Автономная некоммерческая организация
высшего образования

Уральский институт фондового рынка

Кафедра менеджмента и маркетинга

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат 02AA015500B9B277974BD4E8E7991CCA59
Владелец АНО ВО "УИФР"
Действителен с 08.04.2025 по 08.07.2026

СИСТЕМА ОПЛАТЫ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

Рабочая программа дисциплины

для обучающихся по направлению
38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата)
направленность (профиль) программы:
Управление персоналом
по очной, заочной, очно-заочной формам обучения

Екатеринбург
2025

УДК
ББК
Л

Керимова Л.А., Тоистева О.С. Система оплаты и стимулирования труда: Рабочая программа дисциплины. - Екатеринбург: УИФР, 2025. - 31 с.

Рабочая программа как базовый элемент учебно-методического обеспечения по дисциплине составлена на основании ФГОС ВО и учебных планов УИФР по указанным направлениям и профилям подготовки.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры. Протокол заседания № 2 от 20 октября 2025 г.

© Уральский институт фондового рынка.
Учебное издание
Формат 60Х90/16. Гарнитура Times New Roman
Усл. п.л. _____ Изд. № _____ Тираж ____ экз.
Заказ № ___
Отпечатано в Уральском институте фондового рынка

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1. Программно-методические материалы 4
1.1 Общая характеристика дисциплины 4
1.3 Объем дисциплины и распределение часов по темам 6
Раздел 2. Самостоятельная работа студентов 9
2.1 Виды самостоятельной работы студентов и перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся 9
2.2 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 11
Раздел 3. Учебно-методическое обеспечение дисциплины 16
Раздел 4. Оценочные средства для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине 18
4.1 Перечень компетенций, оценивание формирования которых предусмотрено в процессе текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине 18
4.2 Оценочные средства для проведения самоконтроля и текущего контроля освоения дисциплины 18
4.3 Оценочные средства промежуточной аттестации для оценивания уровня формирования компетенций, соотнесенного с планируемыми результатами обучения по дисциплине: 22
4.4 Показатели и критерии оценивания текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины 26
4.5 Процедуры оценивания знаний, умений и навыков 28
4.6 Особенности проведения текущей и промежуточной аттестации для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов 28
Раздел 5. Методические рекомендациипреподавателям по организации обучения, а также материально-техническая база, необходимая для освоения дисциплины 29
5.1 Интерактивные и инновационные технологии обучения 29
5.2 Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине 29
Лист регистрации изменений в рабочей программе 31

РАЗДЕЛ 1. ПРОГРАММНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

1.1 Общая характеристика дисциплины

Дисциплина «Система оплаты и стимулирования труда» включена в образовательную программу по указанному направлению и профилям подготовки.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Компетенция (код и формулировка)	Профессиональный стандарт (код, наименование)	ОТФ (код, наименование)
ПК-1 (Ч) Способен разрабатывать и осуществлять контроль реализации системы оплаты труда и материального стимулирования	07.003 Специалист по управлению персоналом	Е, Деятельность по организации труда и оплаты персонала

Цель изучения дисциплины и ее соответствие целям образовательной программы – получить систему знаний и компетенций в области организации и экономики оплаты труда, материального стимулирования работников в организациях различных сфер экономики.

Задачи дисциплины:

- изучение систем оплаты труда, надбавок, доплат;
- освоение принципов и методов построения систем материального стимулирования;
- ознакомление студентов с основами формирования социального пакета;
- получение практических навыков расчетов заработной платы;
- ознакомление с процессом проектирования и внедрения системы оплаты труда в организациях.

1.2 Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения образовательной программы

Результатами обучения по дисциплине, соотнесенными с установленными в образовательной программе компетенциями и индикаторами достижения компетенций, являются:

Компетенция	**Индикатор достижения компетенции**	**Планируемые результаты обучения по дисциплине**
ПК-1 (Ч) Способен разрабатывать	ИДК-ПК(Ч)-1.2 Разрабатывает и контро-	Знать: термины, принципы, методы формирования систем

и осуществлять контроль реализации системы оплаты труда и материального стимулирования	лирует реализацию системы оплаты и материального стимулирования труда	оплаты труда, стимулирования, развития персонала. Уметь: осуществлять мониторинг рынка труда в части, касающейся оплаты труда и материального стимулирования; решать задачи разработки, администрирования и контроля, и реализации системы оплаты и материального стимулирования труда Владеть: навыками расчетов заработной платы.

Текущий контроль по дисциплине обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины. Он осуществляется в процессе проведения занятий. Текущий контроль реализуется в форме опроса.

Промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине обеспечивает оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине. Промежуточная аттестация реализуется в форме зачета.

Результаты освоения дисциплины достигаются за счет использования в процессе обучения активных и интерактивных методов и технологий формирования заданных компетенций у студентов.

Взаимосвязь индикаторов достижения с учебным материалом и вопросами промежуточной аттестации студентов

Индикаторы достижения компетенций	№ оценочного средства для текущего контроля (№ вопроса)	№ оценочного средства для промежуточной аттестации (по уровням результатов освоения дисциплины: знать (З), уметь (У), владеть навыками (Н)		
		З	**У**	**Н**
ИДК-ПК(Ч)-1.2	Тема 1: 1-3 Тема 2: 1-3 Тема 3: 1-3 Тема 4: 1-3 Тема 5: 1-3 Тема 6: 1-3 Тема 7: 1-3 Тема 8: 1-5	Тема 1: 1-3 Тема 2: 4-6 Тема 3: 7-9 Тема 4: 10-12 Тема 5: 13-15 Тема 6: 16-18 Тема 7: 19-21 Тема 8: 22-24	Тема 1: 1-3 Тема 2: 4-6 Тема 3: 7-9 Тема 4: 10-12 Тема 5: 13-15 Тема 6: 16-18 Тема 7: 19-21 Тема 8: 22-24	Тема 1: 1-3 Тема 2: 4-6 Тема 3: 7-9 Тема 4: 10-12 Тема 5: 13-15 Тема 6: 16-18 Тема 7: 19-21 Тема 8: 22-24

1.3 Объем дисциплины и распределение часов по темам

Объем дисциплины и виды учебной работы

Виды занятий	Формы обучения		
	Очная	Заочная	Очно-заочная
Общая трудоемкость	144	144	144
Контактная работа (включая текущий контроль успеваемости):	73	21	49
- занятия лекционного типа (Лек)	36	10	24
- занятия семинарского типа (Сем)	36	10	24
- промежуточная аттестация	1	1	1
Самостоятельная работа (СР)	71	123	95
Курсовая работа	-	-	-
Форма промежуточной аттестации	зачет	зачет	зачет

Распределение часов дисциплины по темам и видам работ

Очная форма обучения

Наименование разделов и тем	Всего часов	Лек	Сем	СР
Тема 1. Природа мотивации	10	2	2	6
Тема 2. Механизмы формирования мотивации	19	4	4	11
Тема 3. Факторы трудовой мотивации	19	4	4	11
Тема 4. Методические подходы к исследованию проблем мотивации	19	4	6	9
Тема 5. Стимулы трудового поведения	19	6	4	9
Тема 6. Доход и оплата труда	19	4	4	11
Тема 7. Системы оплаты труда	19	6	6	7
Тема 8. Особенности стимулирования и оплаты труда в разных сферах деятельности	19	6	6	7
ИТОГО:	143	36	36	71

Заочная форма обучения

Наименование разделов и тем	Всего часов	Лек	Сем	СР
Тема 1. Природа мотивации	10	1	1	8
Тема 2. Механизмы формирования мотивации	19	1	1	17
Тема 3. Факторы трудовой мотивации	19	1	1	17
Тема 4. Методические подходы к исследованию проблем мотивации	19	1	1	17
Тема 5. Стимулы трудового поведения	19	2	1	16
Тема 6. Доход и оплата труда	19	1	1	17

Тема 7. Системы оплаты труда	19	1	2	16
Тема 8. Особенности стимулирования и оплаты труда в разных сферах деятельности	19	2	2	15
ИТОГО:	143	10	10	123

Очно-заочная форма обучения

Наименование разделов и тем	Всего часов	Лек	Сем	СР
Тема 1. Природа мотивации	10	2	2	6
Тема 2. Механизмы формирования мотивации	19	2	2	15
Тема 3. Факторы трудовой мотивации	19	2	2	15
Тема 4. Методические подходы к исследованию проблем мотивации	19	2	2	15
Тема 5. Стимулы трудового поведения	19	4	4	11
Тема 6. Доход и оплата труда	19	4	4	11
Тема 7. Системы оплаты труда	19	4	4	11
Тема 8. Особенности стимулирования и оплаты труда в разных сферах деятельности	19	4	4	11
ИТОГО:	143	24	24	95

1.4 Тематический план изучения дисциплины

Тема 1. Природа мотивации

Понятие организационного и трудового поведения. Потребность, интерес, мотив, стимул. Понятие мотивации и трудовой мотивации. Основные виды мотивов к труду. Типы мотивации работников.

Тема 2. Механизмы формирования мотивации

Мотивация как процесс. Внешняя и внутренняя мотивация. Мотивационные механизмы. Роль факторов социальной и экономической среды для формирования мотивов работников. Саморегулирование и самомотивация личности.

Тема 3. Факторы трудовой мотивации

Интерес как главный фактор внутренней трудовой мотивации. Мотивация лояльности. Вовлеченность в работу и удовлетворенность трудом. Индивидуальная структура мотивации работника. Мотивационный потенциал работников. Методы улучшения мотивации и повышения эффективности деятельности.

Тема 4. Методические подходы к исследованию проблем мотивации

Основные этапы развития теоретических представлений о трудовой

мотивации. Содержательные теории трудовой мотивации. Личностные теории мотивации труда. Процессуальные теории мотивации. Современные теории трудовой мотивации. Методы диагностики структуры мотивов к труду и типов трудовой мотивации работников.

Тема 5. Стимулы трудового поведения

Стимулы и стимулирование. Разработка систем мотивации и стимулирования. Классификация стимулов и форм стимулирования. Материальное стимулирование. Материальные нефинансовые стимулы. Нематериальное стимулирование. Негативное стимулирование персонала.

Тема 6. Доходы и оплата труда

Оплата труда как экономическая категория. Состав трудовых доходов. Номинальная и реальная зарплата. Минимальный размер оплаты труда. Потребительская корзина. Организация оплаты труда. Принципы организации оплаты труда. Доплаты, надбавки, единовременные премии и вознаграждения.

Тема 7. Системы оплаты труда

Тарифная система оплаты труда. Повременная и сдельная оплата труда. Бестарифный вариант оплаты труда. Прочие системы оплаты труда. Фонд оплаты труда. Положение об оплате труда

Тема 8. Особенности стимулирования и оплаты труда в разных сферах деятельности

Стимулирование и оплата труда работников бюджетной сферы, логистической сферы, торговли, на промышленных предприятиях, руководителей.

2.1. Темы занятий семинарского типа

Тема 1. Природа мотивации

1. Потребность, интерес, мотив и стимул.
2. Сущность трудовой мотивации.
3. Мотивы к труду.
4. Типы мотивации работников

Тема 2. Механизмы формирования мотивации

1. Мотивация как процесс.
2. Виды мотивации.
3. Мотивационные механизмы.
4. Формирование мотивов работников

Тема 3. Факторы трудовой мотивации
1. Интерес как фактор.
2. Лояльность
3. Вовлеченность
4. Структура мотивации работника

Тема 4. Методические подходы к исследованию проблем мотивации
1. Развитие теории трудовой мотивации
2. Виды теорий мотивации

Тема 5. Стимулы трудового поведения
1. Каковы принципы и требования разработки систем мотивации и стимулирования?
2. В чем заключается материальное и нематериальное стимулирование?
3. В чем суть негативного стимулирования персонала?

Тема 6. Доход и оплата труда
1. Понятие дохода, виды и источники дохода
2. Структура оплаты труда
3. Виды выплат

Тема 7. Системы оплаты труда
1. Тарифная система оплаты труда
2. Повременная и сдельная система
3. Варианты бестарифной системы
4. Прочие системы оплаты труда.
5. Поощрительная система оплаты труда

Тема 8. Особенности стимулирования и оплаты труда в разных сферах деятельности
1. Стимулирование и оплата труда работников бюджетной сферы.
2. Стимулирование и оплата труда работников логистической сферы.
3. Стимулирование и оплата труда работников торговли.
4. Стимулирование и оплата труда на промышленных предприятиях.
5. Стимулирование и оплата труда руководителей.

РАЗДЕЛ 2. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА СТУДЕНТОВ

2.1 Виды самостоятельной работы студентов и перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся

Виды самостоятельной работы: конспектирование первоисточников и другой учебной и научной литературы; проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе); работа в электронной

библиотечной системе; работа с тестами и вопросами для самопроверки; подготовка к зачету или экзамену.

перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся: методические указания по самостоятельной работе студентов по данной дисциплине (в библиотеке вуза); учебная и методическая литература в библиотеке и электронной библиотеке вуза; отведенное для самостоятельной работы время занятий в компьютерных классах вуза, включая работу со специализированным программным обеспечением, информационными справочными системами.

Формы самостоятельной работы студентов по темам

Разделы и темы дисциплины	Виды самостоятельной работы
Тема 1. Природа мотивации	проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе); работа в электронной библиотечной системе; работа с материалами текущего контроля, подготовка к промежуточной аттестации
Тема 2. Механизмы формирования мотивации	проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе); работа в электронной библиотечной системе; работа с материалами текущего контроля, подготовка к промежуточной аттестации
Тема 3. Факторы трудовой мотивации	проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе); работа в электронной библиотечной системе; работа с материалами текущего контроля, подготовка к промежуточной аттестации
Тема 4. Методические подходы к исследованию проблем мотивации	проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе); работа в электронной библиотечной системе; работа с материалами текущего контроля, подготовка к промежуточной аттестации
Тема 5. Стимулы трудового поведения	проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе); работа в электронной библиотечной системе; работа с материалами текущего контроля, подготовка к промежуточной аттестации
Тема 6. Доход и оплата труда	проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе); работа в электронной библиотечной системе; работа с материалами текущего контроля, подготовка к промежуточной аттестации
Тема 7. Системы оплаты тру-	проработка учебного материала (по конспек-

да	там лекций, учебной и научной литературе); работа в электронной библиотечной системе; работа с материалами текущего контроля, подготовка к промежуточной аттестации
Тема 8. Особенности стимулирования и оплаты труда в разных сферах деятельности	проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе); работа в электронной библиотечной системе; работа с материалами текущего контроля, подготовка к промежуточной аттестации

2.2 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Самостоятельная работа студентов развивает самостоятельность мышления, способствует формированию научных интересов, приобретению навыков самостоятельной работы с литературой, приобщает к научно-исследовательской деятельности, помогает освоить практику написания научных трудов, технику научной работы, работы со специализированным программным обеспечением, приемы оформления текста рукописи и т. д.

Занятия семинарского типа в значительной степени ориентируются на применение полученных во время лекции знаний, на отработку и систематизацию предметных и общеучебных способов деятельности (умений), способов оптимального поиска и переработки информации. Самостоятельные работы студентов с использованием опорных методических материалов (методические рекомендации, методические указания, тетради на печатной основе, инструкции, алгоритмические предписания в содержании информационных технологий и др.) задают ориентировочную основу учебной деятельности, позволяют оперативно корректировать их работу, оказывать индивидуальную помощь и поддержку, совершенствовать ее качество. Все это в конечном итоге позволяет на основе оперативной обратной связи повысить управляемость учебным процессом.

Подготовку к каждому занятию семинарского типа каждый студент должен начать с ознакомления с планом занятия, который отражает содержание предложенной темы. Тщательное продумывание и изучение вопросов плана основывается на проработке текущего материала лекции, а затем изучения обязательной и дополнительной литературы, рекомендованную к данной теме. На основе индивидуальных предпочтений студенту необходимо самостоятельно выбрать тему доклада по проблеме занятия и по возможности подготовить по нему презентацию. Если программой дисциплины предусмотрено выполнение практического задания, то его необходимо выполнить с учетом предложенной инструкции (устно или письменно). Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса. Результат та-

кой работы должен проявиться в способности студента свободно ответить на теоретические вопросы занятия, его выступлении и участии в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий и контрольных работ.

Структура занятия семинарского типа

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы занятие может состоять из четырех-пяти частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.

2. Доклад и/ или выступление с презентациями по проблеме занятия.

3. Обсуждение выступлений по теме – дискуссия.

4. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено программой.

5. Подведение итогов занятия.

Первая часть – обсуждение теоретических вопросов - проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний студентов. Примерная продолжительность — до 15 минут.

Вторая часть — выступление студентов с докладами, которые должны сопровождаться презентациями с целью усиления наглядности восприятия, по одному из вопросов занятия. Обязательный элемент доклада – представление и анализ статистических данных, обоснование социальных последствий любого экономического факта, явления или процесса.

Примерная продолжительность — 20-25 минут.

После докладов следует их обсуждение – дискуссия. В ходе этого этапа занятия могут быть заданы уточняющие вопросы к докладчикам.

Примерная продолжительность – до 15-20 минут.

Если программой предусмотрено выполнение практического задания в рамках конкретной темы, то преподавателями определяется его содержание и дается время на его выполнение, а замет идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на занятии семинарского типа преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно).

Примерная продолжительность – 15-20 минут.

Занятие семинарского типа заканчивается подведением итогов. Студентам должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования.

Примерная продолжительность — 5 минут.

Практические советы по подготовке презентации, доклада

– готовьте отдельно: печатный текст + слайды + раздаточный материал

– слайды – визуальная подача информации, которая должна содержать минимум текста, максимум изображений, несущих смысловую нагрузку, выглядеть наглядно и просто;

– текстовое содержание презентации – устная речь или чтение, которая должна включать аргументы, факты, доказательства и эмоции;

– рекомендуемое число слайдов 17-22;

– обязательная информация для презентации: тема, фамилия и инициалы выступающего; план сообщения; краткие выводы из всего сказанного; список использованных источников;

– раздаточный материал – должен обеспечивать ту же глубину и охват, что и живое выступление: люди больше доверяют тому, что они могут унести с собой, чем исчезающим изображениям, слова и слайды забываются, а раздаточный материал остается постоянным осязаемым напоминанием; раздаточный материал важно раздавать в конце презентации; раздаточный материалы должны отличаться от слайдов, должны быть более информативными.

Доклад, согласно толковому словарю русского языка Д.Н. Ушакова: «… сообщение по заданной теме, с целью внести знания из дополнительной литературы, систематизировать материл, проиллюстрировать примерами, развивать навыки самостоятельной работы с научной литературой, познавательный интерес к научному познанию».

Тема доклада должна быть согласованна с преподавателем и соответствовать теме учебного занятия. Материалы при его подготовке, должны соответствовать научно-методическим требованиям вуза и быть указаны в докладе. Необходимо соблюдать регламент, оговоренный при получении задания. Иллюстрации должны быть достаточными, но не чрезмерными. Работа студента над докладом-презентацией включает отработку умения самостоятельно обобщать материал и делать выводы в заключение, умения ориентироваться в материале и отвечать на дополнительные вопросы слушателей, отработку навыков ораторства, умения проводить диспут.

Докладчики должны знать и уметь:

– сообщать новую информацию; использовать технические средства;

– хорошо ориентироваться в теме всего семинарского занятия; дискутировать и быстро отвечать на заданные вопросы;

– четко выполнять установленный регламент (не более 10 минут);

– иметь представление о композиционной структуре доклада и др.

Структура выступления

Вступление помогает обеспечить успех выступления по любой тематике. Вступление должно содержать: название, сообщение основной идеи, современную оценку предмета изложения, краткое перечисление рассматриваемых вопросов, живую интересную форму изложения, акцентирование внимания на важных моментах, оригинальность подхода.

Основная часть, в которой выступающий должен глубоко раскрыть суть затронутой темы, обычно строится по принципу отчета. Задача основной части – представить достаточно данных для того, чтобы слушатели заинтересовались темой и захотели ознакомиться с материалами. При этом логическая структура теоретического блока не должны даваться без наглядных пособий, аудио-визуальных и визуальных материалов.

Заключение – ясное, четкое обобщение и краткие выводы, которых всегда ждут слушатели.

Виды самостоятельной работы студентов, обеспечивающие реализацию цели и решение задач данной дисциплины:

- подготовка к семинарским занятиям;
- изучение тем в рамках самостоятельной работы;
- выполнение контрольных и творческих заданий;
- подготовка и сдача зачета (и/или экзамена).

Самостоятельная работа студентов должна способствовать более глубокому усвоению изучаемой дисциплины, формировать навыки исследовательской работы и ориентировать студентов на приобретение навыков применения теоретических знаний на практике.

Структура самостоятельной работы включает три основных этапа: подготовительный или ориентировочный, исполнительный и контрольно-диагностический. В рамках указанных этапов последовательно выполняются следующие учебные действия: анализ учебного задания и сроков его выполнения, поиск способов и средств его выполнения; планирование хода выполнения задания и прогнозирование возможных затруднений, проверка, оценка и самооценка полученных результатов. Структуру самостоятельной работы студенты не только должны знать, но и применять эти знания в своей деятельности.

Процесс изучения учебного предмета можно рассматривать как последовательное погружение студента в содержание изучаемого материала под "весом" собственных знаний. Однако в нем выделяются три этапа, качественно различных по своим задачам и видам выполняемых действий.

1-вый этап Рассмотрение выделенных компонентов текста учебной литературы. Задача: понять все, что бросается в глаза и легко запоминается, и разделить текст на интересное, главное и второстепенное.

На этом этапе не требуется прилагать усилия для заучивания чего-либо. Обозревается весь учебный предмет, но пропускаются не только подробности, а даже большая часть текста. Процесс изучения начинается ознакомлением со структурой учебного материала. Она анализируется на протяжении этапа все подробнее и подробнее вплоть до первого продумывания категориального аппарата.

Перелистывать материал нужно внимательно, не пропуская страниц. Полезно задерживаться на интересном, но не останавливаться надолго, не прилагать ощутимых усилий для запоминания увиденного и прочитанного, но пытаться сопоставить его с тем, что уже знакомо, и понять его смысл. Если не получилось, то, не задерживаясь, нужно идти дальше. После того как выписаны термины и определения, следует пролистать учебник еще раз и прочесть вслух, четко произнося слова, все термины и их определения. Это поможет научиться правильно произносить новые слова.

2-й этап. Беглое чтение всего учебного материала. Задача: понять все что можно понять, не углубляясь в тщательный разбор, основное внимание уделяя теоретической части материала.

На этом этапе выполняется, беглое сквозное чтение всей теоретической части учебного материала, чтобы выявить и понять основные категории, взаимосвязи между ними. Для выполнения поставленной задачи студентам рекомендуется:

Бегло два раза прочесть всю теоретическую часть. При этом читать только основной текст, при чтении нигде не задерживаться, непонятные места пропускать, не прилагать усилия для запоминания прочитанного, стараться следить только за основным смыслом, содержанием текста. Быстро прочтя все от начала до конца, студент не успеет забыть то, что было вначале, и представит себе общую картину.

После этого студент вдумчиво должен прочесть, еще один раз, отмечая на полях непонятные места трех степеней сложности.

К первой степени сложности относят материал, который можно понять при самостоятельном разборе, так как имеется достаточно информации в той же главе. Вторую степень сложности представляет материал, который тоже можно понять самостоятельно, но для этого нужно обращаться и к другим главам учебника. К третьей степени сложности относится материал, заставляющий студента обратиться к другому источнику или к преподавателю, поскольку информации, найденной в учебнике, ему оказалось мало.

3-тий этап. Медленное чтение и разбор неясных вопросов. Задача: разобраться в сложном, материале, обратить внимание на взаимосвязи между понятиями. При этом выполняются следующие действия:

Медленное чтение всего учебника и разбор непонятных вопросов первой степени сложности. При необходимости пользоваться карандашом и бумагой. Читать все, ничего не пропуская.

Медленное чтение всего учебника и разбор непонятных вопросов второй степени сложности.

Для нахождения ответов на непонятные вопросы третьей степени сложности обратиться к дополнительной литературе или к преподавателю.

Самостоятельная работа на лекции

Слушание и запись лекций – сложный вид вузовской аудиторной работы. Внимательное слушание и конспектирование лекций предполагает интенсивную умственную деятельность студента. Краткие записи лекций, их конспектирование помогает усвоить учебный материал. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное и сделано это самим студентом.

Не надо стремиться записать дословно всю лекцию. Такое «конспектирование» приносит больше вреда, чем пользы. Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях.

Конспект лекции лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Этому в большой степени будут способствовать пункты плана лекции, предложенные преподавателям. Принципиальные места, определения, формулы и другое следует сопровождать замечаниями «важно», «особо важно», «хорошо запомнить» и т.п. Можно делать это и с помощью разноцветных маркеров или ручек. Лучше если они будут собственными, чтобы не приходилось просить их у однокурсников и тем самым не отвлекать их во время лекции.

Целесообразно разработать собственную «маркографию» (значки, символы), сокращения слов. Не лишним будет и изучение основ стенографии. Работая над конспектом лекций, всегда необходимо использовать не только учебник, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор. Именно такая серьезная, кропотливая работа с лекционным материалом позволит глубоко овладеть знаниями.

РАЗДЕЛ 3. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Основная литература

Бевзюк, Е. А. Регламентация и нормирование труда : учебное пособие для бакалавров / Е. А. Бевзюк, С. В. Попов. — 4-е изд. — Москва : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2023. — 211 с. — ISBN 978-5-394-05121-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/124097.html (дата обращения: 23.09.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

Дополнительная литература

Юшин, Г. Д. Оплата труда персонала : учебное пособие / Г. Д. Юшин, Н. Ю. Калинина. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 171 с. — ISBN 978-5-4497-1201-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/108370.html (дата обращения: 25.01.2023). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

Лицензионные ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимые для освоения дисциплины

Электронно-библиотечная система: по паролю. URL: http://www.iprbookshop.ru/ Предусмотрен режим для слабовидящих.

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в т.ч. отечественного производства, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы (информационные технологии), используемое при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

- Microsoft Windows (лицензионное).
- Офисный пакет программ MicrosoftOffice, включающий текстовый ре-

дактор MicrosoftWord, электронную таблицу MicrosoftExcel, программу для подготовки презентаций MicrosoftPowerPoint, браузер InternetExplorer (лицензионное).

– Программный продукт 1С: Предприятие (лицензионное, отечественное производство)

– Информационная справочная система и база данных «Консультант-Плюс» http://www.consultant.ru/» (доступ по паролю) (отечественное производство)

– Студенческий информационно-справочный портал "Гарант-Образование" https://edu.garant.ru/ (доступ свободный) (свободно распространяемое);

– Научная электронная библиотека – база данных eLIBRARY.RU https://elibrary.ru/ (доступ свободный);

– Scopus – единая база данных рецензируемой научной литературы. www.scopus.com (доступ свободный);

– Открытые базы данных Минфина России https://www.minfin.ru/ru/opendata/ (свободно распространяемое).

Особенности учебно-методического обеспечения для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Студенты с ограниченными возможностями здоровья, в отличие от остальных студентов, имеют свои специфические особенности восприятия, переработки материала. Подбор и разработка учебных материалов для таких студентов производится с учетом того, чтобы предоставлять этот материал в различных формах так, чтобы инвалиды с нарушениями слуха получали информацию визуально, с нарушениями зрения - аудиально. Предусмотрено в случае необходимости создание текстовой версии любого нетекстового контента для его возможного преобразования в альтернативные формы, удобные для различных пользователей, альтернативную версию медиаконтентов, предусмотрена возможность масштабирования текста и изображений без потери качества, предусмотрена доступность управления контентом с клавиатуры.

РАЗДЕЛ 4. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

4.1 Перечень компетенций, оценивание формирования которых предусмотрено в процессе текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине

ПК-1 (Ч) Способен разрабатывать и осуществлять контроль реализации системы оплаты труда и материального стимулирования

4.2 Оценочные средства для проведения самоконтроля и текущего контроля освоения дисциплины

Тема 1. Природа мотивации
1. Что такое мотивация и стимулирование?
2. В чем заключаются основные мотивы к труду?
3. Какие типы мотивации Вы знаете?

Тема 2. Механизмы формирования мотивации
1. Что такое мотивация как процесс?
2. Что такое внешняя и внутренняя мотивация?
3. В чем заключаются мотивационные механизмы?

Тема 3. Факторы трудовой мотивации
1. Какие факторы трудовой мотивации вы знаете?
2. Как влияют факторы трудовой мотивации на изменение поведения человека?
3. Какие методы повышения эффективности трудовой мотивации вы знаете?

Тема 4. Методические подходы к исследованию проблем мотивации
1. Каковы этапы развития трудовой мотивации?
2. Какова индивидуальная структура мотивации работника?
3. Какие методы диагностики структуры мотивов к труду можно использовать на практике?

Тема 5. Доход и оплата труда
1. Что такое доход? Какие виды доходов есть у человека?
2. Какова структура оплаты труда?
3. Каковы методы оценки труда?

Тема 6. Системы оплаты труда
1. Какова сущность тарифной оплаты труда и ее видов?
2. Какова сущность бестарифной системы оплаты труда?

3. Какие прочие системы оплаты труда существуют?

Тема 8. Особенности стимулирования и оплаты труда в разных сферах деятельности

1. Какова суть стимулирования и оплаты труда работников бюджетной сферы?
2. Какова суть стимулирования и оплаты труда работников логистической сферы?
3. Какова суть стимулирования и оплаты труда работников торговли?
4. Какова суть стимулирования и оплаты труда на промышленных предприятиях?
5. Какова суть стимулирования и оплаты труда руководителей?

Задания по контрольной работе, указания по ее выполнению

Контрольная работа по дисциплине выполняется в форме реферата по выбранной теме. Реферат должен соответствовать принятым в институте «Правилам выполнения письменных работ», в том числе требованиям к оригинальности таких работ.

Реферат – это вид учебно-исследовательской работы, выполненной на актуальную тему в рамках профильной проблематики, отражающей основные направления исследования по данной дисциплине. В процессе работы над содержанием реферата должно быть осуществлено следующее – выбраны и проанализированы основные методологические подходы, теории и концепции по теме.

Рекомендуется следующий алгоритм подготовки реферата:

1. определить научные подходы, теории, концепции менеджмента, в рамках которых наиболее логично рассмотреть сущность темы и ее основных категорий;

2. осуществить выбор литературы (зарубежной и отечественной), основываясь на которой можно раскрыть тему по заранее определенной логике ее представления;

3. подготовить структуру (план реферата), разворачивание которой отражало бы как основные позиции в рамках различных управленческих дискурсов, так и анализ современных практик по выбранной теме реферата;

4. разработать структуру реферата, которая включает основные составные части: введение, основная часть, заключение, список использованной литературы и источников, ссылки при цитировании обязательны;

5. подготовить введение, которое включает краткое обоснование актуальности темы реферата, которое отражает то или иное направление научных исследований в рамках темы;

6. подготовить основную часть, которая включает:

– описание значимых для темы научных теорий, взглядов, подходов, в рамках которых необходимо рассматривать тему; анализ базовых категорий;

– специфику становления, формирования, развития тех или иных управленческих процессов с точки зрения современного подхода;

– анализ современного состояния, включая проблемы функционирования тех или иных аспектов управленческих практик;

7. подготовить заключение, которое включает резюмирование результатов работы в рамках темы реферата: краткое заключение об актуальности темы и изложение основных результатов, которые получены в процессе ее изучения;

8. обучающийся может получить консультации у преподавателя в связи с согласованием структуры реферата или методологических аспектов раскрытия выбранной темы.

Критерии оценивания реферата

– Степень раскрытия сущности вопроса: а) соответствие плана теме реферата; б) соответствие содержания теме и плану реферата; в) полнота и глубина знаний по теме; г) обоснованность способов и методов работы с материалом; е) умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме).

– Обоснованность выбора источников: а) оценка использованной литературы: привлечены ли известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.).

– Соблюдение требований к оформлению: а) насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы; б) оценка грамотности и культуры изложения (в т.ч. орфографической, пунктуационной, стилистической культуры), владение терминологией; в) соблюдение требований к объёму реферата.

Оценка «отлично» ставится, если выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка «хорошо» – основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

Оценка «удовлетворительно» – имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

Оценка «неудовлетворительно» – тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

Выбор варианта контрольной работы для студентов осуществляется по последней цифре номера зачетки. Цифра 0 означает 10 вариант.

Первый вариант выбирает одну тему из номеров 1 и 11, второй вариант выбирает из номеров 2 и 12 и т.д.

Темы для выполнения контрольных работ:

1. Процессуальные теории мотивации в современном управлении персоналом.
2. Содержательные теории мотивации в современном управлении персоналом.
3. Методы диагностики уровня мотивации сотрудников организации.
4. Виды материального и нематериального стимулирования персонала на примере компании.
5. Атрибуция как психологический аспект мотивации персонала.
6. Психологические аспекты мотивации персонала.
7. Построение системы мотивации в компании «с нуля».
8. Построение системы мотивации персонала (на примере бюджетной организации).
9. Построение системы мотивации персонала (на примере организации малого и среднего бизнеса).
10. Построение системы мотивации персонала (на примере машиностроительного предприятия).
11. Построение системы мотивации персонала (на примере логистической компании).
12. Особенности мотивации управленческого состава.
13. Формы и системы оплаты труда на примере машиностроительного предприятия.
14. Формирование системы компенсаций (на примере машиностроительного предприятия).
15. Формирование системы компенсаций (на примере корпорации).
16. Компенсационная политика современной организации.
17. Мотивация персонала в самообучающихся организациях.
18. Влияние гендерных факторов на мотивацию персонала организации.
19. Льготы и условно-материальные компенсации в организации.
20. Базовые компенсации в организации.
21. Индивидуальные и групповые бонусы.
22. Определение системы компенсаций для руководителей.
23. Современные системы оплаты труда.
24. Грейдинг как система оплаты труда.
25. KPI (Key Perfomance Indicators) – ключевые показатели эффективности как метод расчета переменной части оплаты труда.
26. Бенефиты или социальная составляющая компенсационного пакета.
27. Внедрение компенсационного пакета на примере компании.

28. Оценка эффективности системы мотивации в компании.
29. Современные методы мотивации.
30. Формирование мотивационного механизма на предприятии
31. Управление мотивационным механизмом организации в рыночных условиях.
32. Мотивация и стимулирование персонала предприятий различных форм собственности.
33. Мотивация работников предприятия в современных экономических условиях.
34. Мотивация поведения личности в процессе труда.
35. Значение содержательных теорий мотивации в практике управления персоналом организации.
36. Значение процессуальных теорий мотивации в практике управления персоналом организации.
37. Исследование ценностных ориентаций и потребностей работников предприятия на основе содержательных теорий мотивации.
38. Концепция «человеческих ресурсов» в школе американского менеджмента.
39. Японская система «пожизненного найма» и возможность ее применения на российских предприятиях.
40. Система мотивации высших руководителей западной корпорации

4.3 Оценочные средства промежуточной аттестации для оценивания уровня формирования компетенций, соотнесенного с планируемыми результатами обучения по дисциплине:

По компоненте компетенций «Знать»:

1. Понятие мотивации труда
2. Понятие потребности, интереса, мотива, стимула
3. Понятие трудовой мотивации
4. Понятие мотивации как процесса
5. Понятие внутренней и внешней мотивации
6. Функции механизма мотивации
7. Группы факторов трудовой мотивации
8. Понятие мотивационного потенциала работника
9. Методы улучшения мотивации
10. Этапы развития представлений о трудовой мотивации
11. Содержательные, личностные, процессуальные теории мотивации
12. Современные теории трудовой мотивации
13. Понятие стимула и стимулирования
14. Принципы и требования разработки системы мотивации и стимулирования
15. Классификация форм стимулирования
16. Понятие дохода, виды доходов

17. Понятие и структура оплаты труда
18. Понятие МРОТ и прожиточного минимума
19. Понятие тарифной системы оплаты труда
20. Понятие повременной системы оплаты труда
21. Понятие сдельной системы оплаты труда
22. Понятие и варианты бестарифной системы оплаты труда
23. Понятие комиссионной системы оплаты труда
24. Документационное оформление системы оплаты труда
25. Понятие компенсационного пакета
26. Понятие вознаграждения
27. Мотивационные типы

По компоненте компетенций «Уметь»:

1. Проанализировать трудовое поведения человека
2. Проанализировать основные виды мотивов к труду
3. Проанализировать типы мотивации работников
4. Проанализировать основные виды внешних мотивов
5. Проанализировать факторы, влияющие на внутреннюю мотивацию
6. Проанализировать воздействие факторов внешней среды на мотивацию
7. Проанализировать личностные факторы мотивации
8. Проанализировать социальные факторы мотивации
9. Проанализировать организационные факторы мотивации
10. Проанализировать содержательные и личностные теории мотивации
11. Проанализировать процессуальные теории мотивации
12. Проанализировать современные теории трудовой мотивации
13. Проанализировать действие финансовых стимулов
14. Проанализировать действие материальных нефинансовых стимулов
15. Проанализировать действие нематериальных стимулов
16. Проанализировать разные виды доходов человека
17. Проанализировать функции заработной платы
18. Проанализировать принципы заработной платы
19. Дать анализ элементов тарифной системы оплаты труда
20. Дать анализ повременной системы оплаты труда
21. Дать анализ сдельной системы оплаты труда
22. Анализ условий применения индивидуальных вариантов применения бестарифной оплаты труда
23. Анализ применения системы грейдирования должностей
24. Анализ применения системы оплаты труда с использованием KPI.
25. Анализ системы вознаграждений работников бюджетной сферы
26. Анализ системы вознаграждений работников торговой организации
27. Анализ системы вознаграждений сотрудников машиностроительного предприятия.

По компоненте компетенций «Владеть навыками»:

1. Раскрыть особенности трудового поведения рабочего слесаря на машиностроительном предприятии
2. Сравните мотивы трудовой деятельности работников организаций различных сфер.

Мотив	Торговая организация	Бюджетное медицинское учреждение	Слесарь машиностроительного предприятия	Бригадир на машиностроительном предприятии	Директор машиностроительного предприятия
Мотив достижения успеха					
Мотив избегания неудачи					
Аффилиация					
Мотив отвергания					
Мотив власти					
Альтруизм					
Эгоизм					
Мотив торможения агрессивных действий					
Добавьте другой мотив					

3. Раскрыть типы мотивации водителей грузовых автомобилей в транспортной компании
4. Составить алгоритм процесса мотивации работника промышленного предприятия и раскрыть суть этапов
5. Составить перечень внутренних мотивов трудовой деятельности руководителя предприятия и пояснить их
6. Составить перечень из 10 вопросов для оценки уровня самомотивации и саморегулирования работника и пояснить их
7. Сравнить индивидуальную структуру мотивации мужчин и женщин
8. Проранжировать факторы трудовой мотивации молодого сотрудника, заполнив таблицу ниже. Обосновать свой вариант ранжирования. Обозначить условия, при которых выбранный вариант ранжирования факторов трудовой мотивации будет оправдан

Фактор	Ранг	Фактор	Ранг	Фактор	Ранг

Личные качества		Обучение		Поощрение	
Инновации		Стиль руководства		Развитие	
Должность		Конфликт		Перспективы	
Престиж		Отбор		Побуждение	
Интересы		Подготовка		Наказание	

9. Привести примеры факторов трудовой мотивации с разбивкой на мотивирующие и гигиенические. Аргументировать ответ
10. Для каждой из содержательных теорий привести условия, при которых применение данной теории будет эффективно. Аргументировать свой ответ.
11. Для каждой из личностных теорий привести условия, при которых применение данной теории будет эффективно. Аргументировать свой ответ.
12. Для каждой из процессуальных теорий привести условия, при которых применение данной теории будет эффективно. Аргументировать свой ответ.
13. Составить алгоритм разработки системы стимулирования и мотивации продавца магазина
14. Разработать систему материальных нефинансовых стимулов для бригады грузчиков
15. Разработать систему нематериальных стимулов для руководителя склада
16. Разработать систему компенсирующих выплат для врача
17. Составить систему показателей эффективности труда руководителя отдела снабжения
18. Составить систему показателей эффективности труда руководителя отдела маркетинга
19. В соответствии с трудовым договором для работника склада организации Зырянова Н.Г. установлена простая повременная форма оплаты труда. Зырянов Н.Г., согласно табелю отработанного времени, в апреле отработал 176 часов. Тарифная ставка составляет 200 руб. за 1 час. Задание. Определить сумму заработной платы Зырянова Н.Г. за апрель.
20. В соответствии с трудовым договором для слесаря-ремонтника механического цеха организации Миронова А.С. установлена повременно-премиальная форма оплаты труда. Размер ежемесячной премии составляет 20 % от фактически начисленной заработной платы. Миронов А.С., согласно табелю отработанного времени, в июле отработал 176 час. Тарифная ставка составляет 210 руб. за 1 час. Задание. Определить сумму заработной платы Миронова А.С. за июль.
21. В соответствии с трудовым договором для сборщицы сборочного цеха организации Соловьева Т.В. установлена сдельно-премиальная система оплаты труда. В марте Соловьева Т.В. изготовила 600 ед. продукции. Положением о премировании предусмотрена 20-процентная премия за выполнение нормы. В марте норма выработки составляла 600 ед. Сдельная

расценка за единицу продукции – 60 руб. Задание. Определить сумму заработной платы Соловьевой Т.В. за март
22. Сравнить тарифную систему и систему грейдов. Результат представить в виде таблицы.
23. Составить систему KPI для продавца оптового торгового предприятия (основные элементы)
24. Перечислить основные элементы положения об оплате труда
25. Составить структуру компенсационного пакета работника машиностроительного предприятия
26. Составить структуру вознаграждения топ-менеджера корпорации
27. Составить структуру вознаграждения сотрудника полиции.

4.4 Показатели и критерии оценивания текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Текущий контроль по дисциплине обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины. Эта оценка должна учитывать результаты опроса.

Критерии оценивания результатов освоения дисциплины в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации.

Система критериев оценивания, принятая в УИФР, опирается на три уровня освоения компонентов компетенций: пороговый, повышенный, продвинутый.

Компоненты компетенций	Признаки уровня освоения компонентов компетенций		
	пороговый	повышенный	продвинутый
Знания	Студент демонстрирует знание-знакомство, знание-копию: узнает объекты, явления и понятия, находит в них различия, проявляет знание источников получения информации, может осуществлять самостоятельно репродуктивные действия над знаниями путем самостоятельного воспроизведения и применения информации.	Студент демонстрирует аналитические знания: уверенно воспроизводит и понимает полученные знания, относит их к той или иной классификационной группе, самостоятельно систематизирует их, устанавливает взаимосвязи между ними, продуктивно применяет в знакомых ситуациях.	Студент может самостоятельно извлекать новые знания из окружающего мира, творчески их использовать для принятия решений в новых и нестандартных ситуациях.
Умения	Студент умеет корректно выполнять предписанные дей-	Студент умеет самостоятельно выполнять действия	Студент умеет самостоятельно выполнять

	ствия по инструкции, алгоритму в известной ситуации, самостоятельно выполняет действия по решению типовых задач, требующих выбора из числа известных методов, в предсказуемо изменяющейся ситуации	(приемы, операции) по решению нестандартных задач, требующих выбора на основе комбинации известных методов, в непредсказуемо изменяющейся ситуации	действия, связанные с решением исследовательских задач, демонстрирует творческое использование умений (технологий)
Навыки	Студент демонстрирует готовность к решению ограниченного количества нетипичных задач при условии оказания ему методической помощи (например, постановка уточняющих вопросов), а также не готов решать практические задачи повышенной сложности и принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении.	Студент демонстрирует готовность к самостоятельному решению ограниченного количества нетипичных задач, но испытывает трудности при решении практических задач повышенной сложности, позволяющих принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении.	Студент готов решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении.

При проведении текущей и промежуточной аттестации по дисциплине в рамках традиционной шкалы оценивания применяются следующие критерии:

Цифровое выражение	Словесное выражение	Описание
5	Отлично (зачтено)	всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, умение свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, усвоивший основную литературу и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой
4	Хорошо	полное знание учебного материала, успешно вы-

	(зачтено)	полняет предусмотренные в программе практические задания, усвоил основную литературу, рекомендованную в программе, способен к самостоятельному пополнению и обновлению знаний и умений в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности
3	Удовлетворительно (зачтено)	знания основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, выполняет практические задания, предусмотренные программой, знаком с основной литературой, рекомендованной программой, но допускает погрешности в ответе и при выполнении заданий, обладая при этом необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя
2	Неудовлетворительно (не зачтено)	пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допущение студентом принципиальных ошибок в выполнении предусмотренных программой заданий. Как правило, оценка "неудовлетворительно" ставится студентам, которые не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании вуза без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

4.5 Процедуры оценивания знаний, умений и навыков

Процедуры оценивания знаний, умений и навыков, характеризующих этапы формирования компетенций, представлены в методических материалах вуза «Положение об организации, формах и методах оценки качества освоения основной образовательной программы».

4.6 Особенности проведения текущей и промежуточной аттестации для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для осуществления процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации указанных обучающихся создаются фонды оценочных средств, адаптированные для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья и позволяющие оценить достижение ими запланированных в основной образовательной программе результатов обучения и уровень сформированности всех компетенций, заявленных в образовательной программе. Такие оценочные средства создаются по мере необходимости с

учетом различных нозологий. При проведении текущей и промежуточной аттестации для указанных лиц предусмотрено включение в учебный процесс различных посредников, включая тьюторов и уполномоченных по делам инвалидов. Форма проведения текущей аттестации для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.). При необходимости таким студентам обеспечиваются соответствующие условия проведения занятий и аттестации, в том числе предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на зачете или экзамене.

РАЗДЕЛ 5. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИПРЕПОДАВАТЕЛЯМ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ, А ТАКЖЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1 Интерактивные и инновационные технологии обучения

При проведении учебных занятий преподаватели обеспечивают развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая при необходимости проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей).

Выбор методов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья определяется содержанием обучения, уровнем профессиональной подготовки педагогов, методического и материально-технического обеспечения, особенностями восприятия учебной информации студентов-инвалидов и студентов с ограниченными возможностями здоровья и т.д. В образовательном процессе рекомендуется использование социально-активных и рефлексивных методов обучения, технологий социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе.

5.2 Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещение для самостоятельной работы, оснащенное компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в ЭИОС организации.

Помещения должны быть укомплектованы специализированной мебелью (учебные столы и стулья) и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории (учебная доска, компьютер, видеопроектор). Компьютерный класс с установленным программным обеспечением.

Состав помещений, оборудования и технических средств обучения, необходимых для реализации дисциплины

№	Наименование помещения	Оборудование и технические средства обучения помещения
1	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Учебные столы и стулья; Учебная доска; Компьютер демонстрационный с монитором; Проектор демонстрационный (мультимедийный); Экран проекционный; Звукоусиливающее оборудование.
2	Компьютерный класс	Компьютерные столы и стулья; Компьютер демонстрационный с монитором; Компьютеры с мониторами; Звукоусиливающее оборудование, Наушники индивидуальные.
3	Помещение для самостоятельной работы	Учебные столы и стулья; Компьютеры с монитором с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду института; Проектор демонстрационный; Экран проекционный; Звукоусиливающее оборудование.

Особенности материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса с участием лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов различной нозологии, предусматриваются и реализуются по мере необходимости. Критерии и порядок создания таких условий указаны в Положении об организации образовательного процесса по образовательным программам для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в Уральском институте фондового рынка.

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ В РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ

Номер протокола и дата заседания кафедры	Изменения
№ 2 от 28.10.2025	Утверждение ООП по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата)