлетворенности персонала действующей в организации оплатой труда по результатам проведенных исследований с разработкой экономически обоснованных предложений для устранения (снижения) демотивирующих факторов
			Знать методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования труда персонала
			Уметь Аргументировать и экономически обосновывать предложения в области организации стимулирования труда персонала

2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы: **часть, формируемая**

участниками образовательных отношений

Код компетенции	Предшествующие дисциплины	Параллельно осваиваемые дисциплины	Последующие дисциплины
ПК-3			Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы; Производственная практика: научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы)

3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Вид учебной работы	Всего часов / часов в электронной форме	1 семестр часов / часов в электронной форме	2 семестр часов / часов в электронной форме
Аудиторная контактная работа (всего), в том числе:	8	6	2
Лекции	4	4	0
Практические занятия	4	2	2
Самостоятельная работа (всего), в том числе:	127	30	97
составление конспектов	127	30	97
Контроль	9	0	9
Итого: час	144	36	108
Итого: з.е.	4	1	3

4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам), с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

№ раздела	Наименование раздела дисциплины	Виды учебной нагрузки и их трудоемкость, часы				
		ЛЗ	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов
1	Организация стимулирования трудовой деятельности в организации	4	0	4	127	135
	Контроль	0	0	0	0	9
	Итого	4	0	4	127	144

4.1 Содержание лекционных занятий

№ занятия	Наименование раздела	Тема лекции	Содержание лекции (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов)	Количество часов / часов в электронной форме
1 семестр				
1	Организация стимулирования трудовой деятельности в организации	Тема 1. Мотивация трудовой деятельности	<p>Комплексное видение современных проблем управления персоналом в организации. Формирование, функции и классификации мотивов. Виды структуры мотивации. Составляющие, методы и цели мотивации.</p> <p>Внутриличностные механизмы формирования и функционирования трудовой мотивации. Методы анализа механизмов мотивации трудовой деятельности. Сущность и признаки мотивационного ядра персонала организации. Факторы, влияющие на формирование мотивационного ядра персонала организации. Управление мотивационным ядром персонала организации. Эффективность мотивационного ядра персонала организации. Мотив соучастия и модели корпоративного управления. Мотив соучастия в прибыли организации. Мотив соучастия в собственности организации. Мотив соучастия в управлении организацией. Мотив соучастия в доходах и убытках организации.</p>	2

2	Организация стимулирования трудовой деятельности в организации	Тема 2. Стимулирование трудовой деятельности	Сущность материального денежного стимулирования трудовой деятельности. Сущность, экономическое содержание и функции заработной платы. Факторы, воздействующие на заработную плату. Сущность материального неденежного стимулирования трудовой деятельности. Сущность, принципы и элементы организации оплаты труда. Нормирование труда. Условия оплаты труда. Формы и системы оплаты труда. Сущность доплат и надбавок. Порядок предоставления доплат и надбавок. Организация премирования. Система коллективно-договорного регулирования оплаты труда. Государственное регулирование оплаты труда. Регулирование оплаты труда с учетом спроса и предложения на рынке труда. Сущность и основные направления нематериального стимулирования. Моральное стимулирование. Организационное стимулирование. Стимулирование свободным временем. Основы разработки политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач Организация деловой оценки мотивационной сферы персонала в соответствии со стратегическими целями компании, навыками оценки конкурентоспособности организации, разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач	2
			Итого за семестр:	4
			Итого:	4

4.2 Содержание лабораторных занятий

Учебные занятия не реализуются.

4.3 Содержание практических занятий

№ занятия	Наименование раздела	Тема практического занятия	Содержание практического занятия (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов)	Количество часов / часов в электронной форме
1 семестр				

1	Организация стимулирования трудовой деятельности в организации	Тема 3. Формирование системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	Технология диагностики существующей в организации системы мотивации и стимулирования труда. Технология разработки материального денежного стимулирования труда персонала и стимулирования труда. Категоризация персонала организации. Описание, анализ, оценка и классификация рабочих мест (должностей). Грейдирование рабочих мест (должностей) Установление постоянной части оплаты труда (базовых окладов), надбавок и доплат. Разработка переменной части системы оплаты труда. Технология разработки материального неденежного стимулирования труда персонала и стимулирования труда. Технология разработки нематериального стимулирования труда персонала и стимулирования труда.	2
Итого за семестр:				2
2 семестр				
2	Организация стимулирования трудовой деятельности в организации	Тема 3. Формирование системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	Технология разработки внутренних нормативных документов, регламентирующих систему мотивации и стимулирования труда персонала. Методологические и методические основы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности. Организация управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности. Формализации процессов в компании, разработка и внедрение корпоративных стандартов в области управления персоналом	2
Итого за семестр:				2
Итого:				4

4.4. Содержание самостоятельной работы

Наименование раздела	Вид самостоятельной работы	Содержание самостоятельной работы (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов)	Количество часов
1 семестр			

<p>Организация стимулирования трудовой деятельности в организации</p>	<p>составление конспектов</p>	<p>Комплексное видение современных проблем управления персоналом в организации. Формирование, функции и классификации мотивов. Виды структуры мотивации. Составляющие, методы и цели мотивации. Внутрличностные механизмы формирования и функционирования трудовой мотивации. Методы анализа механизмов мотивации трудовой деятельности. Сущность и признаки мотивационного ядра персонала организации. Факторы, влияющие на формирование мотивационного ядра персонала организации. Управление мотивационным ядром персонала организации. Эффективность мотивационного ядра персонала организации. Мотив соучастия и модели корпоративного управления. Мотив соучастия в прибыли организации. Мотив соучастия в собственности организации. Мотив соучастия в управлении организацией. Мотив соучастия в доходах и убытках организации.</p>	<p>30</p>
Итого за семестр:			30
2 семестр			

<p>Организация стимулирования трудовой деятельности в организации</p>	<p>составление конспектов</p>	<p>Сущность материального денежного стимулирования трудовой деятельности. Сущность, экономическое содержание и функции заработной платы. Факторы, воздействующие на заработную плату. Сущность материального неденежного стимулирования трудовой деятельности. Сущность, принципы и элементы организации оплаты труда. Нормирование труда. Условия оплаты труда. Формы и системы оплаты труда. Сущность доплат и надбавок. Порядок предоставления доплат и надбавок. Организация премирования. Система коллективно-договорного регулирования оплаты труда. Государственное регулирование оплаты труда. Регулирование оплаты труда с учетом спроса и предложения на рынке труда. Сущность и основные направления нематериального стимулирования. Моральное стимулирование. Организационное стимулирование. Стимулирование свободным временем. Основы разработки политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач Организация деловой оценки мотивационной сферы персонала в соответствии со стратегическими целями компании, навыками оценки конкурентоспособности организации, разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач Технология диагностики существующей в организации системы мотивации и стимулирования труда. Технология разработки материального денежного стимулирования труда персонала и стимулирования труда. Категоризация персонала организации. Описание, анализ, оценка и классификация рабочих мест (должностей). Грейдирование рабочих мест (должностей) Установление постоянной части оплаты труда (базовых окладов), надбавок и доплат. Разработка переменной части системы оплаты труда. Технология разработки материального неденежного стимулирования труда персонала и стимулирования труда. Технология разработки нематериального стимулирования труда персонала и стимулирования труда. Технология разработки внутренних нормативных документов, регламентирующих систему мотивации и стимулирования труда персонала. Методологические и методические основы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности. Организация управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности. Формализации процессов в компании, разработка и внедрение корпоративных стандартов в области управления персоналом</p>	<p>97</p>
---	-------------------------------	---	-----------

Итого за семестр:	97
Итого:	127

5. Перечень учебной литературы и учебно-методического обеспечения по дисциплине (модулю)

№ п/п	Библиографическое описание	Ресурс НТБ СамГТУ (ЭБС СамГТУ, IPRbooks и т.д.)
Основная литература		
1	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности; АГРУС, 2019.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 109363	Электронный ресурс
2	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности; Ай Пи Ар Медиа, 2021.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 108237	Электронный ресурс
3	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности; Ставропольский государственный аграрный университет, 2018.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 92969	Электронный ресурс
Дополнительная литература		
4	Лучшие способы мотивации персонала; Ай Пи Эр Медиа, 2010.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 838	Электронный ресурс
5	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности; Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2015.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 87136	Электронный ресурс
6	Система стимулирования и мотивации государственных гражданских служащих субъекта Российской Федерации; Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2016.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 61405	Электронный ресурс

Доступ обучающихся к ЭР НТБ СамГТУ (elib.samgtu.ru) осуществляется посредством электронной информационной образовательной среды университета и сайта НТБ СамГТУ по логину и паролю.

6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения

При проведении лекционных занятий используется мультимедийное оборудование.

Организовано взаимодействие обучающегося и преподавателя с использованием электронной информационной образовательной среды университета.

№ п/п	Наименование	Производитель	Способ распространения
1	Microsoft Windows 8.1 Professional операционная система	Microsoft (Зарубежный)	Лицензионное
2	Microsoft Office 2013	Microsoft (Зарубежный)	Лицензионное

3	Антивирус Kaspersky EndPoint Security	«Лаборатории Касперского» (Отечественный)	Лицензионное
4	Программное обеспечение «Антиплагиат.Эксперт»	АО «Антиплагиат» (Отечественный)	Лицензионное

7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», профессиональных баз данных, информационно-справочных систем

№ п/п	Наименование	Краткое описание	Режим доступа
1	AUP.Ru - Электронная библиотека по вопросам экономики, финансов, менеджмента и маркетинга	http://www.aup.ru/	Ресурсы открытого доступа
2	Консультант плюс	http://www.consultant.ru	Ресурсы открытого доступа

8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Лекционные занятия

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Помещение оснащено набором демонстрационного оборудования: экран, проектор, переносной ноутбук с выходом в сеть Интернет, специализированной мебелью.

Практические занятия

Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации (аудитория для практических и семинарских занятий). Помещение оснащено специализированной мебелью.

Самостоятельная работа

Аудитория для самостоятельной работы. Помещение оснащено специализированной мебелью.

9. Методические материалы

Методические рекомендации при работе на лекции

До лекции студент должен просмотреть учебно-методическую и научную литературу по теме лекции с тем, чтобы иметь представление о проблемах, которые будут разбираться в лекции.

Перед началом лекции обучающимся сообщается тема лекции, план, вопросы, подлежащие рассмотрению, доводятся основные литературные источники. Весь учебный материал, сообщаемый преподавателем, должен не просто прослушиваться. Он должен быть активно воспринят, т.е. услышан, осмыслен, понят, зафиксирован на бумаге и закреплен в памяти. Приступая к слушанию нового учебного материала, полезно мысленно установить его связь с ранее изученным. Следя за техникой чтения лекции (акцент на существенном, повышение тона, изменение ритма, пауза и т.п.), необходимо вслед за преподавателем уметь выделять основные категории, законы и определять их содержание, проблемы, предполагать их возможные решения, доказательства и выводы. Осуществляя такую работу, можно значительно облегчить себе понимание учебного материала, его конспектирование и дальнейшее изучение.

Конспектирование лекции позволяет обработать, систематизировать и лучше сохранить полученную информацию с тем, чтобы в будущем можно было восстановить в памяти основные, содержательные моменты. Типичная ошибка, совершаемая обучающимся, дословное конспектирование

речи преподавателя. Как правило, при записи «слово в слово» не остается времени на обдумывание, анализ и синтез информации. Отбирая нужную информацию, главные мысли, проблемы, решения и выводы, необходимо сокращать текст, строить его таким образом, чтобы потом можно было легко в нем разобраться. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых можно будет делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. С окончанием лекции работа над конспектом не может считаться завершенной. Нужно еще восстановить отдельные места, проверить, все ли понятно, уточнить что-то на консультации и т.п. с тем, чтобы конспект мог быть использован в процессе подготовки к практическим занятиям, зачету, экзамену. Конспект лекции – незаменимый учебный документ, необходимый для самостоятельной работы.

Методические рекомендации при подготовке и работе на практическом занятии

Практические занятия по дисциплине проводятся в целях выработки практических умений и приобретения навыков в решении профессиональных задач.

Рекомендуется следующая схема подготовки к практическому занятию:

1. ознакомление с планом практического занятия, который отражает содержание предложенной темы;
2. проработка конспекта лекции;
3. чтение рекомендованной литературы;
4. подготовка ответов на вопросы плана практического занятия;
5. выполнение тестовых заданий, задач и др.

Подготовка обучающегося к практическому занятию производится по вопросам, разработанным для каждой темы практических занятий и (или) лекций. В процессе подготовки к практическим занятиям, необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной литературы.

Работа студентов во время практического занятия осуществляется на основе заданий, которые выдаются обучающимся в начале или во время занятия. На практических занятиях приветствуется активное участие в обсуждении конкретных ситуаций, способность на основе полученных знаний находить наиболее эффективные решения поставленных проблем, уметь находить полезный дополнительный материал по тематике занятий. Обучающимся необходимо обращать внимание на основные понятия, алгоритмы, определять практическую значимость рассматриваемых вопросов. На практических занятиях обучающиеся должны уметь выполнить расчет по заданным параметрам или выработать определенные решения по обозначенной проблеме. Задания могут быть групповые и индивидуальные. В зависимости от сложности предлагаемых заданий, целей занятия, общей подготовки обучающихся преподаватель может подсказать обучающимся алгоритм решения или первое действие, или указать общее направление рассуждений. Полученные результаты обсуждаются с позиций их адекватности или эффективности в рассмотренной ситуации.

Методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы

Организация самостоятельной работы обучающихся ориентируется на активные методы овладения знаниями, развитие творческих способностей, переход от поточного к индивидуализированному обучению с учетом потребностей и возможностей обучающегося.

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной литературой, материалами периодических изданий и Интернета является наиболее эффективным методом получения дополнительных знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала. Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса.

Самостоятельная работа реализуется:

- непосредственно в процессе аудиторных занятий;
- на лекциях, практических занятиях;
- в контакте с преподавателем вне рамок расписания;
- на консультациях по учебным вопросам, в ходе творческих контактов, при ликвидации

задолженностей, при выполнении индивидуальных заданий и т.д.;

- в библиотеке, дома, на кафедре при выполнении обучающимся учебных и практических задач.

Эффективным средством осуществления обучающимся самостоятельной работы является электронная информационно-образовательная среда университета, которая обеспечивает доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем.

10. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)

Фонд оценочных средств представлен в приложении № 1.

Приложение 1 к рабочей программе дисциплины
Б1.В.04 «Системы мотивации и стимулирования
труда персонала»

**Фонд оценочных средств
по дисциплине
Б1.В.04 «Системы мотивации и стимулирования труда персонала»**

Код и направление подготовки (специальность)	38.04.03 Управление персоналом
Направленность (профиль)	Управление человеческими ресурсами
Квалификация	Магистр
Форма обучения	Заочная
Год начала подготовки	2022
Институт / факультет	Кафедры филиала ФГБОУ ВО "СамГТУ" в г. Новокуйбышевске
Выпускающая кафедра	кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ-ЭиМ)
Кафедра-разработчик	кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ-ЭиМ)
Объем дисциплины, ч. / з.е.	144 / 4
Форма контроля (промежуточная аттестация)	Экзамен

**Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю),
соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной
программы**

Наименование категории (группы) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения (знать, уметь, владеть, соотнесенные с индикаторами достижения компетенции)
Профессиональные компетенции			
Не предусмотрено	ПК-3 Способен применять системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала	ПК-3.1 Владеет методологией мотивации и стимулирования труда персонала	Владеть Разрабатывать положения, методические рекомендации по организации стимулирования труда работников организации
			Знать Технологии разработки системы стимулирования труда персонала
			Уметь Применять технологии и методы разработки систем стимулирования персонала труда персонала
		ПК-3.2 Способен к оценке эффективности системы мотивации и стимулирования труда персонала	Владеть навыком анализа удовлетворенности персонала действующей в организации оплатой труда по результатам проведенных исследований с разработкой экономически обоснованных предложений для устранения (снижения) демотивирующих факторов
			Знать методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования труда персонала
			Уметь Аргументировать и экономически обосновывать предложения в области организации стимулирования труда персонала

Матрица соответствия оценочных средств запланированным результатам

обучения

Код индикатора достижения компетенции	Результаты обучения	Оценочные средства	Текущий контроль успеваемости	Промежуточная аттестация
Организация стимулирования трудовой деятельности в организации				
ПК-3.1 Владеет методологией мотивации и стимулирования труда персонала	Владеть Разрабатывать положения, методические рекомендации по организации стимулирования труда работников организации	Вопросы к экзамену	Нет	Да
		практические задания	Да	Нет
	Знать Технологии разработки системы стимулирования труда персонала	тест	Да	Нет
	Уметь Применять технологии и методы разработки систем стимулирования персонала труда персонала	Вопросы к экзамену	Нет	Да
		практические задания	Да	Нет
	ПК-3.2 Способен к оценке эффективности системы мотивации и стимулирования труда персонала	Уметь Аргументировать и экономически обосновывать предложения в области организации стимулирования труда персонала	Вопросы к экзамену	Нет
практические задания			Да	Нет
Знать методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования труда персонала		тест	Да	Нет
Вопросы к экзамену		Нет	Да	
Владеть навыком анализа удовлетворенности персонала действующей в организации оплатой труда по результатам проведенных исследований с разработкой экономически обоснованных предложений для устранения (снижения) демотивирующих факторов		Вопросы к экзамену	Нет	Да
		практические задания	Да	Нет

Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы
1 Перечень вопросов для промежуточной аттестации

Примерные вопросы к экзамену

1. Система мотивации и стимулирования труда персонала ее взаимосвязь с управлением организацией в целом
2. Организация оценки мотивационной сферы персонала в соответствии со стратегическими целями компании, навыками оценки конкурентоспособности организации.
3. Разработка и внедрение политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач, Анализ современных систем оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда персонала, а также системы нематериальной мотивации для целей организации, Факторы внешней и внутренней среды организации и их влияние на мотивацию персонала
4. Методы определения мотивационных факторов труда персонала,
5. Основы разработки стандартов работы персонала с целью эффективного стимулирования труда.
6. Актуальные тенденции в области корпоративных стандартов.
7. Комплексное видение современных проблем управления персоналом в организации.
8. Формирование, функции и классификации мотивов.
9. Виды структуры мотивации. Составляющие, методы и цели мотивации.
10. Внутриличностные механизмы формирования и функционирования трудовой мотивации. Методы анализа механизмов мотивации трудовой деятельности.
11. Сущность и признаки мотивационного ядра персонала организации.
12. Факторы, влияющие на формирование мотивационного ядра персонала организации. Управление мотивационным ядром персонала организации.
13. Эффективность мотивационного ядра персонала организации.
14. Мотив соучастия и модели корпоративного управления.
15. Мотив соучастия в прибыли организации.
16. Мотив соучастия в собственности организации.
17. Мотив соучастия в управлении организацией.
18. Мотив соучастия в доходах и убытках организации.
19. Сущность материального денежного стимулирования трудовой деятельности.
20. Сущность, экономическое содержание и функции заработной платы.
21. Факторы, воздействующие на заработную плату.
22. Сущность материального неденежного стимулирования трудовой деятельности.
23. Сущность, принципы и элементы организации оплаты труда.
24. Нормирование труда.
25. Условия оплаты труда.
26. Формы и системы оплаты труда.
27. Сущность доплат и надбавок.
28. Порядок предоставления доплат и надбавок.
29. Организация премирования.
30. Система коллективно-договорного регулирования оплаты труда.
31. Государственное регулирование оплаты труда.
32. Регулирование оплаты труда с учетом спроса и предложения на рынке труда.
33. Сущность и основные направления нематериального стимулирования. Моральное стимулирование.
34. Организационное стимулирование.

35. Стимулирование свободным временем.
36. Основы разработки политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач
37. Организация деловой оценки мотивационной сферы персонала в соответствии со стратегическими целями компании, навыками оценки конкурентоспособности организации, разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач
38. Технология диагностики существующей в организации системы мотивации и стимулирования труда.
39. Технология разработки материального денежного стимулирования труда персонала и стимулирования труда. Категоризация персонала организации.
40. Описание, анализ, оценка и классификация рабочих мест (должностей).
41. Грейдирование рабочих мест (должностей)
42. Установление постоянной части оплаты труда (базовых окладов), надбавок и доплат. Разработка переменной части системы оплаты труда.
43. Технология разработки материального неденежного стимулирования труда персонала и стимулирования труда.
44. Технология разработки нематериального стимулирования труда персонала и стимулирования труда.
45. Технология разработки внутренних нормативных документов, регламентирующих систему мотивации и стимулирования труда персонала.
46. Методологические и методические основы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.
47. Организация управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.
48. Формализации процессов в компании, разработка и внедрение корпоративных стандартов в области управления персоналом

9.3.2 Оценочное средство 1 (примерные тестовые задания)

Тест 1

Вопрос 1 Назовите внешние факторы побуждения людей к труду:

- А) порывы;
- * Б) стимулы;
- В) поощрения;
- Г) награды;
- Д) приветствия.

Вопрос 2 К каким формам воздействия на поведение человека относятся приказ, распоряжение, закон, нормы?

- * А) к прямым;
- Б) к косвенным;
- В) к непосредственным;
- Г) к побочным;
- Д) к главным.

Вопрос 3 Какая функция стимулирования труда предполагает совершенствование распределительных отношений?

- * А) социальная;
- Б) духовная;
- В) экономическая;
- Г) психологическая;
- Д) воспитательная.

Вопрос 4 Какая функция включает в себя воздействие на формирование внутреннего мира работника?

- *А) нравственная;
- Б) социально-психологическая;
- В) социальная;
- Г) моральная;
- Д) воспитательная.

Вопрос 5 К каким стимулам относятся условия, форма и система оплаты труда?

- *А) к материальным;
- Б) к социальным;
- В) к финансовым;
- Г) к дополнительным;
- Д) к основным.

Вопрос 6 Назовите наиболее очевидный инструмент, которым можно вознаградить сотрудников в организации:

- А) отпуск;
- Б) путевка за границу;
- В) благодарность;
- Г) повышение по службе;
- *Д) деньги.

Вопрос 7 К каким стимулам относятся социально-психологические стимулы?

- А) к моральным;
- *Б) к нематериальным;
- В) к экономическим;
- Г) к физиологическим;
- Д) к духовным.

Вопрос 8 Какие стимулы связаны с потребностями человека в уважении?

- А) духовные;
- *Б) моральные;
- В) экономические;
- Г) физиологические;
- Д) психологические.

Вопрос 9 Какие стимулы связаны с потребностями человека в самоутверждении?

- А) духовные;
- Б) психологические;
- *В) социальные;
- Г) экономические;
- Д) нравственные.

Вопрос 10 Какие стимулы связаны с общением человека?

- А) нравственные;
- Б) экономические;
- В) физиологические;
- *Г) социально-психологические.

Вопрос 11 К какому фактору стимулирования относятся такие стимулы, как предоставление дополнительных отпусков, сокращение продолжительности рабочего дня?

- А) к экономическому фактору;
- *Б) к фактору свободного времени;
- В) к фактору поощрения;
- Г) к фактору вознаграждения;
- Д) к моральному фактору.

Вопрос 12 К кому применяются коллективные материальные неденежные стимулы?

- *А) к трудовым коллективам разного уровня;
- Б) к коллективу рабочих;
- В) к коллективу специалистов;
- Г) к первичному трудовому коллективу.

Вопрос 13 К каким стимулам относятся наказание, замечание, выговор, лишение премий, увольнение и т.п.?

- *А) к негативным;
- Б) к дисциплинарным;
- В) к наказующим;
- Г) к санкционным;
- Д) ко всем стимулам, перечисленным в пп.1-4)

Вопрос 14 Что получает работник в обмен на свой труд?

- *А) заработную плату;
- Б) премию;
- В) компенсацию;
- Г) поощрение;
- Д) повышение.

Вопрос 15 Что может вызвать у работников неэффективная система компенсации?

- *А) неудовлетворенность;
- Б) недовольство;
- В) забастовку;
- Г) увольнение;
- Д) все, что названо в пп.1-4)

Вопрос 16 Как называются действия, состоящие в определении ценности рабочих мест? (выберите 3 правильных ответа)

- *А) ранжирование рабочих мест;
- *Б) классификация рабочих мест;
- *В) создание системы разрядов;
- Г) группировка рабочих мест;
- Д) разделение рабочих мест.

Вопрос 17 Как называется плата за труд?

- А) стимулирование;
- Б) мотивирование;
- *В) заработная плата;
- Г) вознаграждение;
- Д) премирование.

Вопрос 18 В чем заключается главный экономический интерес работника?

- А) в заработной плате;
- *Б) в величине заработной платы;
- В) в характере труда;
- Г) в условиях труда;
- Д) в дополнительных льготах.

Вопрос 19 Как называется принцип оплаты труда, который учитывает всю совокупность полезных качеств работника?

- *А) качественный;
- Б) полезный;
- В) меритократический;
- Г) автократический;
- Д) личностный.

Вопрос 20 Что из себя представляет система оплаты труда?

- А) это зарплата со всеми денежными надбавками;
- Б) это все доходы работника;
- В) это все доплаты;
- *Г) это формы и методы определения заработной платы;
- Д) это все, что перечислено в пп.1-4)

Вопрос 21 Как называется система оплаты труда, когда люди получают фиксированную оплату за час, неделю, месяц?

- *А) повременная;
- Б) почасовая;
- В) месячная;
- Г) недельная;
- Д) сдельная.

Вопрос 22 Как называется система компенсации сотрудникам, при которой их вознаграждение определяется результативностью продаж?

- А) сдельная;
- *Б) комиссионные;
- В) потребительская;
- Г) коммерческая;
- Д) покупательская.

Вопрос 23 Что означает такой принцип оплаты труда, как справедливость?

- А) уравниловку;
- Б) удовлетворенность;
- В) неущемленность;
- *Г) равенство;
- Д) одинаковость.

Вопрос 24 Назовите одну из главных причин изменения заработной платы в организации:

- *А) иерархическое перемещение работников;
- Б) инфляция;
- В) увеличение выпуска продукции;
- Г) повышение образования и квалификации;
- Д) уменьшение персонала.

Вопрос 25 Назовите наиболее устойчивые факторы увеличения средней заработной платы в России (выберите 2 правильных варианта ответа):

- *А) инфляция;
- Б) безработица и сокращение работников;
- *В) рост цен и повышение производительности труда;
- Г) социальная напряженность;
- Д) забастовки и экономические требования работников.

Вопрос 26 По каким результатам происходит пересмотр награждения каждого работника?

- *А) по результатам труда;
- Б) по образованию;
- В) по трудовому стажу;
- Г) по семейному положению;
- Д) по результатам его оценки.

Вопрос 27 Главное назначение доплаты:

- А) поднять жизненный уровень работника и его семьи;
- Б) стимулировать рост производительности и качества труда;
- В) повысить стремление работника к самосовершенству;
- Г) повысить активность работника;

*Д) повышать интенсивность труда или компенсировать работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Вопрос 28 Как называется система компенсации, при которой величина оплаты определяется уровнем квалификации и знаниями работника?

- А) плата за творческий труд;
- Б) плата за компетентность;
- *В) плата за профессионализм;
- Г) плата за знания;
- Д) плата за высокую образованность.

Вопрос 29 Как называются качества или навыки человека, которые позволяют выполнять определенные профессиональные функции?

- *А) профессиональные;
- Б) квалификационные;
- В) компетенции;
- Г) необходимые;
- Д) основные.

Вопрос 30 Что такое премия? (выберите 2 варианта ответа)

- А) поощрение особых достижений;
- *Б) плата за трудовую активность работника;
- *В) плата за высокое качество труда;
- Г) плата за исполнительность;
- Д) плата за творческое отношение к труду.

Вопрос 31 Какая должна быть регулярность выплаты индивидуальных премий? (выберите 2 варианта ответа)

- *А) раз в месяц;
- *Б) раз в квартал;
- В) раз в полгода;
- Г) раз в год;
- Д) раз в 2 года.

Вопрос 32 Как называется право на приобретение тем или иным субъектом акций компании (фирмы) или владение ими?

- А) акцион;
- Б) участие в совладении фирмой;
- *В) опцион;
- Г) аукцион;
- Д) привлечение к управлению.

Вопрос 33 В чем состоит основной смысл работы административного аппарата организации в области материального вознаграждения работников?

- А) в умении организовать коллектив;
- Б) в умении правильно направить людей к выполнению цели фирмы;
- В) в умении создать благоприятный морально-психологический климат;
- Г) в определении компетенции работников;
- *Д) в определении меры труда и размера его оплаты.

Вопрос 34 Как называется часть компенсации работникам организации в форме предоставления права получения дополнительных услуг, повышающих их жизненный уровень?

- А) премия;
- Б) доплаты;
- В) поощрение;
- *Г) льготы;
- Д) помощь.

Вопрос 35 Назовите основную цель системы компенсации:

- *А) повышение производительности труда;
- Б) обеспечение реализации целей организации;
- В) повышение эффективности труда;
- Г) повышение жизненного уровня работника;
- Д) повышение трудовой активности.

Вопрос 36 Кто может определить, какие методы вознаграждения наиболее подходят фирме?

- А) вспомогательный персонал;
- Б) рабочие;
- В) служащие;
- *Г) руководство;
- Д) служащие другой фирмы.

Вопрос 37 Какая группа работников чаще всего сопротивляется внедрению новой системы оплаты труда?

- *А) рабочие и служащие;
- Б) руководители низшего звена;
- В) руководители среднего звена;
- Г) руководители высшего звена.

Вопрос 38 Как называется мотивация, которая базируется на угрозе ухудшения удовлетворения актуальных потребностей работников при угрозе снижения ими требований субъекта управления?

- А) приказная мотивация;
- *Б) властная или принудительная мотивация;
- В) насильная мотивация;
- Г) командная мотивация;
- Д) принудительная мотивация.

Вопрос 39 Что имеет ключевое значение для принятия работником решения в пользу того или иного стимула?

- А) выполнение поставленной цели;
- Б) трудовая активность работников;
- *В) желание получить определенную выгоду;
- Г) сопоставление приобретений и затрат;
- Д) материальное положение.

Вопрос 40 Как называется добровольный отклик организации и ее руководителей на социальные проблемы своих работников?

- А) социальная обязанность;
- Б) добровольная забота;
- *В) социальная ответственность;
- Г) соучастие;
- Д) готовность к помощи.

Количество верных ответов:

86 – 100% - оценка «отлично» (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

71 – 85% ответов – оценка «хорошо» (полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности);

50 - 70% ответов – оценка «удовлетворительно» (обнаруживший знание основного

учебно–программного материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения); менее 50% ответов – оценка «неудовлетворительно» (имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий)

9.3.3 Оценочное средство 2 (Примерные практические задания)

Ситуация «Формирование системы стимулирования персонала организации»

Описание ситуации

Торгово-промышленная организация более пяти лет работает в области производства и оптовых продаж товаров народного потребления. Общее число работников организаций около 400 человек. Организация имеет развитую организационную структуру, построенную по линейно-функциональному принципу: разнообразие оргструктуры, разное отношение работников к конечному продукту организации предполагает использование различных способов и принципов мотивации и стимулирования для всех категорий персонала.

Таблица 2

МАТРИЦА ПОПАРНЫХ СРАВНЕНИЙ МОТИВОВ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Номер мотива	Наименование мотива	Номер мотива										Суммарное значение, баллы
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1												
2												
3												
4												
5												
6												
7												
8												
9												
10												

Таблица 3

СВОДНАЯ МАТРИЦА ПОПАРНЫХ СРАВНЕНИЙ МОТИВОВ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Номер мотива	Наименование мотива	Номер эксперта										Среднеарифметическое значение, баллы	Ранг мотива
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
		Значения в баллах											
1													
2													
3													
4													
5													
6													
7													
8													
9													
10													

Однако существующая в организации система заработной платы не отличается разнообразием, настроенностью на конечный результат и требуемое производственное поведение работников организации. Менеджеры коммерческого отдела получают простой комиссионный процент от объема продаж, у производственных рабочих сдельная оплата труда, все остальные работники получают твердый оклад, величина которого мало зависит от результативности труда. Отсутствие ясных и понятных принципов в политике стимулирования, субъективизм, а также общий уровень денежного вознаграждения, который был ниже рыночного, привели к проблемам в кадровой политике организации.

Падала эффективность ее деятельности, повысилась текучесть кадров, при этом уходили лучшие специалисты.

Руководство организации пришло к пониманию того факта, что основная проблема лежит в области мотивации и стимулирования деятельности работников, и приняло решение провести реорганизацию системы стимулирования персонала в организации.

С этой целью необходимо решить комплекс следующих задач.

Задача 1

Постановка задачи

Необходимо провести диагностику трудовой мотивации с целью выявления ценностных ориентации и удовлетворенности трудом персонала организации.

Методические указания

Исследование трудовой мотивации проводится по следующим факторам.

Факторы удовлетворенности трудом

1. Отношение к содержанию выполняемой работы (интересная, нужная, важная престижная работа).
2. Отношения в рабочем коллективе (отдел, группа, подразделение), в котором работают сотрудники.
3. Удовлетворенность условиями работы (рабочее место, оборудование, комфортная обстановка и т.д.).
4. Отношение к организации.
5. Удовлетворенность заработной платой, ее размером и системой вознаграждения.
6. Отношение к управлению (управление рабочим процессом, постановка задач, контроль, делегирование полномочий, совещания, мотивирование сотрудников).

Ценностные факторы труда

1. Оплата труда (размер и способы получения денежного вознаграждения).
2. Перспективы роста (карьерного, профессионального, личного) - ценность развития и самореализации.
3. Ценность общности - хорошие отношения в коллективе, возможность дружеского общения, принадлежность к известной, успешной, престижной компании.
4. Ценность стабильности, защищенности и безопасности, чувство уверенности в будущем в отношении своей занятости и дохода.
5. Ценность свободы, независимости, самодостаточности (гибкое рабочее время).
6. Ценность социально-бытовых условий (комфорт на работе). В результате диагностики должны быть получены данные по

степени удовлетворенности качеством трудовой жизни и системе трудовых ценностей работников. Сравнение факторов удовлетворенности трудом с ценностными ориентациями работников позволяют сделать вывод о несовпадении и проблемах в мотивационной политике организации.

В качестве методов получения информации чаще всего используют анкетирование и структурированное интервью. Анкетирование позволяет охватить большее количество опрашиваемых работников, структурировать вопросы и осуществлять формальную (статистическую) обработку данных. Собеседование дает возможность более глубокого анализа представлений работников о факторах удовлетворенности трудом и собственных трудовых ценностях. Желательно применять данные методы в комбинации: предварительное собеседование, затем разработка анкеты и проведение более широкого опроса и заключительного собеседования по получению более развернутой информации.

Задача 2

Постановка задачи

Необходимо сформулировать цели и принципы политики в области стимулирования труда персонала, учитывая, что организация имеет весь набор функциональных подсистем по управлению персоналом.

Методические указания

Политика в области стимулирования персонала - это система денежных и неденежных вознаграждений наемному работнику за результаты его труда на предприятии.

Разработка политики в области стимулирования персонала выступает как одна из важнейших, стратегических, задач в управлении персоналом. Соответственно, построение системы стимулирования персонала является функцией менеджера по персоналу.

Значение и основные задачи разработки политики в области стимулирования персонала¹

Основное значение системы стимулирования заключается в том, чтобы с помощью этой системы направить производственное поведение сотрудников организации на достижение стоящих перед ней стратегических задач. Иными словами, соединить материальные интересы сотрудников со стратегическими задачами организации. Эта ключевая установка определяет цели системы стимулирования:

- *Привлечение персонала в организацию.* Организации конкурируют между собой на рынке труда за привлечение человеческих ресурсов, которые им необходимы для достижения стратегических задач. В этом смысле система стимулирования должна быть конкурентоспособной применительно к той категории работников, которые требуются организации.

- *Сохранение сотрудников в организации.* Когда вознаграждение в организации не соответствует тому, что предлагает рынок, сотрудники могут начать покидать ее. Чтобы избежать потери сотрудников, на профессиональное обучение и развитие которых организация затратила определенные средства и которые являются ценным ресурсом, руководители должны обеспечить конкурентоспособность системы стимулирования.

- *Стимулирование производительного поведения.* Вознаграждение должно ориентировать работников на те действия, которые необходимы для организации. Производительность, творчество, опыт, преданность философии организации должны поощряться через систему стимулирования.

- *Контроль за издержками на рабочую силу.* Продуманная система стимулирования позволяет организации контролировать и эффективно управлять затратами на рабочую силу, обеспечивая при этом наличие требуемых сотрудников.

- *Административная эффективность и простота.* Система стимулирования должна быть хорошо понятна каждому сотруднику и проста для администрирования, т.е. не требовать значительных материальных и трудовых ресурсов для обеспечения ее бесперебойного функционирования.

- *Соответствие требованиям законодательства.* Во всех странах вознаграждение работников регулируется государственным законодательством.

В качестве примера принципов формирования системы стимулирования персонала можно привести принципы, на которых основана фирменная система вознаграждения корпорации ИБМ:

«Система вознаграждения создает у людей чувство уверенности и защищенности. ИБМ хочет, чтобы ее сотрудники, вступая в контакт с клиентом и действуя от ее имени, сосредоточивались на выполнении стоящих перед ними задач. Их не должны отвлекать насущные денежные проблемы: как накормить и одеть семью, обеспечить ей крышу над головой. Все это им должна обеспечивать их заработная плата, при условии, разумеется, что они разумно решают свои проблемы...»

Система оплаты труда должна не только создавать у человека чувство уверенности и защищенности, она должна также *включать действенные средства стимулирования и мотивации.* ИБМ... отдает предпочтение тем работникам, которые желают получить нечто большее, чем фиксированную заработную плату... и которые стремятся повысить свой

¹ *Шекшня СВ.* Управление персоналом современной организации; Учебно-практическое пособие. - М., 2001. - С. 204-205.

доход, когда им предоставляется такая возможность... ИБМ всегда готова по достоинству вознаградить *успех и совершенство*.

В дополнение к заработной плате и комиссионным ИБМ старается «подсластить» жизнь своим наиболее достойным сотрудникам с помощью *наград и вознаграждений*... Они могут выступать в виде денежной суммы, ценного подарка или туристической путевки. Они являются свидетельствами признания корпорацией особо качественной работы сотрудника или достижения ими особо важных результатов. Будучи заранее запланированным или спонтанным, присуждение награды или вознаграждения всегда остается по своей природе двойственным - объективным и субъективным одновременно».

Задача 3.

Постановка задачи

Необходимо сформировать набор методов стимулирования персонала организации с учетом того, что до настоящего момента в организации преобладали административные методы стимулирования персонала при невысоком уровне оплаты труда.

Методические указания

При выполнении задания необходимо воспользоваться табл. 1.

Критерии оценки

Критерий	«Неудовлетворительно»	«Удовлетворительно»	«Хорошо»	«Отлично»
1. Соответствие решения сформулированным задачам	Не соответствуют	Частично соответствуют	Преимущественно соответствуют	Соответствуют
2. Степень полноты и правильность решения задачи.	Решение отсутствует	В решении имеются 3 и более ошибки	В решении имеются 1-2 ошибки (логические, практические, теоретические)	Решение дано верно и полностью
3. Степень обоснованности и (аргументация способа решения задачи).	обоснование отсутствует или содержит грубые ошибки	обоснование содержит ошибки	обоснование проведено с учетом части материалов задачи, профессиональных знаний и информации	обоснование проведено верно на основе предоставленных материалов задачи, профессиональных знаний и информации
4. Соответствие профессиональному стандарту	Не соответствует	Пропущены 1-2 ключевых профессиональных действия в процессе при решении задачи	последовательность профессиональных действий при решении задачи представлена частично	представлена верная последовательность профессиональных действий в процессе решения задачи

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие процессы формирования компетенций

3.1 Характеристика процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

Оценивание знаний, умений, навыков и опыта деятельности проводятся на основе сведений, приводимых в матрице соответствия оценочных средств запланированным результатам обучения.

Цель текущего контроля успеваемости по учебным дисциплинам в семестре – проверка приобретаемых обучающимися знаний, умений, навыков в контексте формирования установленных образовательной программой компетенций в течение семестра. Текущий контроль осуществляется через систему оценки преподавателем всех видов работ обучающихся, предусмотренных рабочей программой дисциплины и учебным планом.

3.2 Критерии и шкала оценивания результатов изучения дисциплины во время занятий (текущий контроль успеваемости)

Критерии оценки тестовых заданий

Количество верных ответов:

86 – 100% - оценка «отлично» (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

71 – 85% ответов – оценка «хорошо» (полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности);

50 - 70% ответов – оценка «удовлетворительно» (обнаруживший знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения);

менее 50% ответов – оценка «неудовлетворительно» (имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий)

3.3. Критерии и шкала оценивания результатов изучения дисциплины на промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация результатов изучения дисциплины проводится в виде экзамена.

Основанием для определения оценки на экзамене служит уровень освоения обучающимся учебного материала, умение решать практические задачи и формирования компетенция, предусмотренных учебным планом.

Успеваемость на экзамене определяется оценками: «отлично»; «хорошо»; «удовлетворительно»;

«не удовлетворительно».

Оценка «удовлетворительно» по дисциплине может выставляться и при неполной сформированности компетенций в ходе освоения отдельной учебной дисциплины, если их формирование предполагается продолжить на более поздних этапах обучения в ходе изучения других учебных дисциплин.

Оценка	Критерии оценивания	Балльно-рейтинговая оценка
«Отлично»	Обучающийся освоил компетенции дисциплины на всех этапах их формирования на 86-100 %, показал глубокие знания учебного материала, логично и последовательно изложил содержание ответов на вопросы билета; продемонстрировал умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами и свободно выполнять экзаменационные задания; усвоил основную и ознакомился с дополнительной литературой; выполнил все контрольные задания, предусмотренные рабочей программой дисциплины	86-100
«Хорошо»	Обучающийся освоил компетенции дисциплины на всех этапах их формирования на 61-85 %, показал глубокие знания учебного материала, логично и последовательно изложил содержание ответов на вопросы билета, но допустил несущественные неточности; продемонстрировал умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами и выполнять экзаменационные задания; усвоил основную и ознакомился с дополнительной литературой; выполнил все контрольные задания, предусмотренные рабочей программой дисциплины	61-85
«Удовлетворительно»	Обучающийся освоил компетенции дисциплины на всех этапах их формирования на 51-60 %, показал знания учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшего освоения учебных программ, но допустил погрешности в изложении ответов на вопросы билета и при выполнении экзаменационных заданий; ознакомился с основной литературой, рекомендованной программой; справился с контрольными заданиями, предусмотренными рабочей программой дисциплины	51-60
«Не удовлетворительно»	Обучающийся освоил компетенции дисциплины на всех этапах их формирования менее чем на 51 %, обнаружил пробелы в знаниях учебного материала, допустил принципиальные ошибки в выполнении контрольных заданий, предусмотренных рабочей программой дисциплины	0-50