

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Заболотный Галин Александрович  
Должность: Директор филиала

Дата подписания: 28.05.2023 12:00:14

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.1.01.11 «Система мотивации и стимулирования трудовой деятельности»

Код и направление подготовки (специальность)	38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль)	Управление персоналом
Квалификация	Бакалавр
Форма обучения	Очно-Заочная
Год начала подготовки	2023
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.1.01.11 «Система мотивации и стимулирования трудовой деятельности»**

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки (специальности) **38.03.03 Управление персоналом**, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от № 955 от 12.08.2020 и соответствующего учебного плана.

Разработчик РПД:

Заведующий кафедрой,  
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)

Г.И Заболотни, 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 .....	6
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-1 Способен осуществлять деятельность по обеспечению организации персоналом и функционированию системы управления персоналом	ПК-1.9 Владеет теоретическими знаниями, практическими приемами управления мотивацией и стимулирования труда персонала	Владеть навыком подготовки проектов распорядительных документов (протоколов, приказов) об оплате труда и премировании работников организации с вводом данных в автоматизированную систему
			Знать Формы системы оплаты и материального и нематериального стимулирования труда
			Уметь Применять технологии материального стимулирования в управлении персоналом
	ПК-2 Способен осуществлять деятельность по регламентации, организации и нормированию труда и оплате труда персонала	ПК-2.7 Осуществляет деятельность по сбору, обработке и анализу данных, оценивает практические последствия управленческих решений в организации	Владеть навыками сбора, обработки и анализа данных и оценки практических последствий управленческих решений в организации
			Знать методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате
			Уметь Применять методы экономического анализа количественных и качественных показателей производительности труда

**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-1	Организационная культура и организационное поведение; Финансовое право; Экономика управления персоналом	Маркетинг персонала; Разработка производственных управленческих решений; Управление персоналом организации	Кадровое делопроизводство; Основы безопасности труда; Основы кадровой стратегии и кадрового планирования; Отбор и оценка персонала; Оценка и аттестация персонала; Пакеты прикладных программ; Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы; Производственная практика: преддипломная практика; Профессиональные компьютерные программы на платформе 1С; Управление персоналом организации; Управленческий учет и учет персонала; Экономика и социология труда
ПК-2	Организация производства; Экономика управления персоналом	Регламентация, нормирование и оплата труда на предприятиях	Кадровое делопроизводство; Основы безопасности труда; Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы; Производственная практика: преддипломная практика; Регламентация, нормирование и оплата труда на предприятиях; Управленческий учет и учет персонала

**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	7 семестр часов / часов в электронной форме
Аудиторная контактная работа (всего), в том числе:	20	20
Лекции	8	8
Практические занятия	12	12
Самостоятельная работа (всего), в том числе:	88	88
подготовка к практическим занятиям	70	70
подготовка к экзамену	18	18
Контроль	36	36
Итого: час	144	144
Итого: з.е.	4	4

**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	Теоретические основы стимулирования и мотивации персонала	2	0	4	44	50
2	Основы организации процедур стимулирования и мотивации персонала	6	0	8	44	58
	<b>Контроль</b>	0	0	0	0	36
	<b>Итого</b>	8	0	12	88	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
<b>7 семестр</b>				
1	Теоретические основы стимулирования и мотивации персонала	Тема 1: Теоретические основы мотивации трудовой деятельности	охватывает основные концепции и теории мотивации, исследуя факторы, побуждающие человека к эффективному труду. Рассматриваются различные подходы к мотивации, анализируются потребности и мотивы работников, а также изучаются существующие модели мотивации трудовой деятельности, дающие понимание стимулов работы.	2
2	Основы организации процедур стимулирования и мотивации персонала	Тема 2: Управление персоналом организации на основе использования материальных стимулов к труду	посвящена рассмотрению материальных стимулов как инструмента управления персоналом. Анализируются различные формы материального вознаграждения, включая заработную плату, премии, бонусы и другие выплаты, а также изучаются методы разработки систем оплаты труда, мотивирующих сотрудников на достижение высоких результатов.	2

3	Основы организации процедур стимулирования и мотивации персонала	Тема 3: Управление персоналом организации на основе использования нематериальных стимулов к труду	рассматривает нематериальные стимулы как средство повышения мотивации и вовлеченности персонала. Изучаются различные виды нематериального вознаграждения, включая признание, возможности для развития, участие в принятии решений, позитивную рабочую среду и другие факторы, а также анализируются методы внедрения эффективных систем нематериальной мотивации.	2
4	Основы организации процедур стимулирования и мотивации персонала	Тема 4: Управление системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала	посвящена комплексному подходу к управлению системой мотивации в организации. Рассматриваются методы анализа потребностей персонала, разработки стратегии мотивации, внедрения различных инструментов стимулирования и оценки эффективности системы мотивации, чтобы добиться максимальной производительности сотрудников.	2
<b>Итого за семестр:</b>				<b>8</b>
<b>Итого:</b>				<b>8</b>

#### 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
<b>7 семестр</b>				
1	Теоретические основы стимулирования и мотивации персонала	Тема 1: Теоретические основы мотивации трудовой деятельности	основные концепции и теории мотивации, факторы, побуждающие человека к эффективному труду.	2
2	Теоретические основы стимулирования и мотивации персонала	Тема 1: Теоретические основы мотивации трудовой деятельности	основные концепции и теории мотивации, факторы, побуждающие человека к эффективному труду.	2

3	Основы организации процедур стимулирования и мотивации персонала	Тема 2: Управление персоналом организации на основе использования материальных стимулов к труду	Виды материальных стимулов как инструмента управления персоналом. различные формы материального вознаграждения, включая заработную плату, премии, бонусы и другие выплаты, а также методы разработки систем оплаты труда, мотивирующих сотрудников на достижение высоких результатов.	2
4	Основы организации процедур стимулирования и мотивации персонала	Тема 3: Управление персоналом организации на основе использования нематериальных стимулов к труду	нематериальные стимулы как средство повышения мотивации и вовлеченности персонала. Различные виды нематериального вознаграждения, включая признание, возможности для развития, участие в принятии решений, позитивную рабочую среду и другие факторы, а также методы внедрения эффективных систем нематериальной мотивации.	2
5	Основы организации процедур стимулирования и мотивации персонала	Тема 4: Управление системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала	комплексный подход к управлению системой мотивации в организации.	2
6	Основы организации процедур стимулирования и мотивации персонала	Тема 4: Управление системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала	методы анализа потребностей персонала, разработки стратегии мотивации, внедрения различных инструментов стимулирования и оценки эффективности системы мотивации, чтобы добиться максимальной производительности сотрудников.	2
<b>Итого за семестр:</b>				<b>12</b>
<b>Итого:</b>				<b>12</b>

#### 4.4. Содержание самостоятельной работы

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

<p>Теоретические основы стимулирования и мотивации персонала</p>	<p>Подготовка к экзамену, подготовка к практическим занятиям</p>	<p>Особенности мотивации и стимулирования труда на предприятиях различных форм собственности. Особенности мотивации и стимулирования труда персонала коммерческих организаций. Особенности мотивации и стимулирования труда персонала некоммерческих общественных организаций. Особенности мотивации и стимулирования труда персонала в государственной и муниципальной службе в России. Трудовая мотивация в фордизме. Вклад Э.Мэйо в развитие мотивации. Пирамида потребностей А.Маслоу. Развитие теории А.Маслоу: П.Херси и К.Бланшард. Двухфакторная теория удовлетворенности работой Ф. Герцберга. Использование теории Герцберга: обогащение труда. Теория приобретенных потребностей МакКлеланда. Теория ERG Альдерфера. Соотношение содержательных теорий мотивации. Теория ожиданий В. Врума. Теория справедливости С. Адамса. Комплексная модель Портера-Лоулера. Теория "X" и "Y" Д. МакГрегора. Теория трудовой мотивации Аткинсона (модель выбора риска). «Лocus контроля» в мотивации: понятие локуса контроля - степень независимости, самостоятельности и активности человека в достижении целей, развитие личной ответственности за происходящие с ним события., 60-е гг. США. Теория атрибуции. Теория Портера-Лоулера. Соотношение процессуальных теорий мотивации. Рациональный и гуманистический подход к УЧР. Появление и внедрение концепции УЧР в России. Наиболее актуальные подходы к мотивации в настоящее время.</p>	<p>44</p>
--	--	--	-----------

<p>Основы организации процедур стимулирования и мотивации персонала</p>	<p>Подготовка к экзамену, подготовка к практическим занятиям</p>	<p>Морально-психологическое стимулирование: актуальность, содержание понятия, виды морально-психологического стимулирования, ограничения в использовании. Мотивация карьерным ростом: содержание, виды мотивации, программы управления карьерой. Мотивация временем: свободное время и его элементы, содержание понятия, виды, свободный график и нестандартные режимы рабочего времени. Участие как важнейший мотивационный механизм. Мотивация соучастием в прибыли: содержание понятия, основные элементы участия в прибыли, ограничения в использовании, система Скэнлона, Раккерта, «Импрошейр». Мотивация соучастием в собственности. Мотивация соучастием в управлении. Сущность, функции и структура оплаты труда. Государственное регулирование заработной платы. Принципы оплаты труда в организации: оплата по конечному результату и соотношение оплаты труда различных категорий работников, соотношение темпов роста производительности труда и заработной платы и обеспечение соответствия между заработной платой и численностью работников предприятия. Зарубежный опыт оплаты труда. Технология мотивации. Воздействие на мотивационные факторы внешней и внутренней среды. Воздействие на мотивацию факторов внутренней среды. Воздействие на мотивацию факторов внешней среды. Методы мотивации: административные, экономические, социально-психологические и духовно-нравственные. Административные методы. Экономические методы. Социально-психологические и духовно-нравственные методы. Структуры, ответственные за эффективную мотивацию на предприятии. Эффективность управления мотивацией, ее формы и методы. Мотивационные ресурсы в управлении. Принципы социального партнерства в организации труда. Возможности социальной политики предприятия. Оценка эффективности управления мотивацией. Издержки на рабочую силу. Эффект от управления персоналом и мотивацией труда. Основные подходы к оценке управления мотивацией. Определение понятий: управление персоналом, человеческие ресурсы, трудовые ресурсы, персонал, кадры, мотивация. Актуальность мотивации в современной системе менеджмента. Мотивация трудовой деятельности как элемент и функция управления персоналом. Сущность, структура и функции мотивации. Механизм мотивации: потребности, мотивы стимулы. Психологические аспекты управления мотивацией персонала.</p>	<p>44</p>
---	--	---	-----------

Итого за семестр:	88
Итого:	88

### 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 : учеб. пособие / Г. П. Гагаринская [и др.]; Самар.гос.техн.ун-т, Кафедра Экономика и управление организацией.- Самара, 2012.- 161 с.- Режим доступа: <a href="https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu elib 59">https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu elib 59</a>	Электронный ресурс
2	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие / Абакумова Н.Н., Ай Пи Ар Медиа: 2021.- Режим доступа: <a href="https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 108237">https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 108237</a>	Электронный ресурс
3	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие / Абакумова Н.Н., Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИИХ»: 2015.- Режим доступа: <a href="https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 87136">https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 87136</a>	Электронный ресурс
Дополнительная литература		
4	Государственное управление в России и труд. Оплата, мотивация, производительность: монография / Сулакшин С.С., Багдасарян В.Э., Колесник И.Ю., Научный эксперт: 2010.- Режим доступа: <a href="https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 13261">https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 13261</a>	Электронный ресурс
5	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие / Назаренко А.В., Запорожец Д.В., Звягинцева О.С., Кенина Д.С., Бабкина О.Н., Исаенко А.П., АГРУС: 2019.- Режим доступа: <a href="https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 109363">https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 109363</a>	Электронный ресурс
6	Прогрессивные формы организации и стимулирования труда: учебное пособие / Витевская О.В., Поволжский государственный университет телекоммуникаций и информатики: 2017.- Режим доступа: <a href="https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 75402">https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 75402</a>	Электронный ресурс

Доступ обучающихся к ЭР НТБ СамГТУ ([elib.samgtu.ru](http://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 ин-формационной образовательной среды университета.

№ п/п	Наименование	Производитель	Способ распространения
1	Microsoft Office 2013	Microsoft (Зарубежный)	Лицензионное

2	Программное обеспечение «Антиплагиат.Эксперт»	АО «Антиплагиат» (Отечественный)	Лицензионное
3	Яндекс Браузер	ООО «ЯНДЕКС» (Отечественный)	Свободно распространяемое

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

№ п/п	Наименование	Краткое описание	Режим доступа
1	Административно-управленческий портал	3. <a href="http://www.aup.ru/marketing">www.aup.ru/marketing</a>	Ресурсы открытого доступа
2	Консультант плюс	<a href="http://www.consultant.ru">http://www.consultant.ru</a>	Ресурсы открытого доступа

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

### Лекционные занятия

Аудитория для лекционных, семинарских и практических занятий, текущего контроля и промежуточной аттестации (с мультимедийным оборудованием) укомплектованы мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

### Практические занятия

Аудитория для практических и семинарских занятий, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (проектор, экран, компьютер/ноутбук), с выходом в сеть Интернет и доступом в электронную информационно-образовательную среду СамГТУ. Аудитория оборудована специализированной мебелью: столы и стулья для обучающихся; стол и стул для преподавателя, доска:

- компьютерные классы (ауд. 101, 102, 111, 201, 311,401, 404).
- 402 и 111 с лингафонным оборудованием для иностранных языков

### Самостоятельная работа

Помещения для самостоятельной работы оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде СамГТУ:

- кабинет для текущего контроля и промежуточной аттестации, курсового проектирования, групповых и индивидуальных консультаций ауд. 212;
- кабинет для самостоятельной работы, аудитория 304;
- компьютерные классы (ауд. 101, 102, 111, 201, 311,401, 404).

## 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 завершённой. 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.1.01.11 «Система мотивации и  
стимулирования трудовой деятельности»

**Фонд оценочных средств  
по дисциплине  
Б1.В.1.01.11 «Система мотивации и стимулирования трудовой деятельности»**

Код и направление подготовки (специальность)	38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль)	Управление персоналом
Квалификация	Бакалавр
Форма обучения	Очно-Заочная
Год начала подготовки	2023
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)
<b>Профессиональные компетенции</b>			
Не предусмотрено	ПК-1 Способен осуществлять деятельность по обеспечению организации персоналом и функционированию системы управления персоналом	ПК-1.9 Владеет теоретическими знаниями, практическими приемами управления мотивацией и стимулирования труда персонала	Владеть навыком подготовки проектов распорядительных документов (протоколов, приказов) об оплате труда и премировании работников организации с вводом данных в автоматизированную систему
			Знать Формы системы оплаты и материального и нематериального стимулирования труда
			Уметь Применять технологии материального стимулирования в управлении персоналом
	ПК-2 Способен осуществлять деятельность по регламентации, организации и нормированию труда и оплате труда персонала	ПК-2.7 Осуществляет деятельность по сбору, обработке и анализу данных, оценивает практические последствия управленческих решений в организации	Владеть навыками сбора, обработки и анализа данных и оценки практических последствий управленческих решений в организации
			Знать методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате
			Уметь Применять методы экономического анализа количественных и качественных показателей производительности труда

**Матрица соответствия оценочных средств запланированным результатам обучения**

Код индикатора достижения компетенции	Результаты обучения	Оценочные средства	Текущий контроль успеваемости	Промежуточная аттестация

Теоретические основы стимулирования и мотивации персонала				
ПК-1.9 Владеет теоретическими знаниями, практическими приемами управления мотивацией и стимулирования труда персонала	Владеть навыком подготовки проектов распорядительных документов (протоколов, приказов) об оплате труда и премировании работников организации с вводом данных в автоматизированную систему	Экзамен	Нет	Да
	Уметь Применять технологии материального стимулирования в управлении персоналом	Экзамен	Нет	Да
	Знать Формы системы оплаты и материального и нематериального стимулирования труда	Экзамен	Нет	Да
	Владеть навыком подготовки проектов распорядительных документов (протоколов, приказов) об оплате труда и премировании работников организации с вводом данных в автоматизированную систему	практические задания	Да	Нет
	Уметь Применять технологии материального стимулирования в управлении персоналом	практические задания	Да	Нет
	Знать Формы системы оплаты и материального и нематериального стимулирования труда	тест	Да	Нет
ПК-2.7 Осуществляет деятельность по сбору, обработке и анализу данных, оценивает практические последствия управленческих решений в организации	Уметь Применять методы экономического анализа количественных и качественных показателей производительности труда	практические задания	Да	Нет
	Владеть навыками сбора, обработки и анализа данных и оценки практических последствий управленческих решений в организации	практические задания	Да	Нет
	Знать методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате	тест	Да	Нет
	Уметь Применять методы экономического анализа количественных и качественных показателей производительности труда	Экзамен	Нет	Да
	Знать методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате	Экзамен	Нет	Да
	Владеть навыками сбора, обработки и анализа данных и оценки практических последствий управленческих решений в организации	Экзамен	Нет	Да
Основы организации процедур стимулирования и мотивации персонала				

ПК-1.9 Владеет теоретическими знаниями, практическими приемами управления мотивацией и стимулирования труда персонала	<b>Знать</b> Формы системы оплаты и материального и нематериального стимулирования труда	Экзамен	Нет	Да
	<b>Уметь</b> Применять технологии материального стимулирования в управлении персоналом	Экзамен	Нет	Да
	<b>Владеть</b> навыком подготовки проектов распорядительных документов (протоколов, приказов) об оплате труда и премировании работников организации с вводом данных в автоматизированную систему	Экзамен	Нет	Да
	<b>Знать</b> Формы системы оплаты и материального и нематериального стимулирования труда	тест	Да	Нет
	<b>Уметь</b> Применять технологии материального стимулирования в управлении персоналом	практические задания	Да	Нет
	<b>Владеть</b> навыком подготовки проектов распорядительных документов (протоколов, приказов) об оплате труда и премировании работников организации с вводом данных в автоматизированную систему	практические задания	Да	Нет
ПК-2.7 Осуществляет деятельность по сбору, обработке и анализу данных, оценивает практические последствия управленческих решений в организации	<b>Знать</b> методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате	тест	Да	Нет
	<b>Владеть</b> навыками сбора, обработки и анализа данных и оценки практических последствий управленческих решений в организации	практические задания	Да	Нет
	<b>Уметь</b> Применять методы экономического анализа количественных и качественных показателей производительности труда	практические задания	Да	Нет
	<b>Знать</b> методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате	Экзамен	Нет	Да
	<b>Владеть</b> навыками сбора, обработки и анализа данных и оценки практических последствий управленческих решений в организации	Экзамен	Нет	Да
	<b>Уметь</b> Применять методы экономического анализа количественных и качественных показателей производительности труда	Экзамен	Нет	Да

**Типовые задания для промежуточной аттестации по дисциплине  
Б1.В.1.01.11 «Система мотивации и стимулирования трудовой деятельности»  
(шифр и наименование дисциплины)**

**для направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»  
(шифр и наименование направления подготовки, специальности)**

**2023 ГОД ПРИЕМА**

(год приема на образовательную программу)

**Контролируемая (ые) компетенция(и):**

**ПК-1** Способен осуществлять деятельность по обеспечению организации персоналом и функционирования системы управления персоналом

**ПК-2** Способен осуществлять деятельность по регламентации, организации и нормированию труда и оплате труда персонала

(шифр и наименование компетенции(й))

**Спецификация тестовых заданий**

Содержание дисциплины (разделы / темы)	Число заданий									всего
	закрытые			открытые				комбинированные		
	однозначный выбор варианта ответа	многозначный выбор варианта ответа	задание на сопоставление	задание на установление правильной последовательности	задания на дополнение	задания с развернутым ответом	практико-ориентированные задания	Задания с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа	Задания с выбором нескольких ответов и обоснованием выбора ответов	
<b>Раздел 1. Теоретические основы стимулирования и мотивации персонала</b>										
Тема 1. Теоретические основы мотивации трудовой деятельности	1	1	1	1	1	2	1	1	1	10
<b>Раздел 2. Основы организации процедур стимулирования и мотивации персонала</b>										
Тема 2 Управление персоналом организации на основе использования материальных стимулов к труду	1	1	1	1	1	2	1	1	1	10
Тема 3 Управление персоналом организации на основе использования нематериальных стимулов к труду	1	1	1	1	1	2	1	1	1	10
Тема 4 Управление системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала	1	1	1	1	1	2	1	1	1	10

**Количество заданий в комплекте оценочных материалов**

Код компетенции	Наименование компетенции	Количество заданий
ПК-1	Способен осуществлять деятельность по обеспечению организации персоналом и функционирования системы управления персоналом	20
ПК-2	Способен осуществлять деятельность по регламентации, организации и нормированию труда и оплате труда персонала	20

**Сценарии выполнения диагностических заданий**

Тип задания	Последовательность действий при выполнении задания
Задание закрытого типа с	1. Внимательно прочитать текст задания.

однозначным выбором варианта ответа	2. Выбрать единственный вариант ответа из предложенных.
Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	1. Внимательно прочитать текст задания. 2. Выбрать несколько вариантов ответа из предложенных.
Задание закрытого типа на установление соответствия	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов. 2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 - вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 - утверждения, свойства объектов и т.д. 3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов. 4. Записать буквы вариантов ответа (например, АБВГ)
Задание закрытого типа на установление последовательности	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Построить верную последовательность из предложенных элементов. 4. Записать буквы вариантов ответа в нужной последовательности без пробелов и знаков препинания (например, БВА)
Задание открытого типа на дополнение	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается недостающее дополнение. 2. Определить какой информации не хватает. 3. Внесение пропущенного слова. 4. Записать в ответ только дополнение.
Задание открытого типа с развернутым ответом	1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса. 2. Продумать логику и полноту ответа. 3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки. 4. В случае расчетной задачи записать решение и ответ.
Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания	1. Внимательно прочитать текст задания. 2. Выполните указанные в задания действия
Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один ответ, наиболее верный. 4. Записать только букву выбранного варианта ответа. 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа
Задание комбинированного типа с выбором нескольких ответов и обоснованием выборов ответов	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать несколько верных вариантов ответов. 4. Записать последовательно буквы выбранных вариантов без пробелов и знаков препинания (например, АБВ). 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор каждого из ответов

#### Система оценивания заданий

Указания по оцениванию	Результат оценивания (баллы, полученные за выполнение задания / характеристика правильности ответа)
Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа считается верным, если правильно определен вариант ответа	За правильный вариант ответа начисляется 1 балл
Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа считается верным, если правильно определены все варианты ответа	За правильный вариант ответа начисляется 1 балл
Задание закрытого типа на установление соответствия считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого)	Количество баллов определяется числом пар для сопоставления. За каждое правильно установленное соответствие начисляется 1 балл.
Задание закрытого типа на установление последовательности считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр	Максимальный балл определяется количеством элементов в последовательности. В случае ошибки в одном месте - снижение на один балл. За каждое правильно указанное место элемента в последовательности начисляется 1 балл.
Задание открытого типа на дополнение, где предоставляется предложение или фрагмент текста, в котором пропущено одно или несколько слов или фраз. Задача состоит в том, чтобы заполнить пропуски, восстановив тем самым исходный смысл предложения.	2 балла засчитывается, если студент вписал правильный ответ в соответствии с ключом. 1 балл может быть засчитан за близкий к правильному ответ, если он демонстрирует частичное понимание.
Задание открытого типа с развернутым ответом считается верным, если ответ совпадает с эталонным по содержанию и полноте	Максимальный балл - 4. Студент может получить 4 балла за полный и правильный ответ, логично изложенный и с корректной терминологией, или меньше за неполные или неточно сформулированные ответы. Полнота (1 балл),

	Правильность (1 балл), Логичность (1 балл), Терминология (1 балл).
Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа считается верным, если правильно указана цифра и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа	За правильный выбор ответа начисляется 1 балл. За качественное обоснование - еще 2-3 балла. Критерии оценивания обоснования должны быть четко определены (например, логичность, полнота, использование фактов). Неправильный выбор ответа - 0 баллов, даже если обоснование частично верное.
Задание комбинированного типа с выбором нескольких вариантов ответа и обоснованием выбора ответа считается верным, если правильно указана цифра и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа	За правильный выбор ответа начисляется 1 балл. За качественное обоснование - еще 2-3 балла. Критерии оценивания обоснования должны быть четко определены (например, логичность, полнота, использование фактов). Неправильный выбор ответа - 0 баллов, даже если обоснование частично верное.

#### Тестовые задания с ключами ответов

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы														
ПК-1 Способен осуществлять деятельность по обеспечению организации персоналом и функционирования системы управления персоналом																				
1.	<b>Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ.</b> основным предметом изучения теории мотивации является: А) Экономические факторы производства. Б) Процессы целеполагания и выбора поведения для удовлетворения потребностей. В) Технологические процессы на производстве. Г) Финансовые результаты деятельности предприятия.	Б	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	1														
2.	<b>Прочитайте текст вопроса и выберите три правильных ответа.</b> Какие из перечисленных факторов относятся к внутренним источникам мотивации: А) Возможность карьерного роста. Б) Потребность в самореализации. В) Размер заработной платы. Г) Интерес к выполняемой работе. Д) Чувство ответственности.	Б, Г, Д	Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	1	1	1														
3.	<b>Установите правильное соответствие между видом мотивации и его характеристикой.</b> <table border="1" data-bbox="327 1742 715 2107"> <tr> <td>Вид</td> <td>Характеристика</td> </tr> <tr> <td>А) Внутренняя мотивация</td> <td>1. Мотивация, основанная на стремлении избежать негативных последствий.</td> </tr> <tr> <td>Б) Внешняя мотивация</td> <td>2. Мотивация, обусловленная удовлетворением от самого процесса</td> </tr> </table>	Вид	Характеристика	А) Внутренняя мотивация	1. Мотивация, основанная на стремлении избежать негативных последствий.	Б) Внешняя мотивация	2. Мотивация, обусловленная удовлетворением от самого процесса	<table border="1" data-bbox="742 1854 970 1917"> <tr> <td>А)</td> <td>Б)</td> <td>В)</td> <td>Г)</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>1</td> </tr> </table>	А)	Б)	В)	Г)	2	4	3	1	Задание закрытого типа на установление соответствия	2	2	1
Вид	Характеристика																			
А) Внутренняя мотивация	1. Мотивация, основанная на стремлении избежать негативных последствий.																			
Б) Внешняя мотивация	2. Мотивация, обусловленная удовлетворением от самого процесса																			
А)	Б)	В)	Г)																	
2	4	3	1																	

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы																			
	<table border="1"> <tr> <td></td> <td colspan="3">деятельности.</td> </tr> <tr> <td>В) Положительная мотивация</td> <td colspan="3">3. Мотивация, основанная на стремлении к поощрению и награде.</td> </tr> <tr> <td>Г) Отрицательная мотивация</td> <td colspan="3">4. Мотивация, обусловленная внешними факторами, не связанными с содержанием работы.</td> </tr> </table> <p>Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:</p> <table border="1"> <tr> <td>А)</td> <td>Б)</td> <td>В)</td> <td>Г)</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>		деятельности.			В) Положительная мотивация	3. Мотивация, основанная на стремлении к поощрению и награде.			Г) Отрицательная мотивация	4. Мотивация, обусловленная внешними факторами, не связанными с содержанием работы.			А)	Б)	В)	Г)								
	деятельности.																								
В) Положительная мотивация	3. Мотивация, основанная на стремлении к поощрению и награде.																								
Г) Отрицательная мотивация	4. Мотивация, обусловленная внешними факторами, не связанными с содержанием работы.																								
А)	Б)	В)	Г)																						
4.	<p><b>Установите правильную последовательность этапов мотивационного процесса:</b></p> <p>А) Удовлетворение потребности.  Б) Возникновение потребности.  В) Действие, направленное на удовлетворение потребности.  Г) Оценка результатов действия.  Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа</p>	БВГА	Задание закрытого типа на установление последовательности	2	2	1																			
5.	<p><b>Прочитайте текст вопроса и дополните фразу.</b> Мотивация достижения направлена на ...</p>	...преодоление препятствий и достижение высоких результатов.	Задание открытого типа на дополнение	2	2	1																			
6.	<p><b>Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ.</b>  Поясните, в чем разница между мотивацией и стимулированием:  Приведите примеры.</p>	<p><i>Мотивация - это внутреннее побуждение человека к деятельности, основанное на его потребностях и интересах.</i>  <i>Стимулирование - это внешнее воздействие на человека с целью побудить его к определенному поведению.</i>  <i>Пример мотивации:</i>  <i>желание разработчика создать продукт, которым будут пользоваться миллионы людей.</i>  <i>Пример стимулирования:</i>  <i>премия за выполнение плана продаж.</i></p>	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	1																			
7.	<p><b>Прочитайте текст задачи и</b></p>	10000	Задание	2	2	1																			

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	<b>решите ее.</b> Сотрудник компании получает оклад 50 000 рублей. Ему предложена премия в размере 20% от оклада за выполнение плана продаж. На сколько рублей увеличится заработная плата сотрудника при условии выполнения плана продаж: Ответ запишите с точностью до целого числа.		комбинированного типа: практико-ориентированные задания			
8.	<b>Прочитайте текст вопроса, выберите правильный ответ. Выбор ответа обоснуйте.</b> Какая из перечисленных теорий мотивации делает акцент на иерархии потребностей: А) Теория ERG Альдерфера Б) Теория приобретенных потребностей Макклелланда В) Теория иерархии потребностей Маслоу Г) Двухфакторная теория Герцберга	В) Теория иерархии потребностей Маслоу. Обоснование: Теория Маслоу рассматривает потребности человека как иерархическую структуру, где потребности низшего уровня (физиологические) должны быть удовлетворены прежде, чем человек начнет стремиться к удовлетворению потребностей более высокого уровня (самореализация).	Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа	2	2	1
9.	<b>Прочитайте текст вопроса, выберите правильные ответы. Выбор ответов обоснуйте.</b> Выберите из перечисленных факторов те, которые могут снизить мотивацию сотрудников к труду: А) Четкие и понятные цели и задачи работы. Б) Неправедливая система оплаты труда. В) Отсутствие возможности профессионального роста. Г) Поддержка инициативы и творчества сотрудников. Д) Монотонность и однообразие работы.	Б, В, Д. Обоснование: Б) Неправедливая система оплаты труда вызывает чувство неудовлетворенности и демотивирует сотрудников. В) Отсутствие возможностей для профессионального роста лишает сотрудников перспективы и снижает их заинтересованность в работе. Д) Монотонность и однообразие работы приводят к скуке и апатии, что негативно сказывается на мотивации.	Задание комбинированного типа с выбором нескольких ответов и обоснованием выборов ответов	2	2	1
10.	<b>Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ.</b> Опишите, как использование теории ожиданий В. Врума может помочь руководителю повысить	<i>Теория ожиданий В. Врума предполагает, что мотивация зависит от трех</i>	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	1

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы								
	мотивацию сотрудников.	<i>факторов: ожидания (уверенности в том, что усилия приведут к результату), валентности (ценности результата для сотрудника) и инструментальности (уверенности в том, что результат приведет к вознаграждению). Руководитель может повысить мотивацию, обеспечивая ясную связь между усилиями, результатами и вознаграждением, устанавливая реалистичные цели и обеспечивая сотрудников ресурсами для их достижения, а также предлагая вознаграждение, ценное для сотрудников.</i>												
11.	<b>Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ.</b> Выберите форму заработной платы, которая предполагает оплату труда в зависимости от количества произведенной продукции или выполненных работ: А) Повременная. Б) Сдельная. В) Аккордная. Г) Премияльная.	Б	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	2								
12.	<b>Прочитайте текст вопроса и выберите три правильных ответа.</b> Выберите из перечисленных элементов те, которые входят в систему материального стимулирования персонала: А) Заработная плата. Б) Социальный пакет. В) Возможность обучения. Г) Премии и бонусы. Д) Комфортное рабочее место.	А, Б, Г	Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	1	1	2								
13.	<b>Установите правильное соответствие между формой оплаты труда и её характеристикой:</b>	<table border="1"> <tr> <td>А)</td> <td>Б)</td> <td>В)</td> <td>Г)</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>4</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> </table>	А)	Б)	В)	Г)	1	4	2	3	Задание закрытого типа на установление	2	2	2
А)	Б)	В)	Г)											
1	4	2	3											

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы																		
	<table border="1"> <tr> <td>Форма</td> <td>Характеристика</td> </tr> <tr> <td>А) Повременная оплата</td> <td>1. Заработная плата, выплачиваемая за фактически отработанное время.</td> </tr> <tr> <td>Б) Сдельная оплата</td> <td>2. Твердая сумма заработной платы, устанавливаемая за выполнение трудовых обязанностей в течение месяца.</td> </tr> <tr> <td>В) Оклад</td> <td>3. Дополнительная выплата к заработной плате за достижение определенных показателей.</td> </tr> <tr> <td>Г) Премия</td> <td>4. Заработная плата, выплачиваемая за количество произведенной продукции.</td> </tr> </table> <p>Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:</p> <table border="1"> <tr> <td>А)</td> <td>Б)</td> <td>В)</td> <td>Г)</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	Форма	Характеристика	А) Повременная оплата	1. Заработная плата, выплачиваемая за фактически отработанное время.	Б) Сдельная оплата	2. Твердая сумма заработной платы, устанавливаемая за выполнение трудовых обязанностей в течение месяца.	В) Оклад	3. Дополнительная выплата к заработной плате за достижение определенных показателей.	Г) Премия	4. Заработная плата, выплачиваемая за количество произведенной продукции.	А)	Б)	В)	Г)						соответствия			
Форма	Характеристика																							
А) Повременная оплата	1. Заработная плата, выплачиваемая за фактически отработанное время.																							
Б) Сдельная оплата	2. Твердая сумма заработной платы, устанавливаемая за выполнение трудовых обязанностей в течение месяца.																							
В) Оклад	3. Дополнительная выплата к заработной плате за достижение определенных показателей.																							
Г) Премия	4. Заработная плата, выплачиваемая за количество произведенной продукции.																							
А)	Б)	В)	Г)																					
14.	<p><b>Установите правильную последовательность этапов разработки системы премирования:</b></p> <p>А) Оценка результатов работы. Б) Определение показателей премирования. В) Выплата премии. Г) Разработка положения о премировании.</p> <p>Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа</p>	БГВА	Задание закрытого типа на установление последовательности	2	2	2																		
15.	<p><b>Прочитайте текст вопроса и дополните фразу.</b> Социальный пакет является формой материального стимулирования, включающей в себя ...</p>	...дополнительные льготы и гарантии, предоставляемые работникам организацией.	Задание открытого типа на дополнение	2	2	2																		
16.	<p><b>Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ.</b> Перечислите факторы, которые следует учитывать при разработке системы оплаты труда, чтобы она была справедливой и мотивирующей:</p>	<i>При разработке системы оплаты труда необходимо учитывать: сложность выполняемой работы, квалификацию работника,</i>	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	2																		

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
		<i>результаты труда, рыночную стоимость труда, уровень жизни в регионе, финансовое состояние организации, а также соответствие требованиям законодательства . Важно, чтобы система была прозрачной, понятной и воспринималась сотрудниками как справедливая.</i>				
17.	<b>Прочитайте текст задачи и решите ее.</b> Работник произвел 150 деталей за месяц. Сдельная расценка за одну деталь составляет 200 рублей. Какова заработная плата работника за месяц: Ответ запишите с точностью до целого числа.	30000	Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания	2	2	2
18.	<b>Прочитайте текст вопроса, выберите правильный ответ. Выбор ответа обоснуйте.</b> вид оплаты труда, который наиболее подходит для работников, выполняющих рутинную и стандартизированную работу - это А) Комиссионная оплата В) Сдельная оплата С) Повременная оплата D) Аккордная оплата	С) Повременная оплата. Обоснование: Повременная оплата труда наиболее подходит для случаев, когда сложно измерить индивидуальный вклад сотрудника в конечный результат, либо когда важна не скорость, а качество и точность выполнения стандартизированных операций.	Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа	2	2	2
19.	<b>Прочитайте текст вопроса, выберите правильные ответы. Выбор ответов обоснуйте.</b> Выберите, какие из перечисленных мер могут способствовать повышению эффективности системы премирования: А) Установление четких и измеримых показателей премирования. Б) Отсутствие связи между результатами работы и размером премии. В) Регулярный пересмотр и корректировка показателей премирования. Г) Информирование сотрудников	А, В, Г. Обоснование: А) Четкие и измеримые показатели премирования позволяют сотрудникам понимать, за что они получают премию, и направляют их усилия на достижение конкретных целей. В) Регулярный пересмотр показателей	Задание комбинированного типа с выбором нескольких ответов и обоснованием выборов ответов	2	2	2

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	о критериях и правилах премирования. Д) Непрозрачная система расчета премии.	премирования необходим для адаптации системы к изменяющимся условиям и целям организации. Г) Информирование сотрудников о критериях и правилах премирования обеспечивает прозрачность системы и повышает доверие к ней.				
20.	<b>Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ.</b> Опишите основные преимущества и недостатки использования системы премирования, ориентированной на командные результаты.	<i>Преимущества системы премирования, ориентированной на командные результаты: повышение сплоченности и сотрудничества в команде, усиление чувства ответственности за общий результат, развитие взаимопомощи и поддержки.</i> <i>Недостатки: снижение индивидуальной ответственности за результат работы каждого члена команды, возможность паразитирования на результатах более эффективных сотрудников, сложность объективной оценки вклада каждого члена команды в общий результат, возможность возникновения конфликтов в команде.</i>	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	2
ПК-2 Способен осуществлять деятельность по регламентации, организации и нормированию труда и оплате труда персонала						
21.	<b>Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ.</b> Из перечисленных факторов к нематериальным стимулам относится: А) Премия.	В	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	3

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы																										
	Б) Повышение заработной платы. В) Признание заслуг. Г) Оплата обучения.																															
22.	<b>Прочитайте текст вопроса и выберите три правильных ответа.</b> Выберите элементы, которые могут входить в систему нематериального стимулирования персонала: А) Возможность карьерного роста. Б) Медицинская страховка. В) Гибкий график работы. Г) Корпоративные мероприятия. Д) Предоставление служебного автомобиля.	А, В, Г	Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	1	1	3																										
23.	<b>Установите правильное соответствие между видом нематериального стимулирования и его характеристикой:</b> <table border="1" data-bbox="327 936 715 1989"> <thead> <tr> <th>Вид</th> <th>Характеристика</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>А) Социальное признание</td> <td>1. Предоставление возможности повышения квалификации и обучения новым навыкам.</td> </tr> <tr> <td>Б) Профессиональный рост</td> <td>2. Организация комфортного рабочего места и создание благоприятной атмосферы.</td> </tr> <tr> <td>В) Улучшение условий труда</td> <td>3. Выражение благодарности и поощрение достижений работника.</td> </tr> <tr> <td>Г) Вовлечение в управление</td> <td>4. Предоставление сотрудникам возможности участвовать в принятии решений, касающихся их работы.</td> </tr> </tbody> </table> <p>Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:</p> <table border="1" data-bbox="327 2042 715 2105"> <thead> <tr> <th>А)</th> <th>Б)</th> <th>В)</th> <th>Г)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Вид	Характеристика	А) Социальное признание	1. Предоставление возможности повышения квалификации и обучения новым навыкам.	Б) Профессиональный рост	2. Организация комфортного рабочего места и создание благоприятной атмосферы.	В) Улучшение условий труда	3. Выражение благодарности и поощрение достижений работника.	Г) Вовлечение в управление	4. Предоставление сотрудникам возможности участвовать в принятии решений, касающихся их работы.	А)	Б)	В)	Г)					<table border="1" data-bbox="742 1438 967 1496"> <thead> <tr> <th>А)</th> <th>Б)</th> <th>В)</th> <th>Г)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>3</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>4</td> </tr> </tbody> </table>	А)	Б)	В)	Г)	3	1	2	4	Задание закрытого типа на установление соответствия	2	2	3
Вид	Характеристика																															
А) Социальное признание	1. Предоставление возможности повышения квалификации и обучения новым навыкам.																															
Б) Профессиональный рост	2. Организация комфортного рабочего места и создание благоприятной атмосферы.																															
В) Улучшение условий труда	3. Выражение благодарности и поощрение достижений работника.																															
Г) Вовлечение в управление	4. Предоставление сотрудникам возможности участвовать в принятии решений, касающихся их работы.																															
А)	Б)	В)	Г)																													
А)	Б)	В)	Г)																													
3	1	2	4																													

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
24.	<p><b>Установите правильную последовательность этапов внедрения нематериальной мотивации:</b></p> <p>А) Оценка результатов реализации программы.  Б) Разработка и внедрение программы нематериального стимулирования.  В) Анализ потребностей и мотивов сотрудников.  Г) Определение целей и задач программы нематериального стимулирования.</p> <p>Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа</p>	ВГБА	Задание закрытого типа на установление последовательности	2	2	3
25.	<p><b>Прочитайте текст вопроса и дополните фразу.</b>  Нематериальная мотивация способствует повышению ...</p>	...вовлеченности, лояльности и удовлетворенности сотрудников.	Задание открытого типа на дополнение	2	2	3
26.	<p><b>Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ.</b>  Перечислите факторы, которые следует учитывать при разработке системы нематериального стимулирования для различных категорий персонала:</p>	<p><i>При разработке системы нематериального стимулирования необходимо учитывать: возраст, пол, опыт работы, образование, семейное положение, тип личности, а также профессиональные интересы и потребности различных категорий персонала. Важно, чтобы система была адаптирована к специфике работы и ценностям каждой группы сотрудников.</i></p>	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	3
27.	<p><b>Прочитайте текст задачи и решите ее.</b> В компании провели внутренний опрос сотрудников об их удовлетворенности работой. 75% сотрудников выразили высокую удовлетворенность, а 20% - среднюю. Сколько процентов сотрудников нуждается в улучшении нематериальной мотивации:  Ответ запишите с точностью до целого числа.</p>	5	Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания	2	2	3
28.	<p><b>Прочитайте текст вопроса, выберите правильный ответ. Выбор ответа обоснуйте.</b>  Выберите вид нематериального стимулирования, который</p>	В) Возможность карьерного роста. Обоснование: Молодые специалисты	Задание комбинированного типа с выбором одного ответа	2	2	3

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	наиболее эффективен для молодых специалистов: А) Дополнительная оплата труда В) Возможность карьерного роста С) Страхование жизни D) Предоставление льгот на отдых	стремятся к развитию и достижению новых высот в своей карьере. Предоставление им возможности быстрого карьерного роста является сильным мотивирующим фактором.	и обоснованием выбора ответа			
29.	<b>Прочитайте текст вопроса, выберите правильные ответы. Выбор ответов обоснуйте.</b> Выберите из перечисленных факторов те, которые могут снизить эффективность системы нематериального стимулирования: А) Недостаточная прозрачность критериев оценки. Б) Отсутствие обратной связи от руководства. В) Регулярное признание заслуг сотрудников. Г) Несправедливое распределение нематериальных благ. Д) Учет индивидуальных потребностей сотрудников.	А, Б, Г. Обоснование: А) Недостаточная прозрачность критериев оценки приводит к непониманию сотрудников, за что они получают нематериальные блага, и снижает мотивацию. Б) Отсутствие обратной связи от руководства лишает сотрудников возможности улучшить свою работу и получить признание. Г) Несправедливое распределение благ вызывает обиду и демотивирует сотрудников.	Задание комбинированного типа с выбором нескольких ответов и обоснованием выборов ответов	2	2	3
30.	<b>Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ.</b> Опишите основные преимущества и недостатки использования нематериальной мотивации по сравнению с материальной.	<i>Преимущества нематериальной мотивации: низкая стоимость, долгосрочный эффект, повышение лояльности и вовлеченности сотрудников. Недостатки: сложность оценки эффективности, сильное влияние субъективных факторов, меньшая прямая связь с результатами труда.</i>	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	3
31.	<b>Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ.</b> Основной целью системы мотивации и стимулирования персонала является:	В	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта	1	1	4

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы																										
	<p>А) Снижение затрат на оплату труда.  Б) Обеспечение лояльности клиентов.  В) Повышение производительности и эффективности работы сотрудников.  Г) Минимизация текучести кадров.</p>		ответа																													
32.	<p><b>Прочитайте текст вопроса и выберите три правильных ответа.</b> Выберите элементы, которые могут входить в систему стимулирования трудовой деятельности персонала:  А) Премии и бонусы.  Б) Социальные льготы.  В) Карьерный рост.  Г) Оплата обучения и повышения квалификации.  Д) Контроль за рабочим временем.</p>	А, Б, Г	Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	1	1	4																										
33.	<p><b>Установите правильное соответствие между видом мотивации и его характеристикой:</b></p> <table border="1" data-bbox="327 1075 715 1966"> <thead> <tr> <th>Вид</th> <th>Характеристика</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>А) Материальная мотивация</td> <td>1. Стремление работника к самореализации и развитию.</td> </tr> <tr> <td>Б) Нематериальная мотивация</td> <td>2. Воздействие внешних факторов, таких как похвала или признание.</td> </tr> <tr> <td>В) Внутренняя мотивация</td> <td>3. Использование финансовых стимулов, таких как заработная плата и премии.</td> </tr> <tr> <td>Г) Внешняя мотивация</td> <td>4. Использование нефинансовых стимулов, таких как возможности обучения и развития.</td> </tr> </tbody> </table> <p>Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:</p> <table border="1" data-bbox="327 2042 715 2105"> <thead> <tr> <th>А)</th> <th>Б)</th> <th>В)</th> <th>Г)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Вид	Характеристика	А) Материальная мотивация	1. Стремление работника к самореализации и развитию.	Б) Нематериальная мотивация	2. Воздействие внешних факторов, таких как похвала или признание.	В) Внутренняя мотивация	3. Использование финансовых стимулов, таких как заработная плата и премии.	Г) Внешняя мотивация	4. Использование нефинансовых стимулов, таких как возможности обучения и развития.	А)	Б)	В)	Г)					<table border="1" data-bbox="742 1518 965 1579"> <thead> <tr> <th>А)</th> <th>Б)</th> <th>В)</th> <th>Г)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>3</td> <td>4</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table>	А)	Б)	В)	Г)	3	4	1	2	Задание закрытого типа на установление соответствия	2	2	4
Вид	Характеристика																															
А) Материальная мотивация	1. Стремление работника к самореализации и развитию.																															
Б) Нематериальная мотивация	2. Воздействие внешних факторов, таких как похвала или признание.																															
В) Внутренняя мотивация	3. Использование финансовых стимулов, таких как заработная плата и премии.																															
Г) Внешняя мотивация	4. Использование нефинансовых стимулов, таких как возможности обучения и развития.																															
А)	Б)	В)	Г)																													
А)	Б)	В)	Г)																													
3	4	1	2																													

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
34.	<p><b>Установите правильную последовательность этапов разработки системы мотивации и стимулирования персонала:</b></p> <p>А) Оценка эффективности внедренной системы.  Б) Анализ потребностей и мотивов сотрудников.  В) Разработка системы мотивации и стимулирования.  Г) Внедрение разработанной системы.</p> <p>Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа</p>	БВГА	Задание закрытого типа на установление последовательности	2	2	4
35.	<p><b>Прочитайте текст вопроса и дополните фразу.</b> Система стимулирования должна быть ориентирована на достижение ...</p>	...стратегических целей организации.	Задание открытого типа на дополнение	2	2	4
36.	<p><b>Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ.</b> Перечислите факторы, которые влияют на выбор наиболее эффективных методов мотивации и стимулирования персонала в конкретной организации:</p>	<p><i>При выборе методов мотивации и стимулирования необходимо учитывать: размер и структуру организации, отрасль, корпоративную культуру, стратегические цели, потребности и характеристики персонала, доступные ресурсы.</i></p>	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	4
37.	<p><b>Прочитайте текст задачи и решите ее.</b> В компании планируют увеличить объем продаж на 15% в следующем году. Какой процент от дополнительной прибыли можно направить на премирование сотрудников отдела продаж, чтобы стимулировать их к достижению цели: Ответ запишите с точностью до целого числа.</p>	(Ответ требует дополнительных данных о прибыли компании и бюджете на мотивацию)	Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания	2	2	4
38.	<p><b>Прочитайте текст вопроса, выберите правильный ответ. Выбор ответа обоснуйте.</b> Выберите вид стимулирования, который наиболее эффективен для сотрудников, работающих на сдельной оплате труда:</p> <p>А) Фиксированная заработная плата.  Б) Процент от объема выполненной работы.  С) Премии за стаж работы.</p>	<p>Б) Процент от объема выполненной работы.  Обоснование: Сдельная оплата труда подразумевает прямую зависимость дохода сотрудника от объема</p>	Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа	2	2	4

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	D) Оплата проезда и питания.	выполненной работы. Процент от объема выполненной работы является наиболее прямым стимулом для увеличения производительности.				
39.	<b>Прочитайте текст вопроса, выберите правильные ответы. Выбор ответов обоснуйте.</b> Выберите факторы, которые могут привести к снижению эффективности системы мотивации и стимулирования: А) Четкие и понятные критерии оценки. Б) Неправедливость в распределении поощрений. В) Недостаточная обратная связь от руководства. Г) Перегрузка сотрудников работой. Д) Учет индивидуальных потребностей и мотивов сотрудников.	Б, В, Г. Обоснование: Б) Неправедливое распределение поощрений вызывает демотивацию и обиду. В) Недостаточная обратная связь лишает сотрудников возможности улучшить свою работу и получить признание. Г) Перегрузка работой приводит к выгоранию и снижению производительности, негативно влияя на мотивацию.	Задание комбинированного типа с выбором нескольких ответов и обоснованием выборов ответов	2	2	4
40.	<b>Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ.</b> Опишите основные принципы построения эффективной системы мотивации и стимулирования персонала.	<i>Основные принципы: соответствие целям организации, справедливость, прозрачность, дифференциция, своевременность, обратная связь, учет индивидуальных потребностей, гибкость и адаптивность.</i>	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	4

## **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
<b>«Отлично»</b>	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
<b>«Хорошо»</b>	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
<b>«Удовлетворительно»</b>	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
<b>«Не удовлетворительно»</b>	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