

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Алейник Станислав Николаевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 08.04.2021 18:21:19

Уникальный программный ключ:

5258223550ea9fbeb23726a1609664407308986a60235891f2684d13a1351fac

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени В.Я.ГОРИНА»**

«Утверждаю»
Декан экономического факультета
д.э.н., доцент  Т.И.Наседкина
уч. степень, уч. звание подпись Ф.И.О.
«18»  2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

по дисциплине «Системы мотивации и стимулирования
трудовой деятельности»

Направление подготовки – 38.04.03 «Управление персоналом»

Профиль – Управление персоналом организации

Квалификация – магистр (программа прикладной магистратуры)

Год начала подготовки – 2020

Майский, 2020

Рабочая программа составлена с учетом требований:

- федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (уровень магистратуры), утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 8 апреля 2015 г. №367;
- порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Минобрнауки России от 5 апреля 2017 г. №301.

Составитель: к.э.н., доцент кафедры экономической теории и экономики АПК Чугай Дмитрий Юрьевич

Рассмотрена на заседании кафедры экономической теории и экономики АПК «17» июня 2020 г., протокол №13
Зав. кафедрой _____ Китаёв Ю.А.

Одобрена методической комиссией экономического факультета «26» июня 2020 г., протокол №10
Председатель методической комиссии экономического факультета _____ Черных А.И.

Руководитель основной профессиональной образовательной программы _____ Яковенко Н.Ю.

I. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цель дисциплины – формирование научного представления о мотивации трудовой деятельности сотрудников современных организаций, имеющего конкретно-практическое содержание, а так же интеграция всех знаний, определяющих профессионализм современного специалиста по работе с персоналом.

1.2. Задачи:

- изучить основы теории и практики оплаты труда, мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала современных организаций;
- научить анализировать и прогнозировать управленческую среду в организациях и поведение работников в коллективах, выявлять основные мотивы деятельности сотрудников;
- научить методам мотивации труда персонала, работы с людьми и управления трудовыми коллективами;
- научить конкретным технологиям мотивации, стимулирования и оплаты труда персонала.

II. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

2.1. Цикл (раздел) ОПОП, к которому относится дисциплина

Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности относятся к дисциплинам по выбору, вариантная часть Б1.В.ДВ.06.01 основной профессиональной образовательной программы.

2.2. Логическая взаимосвязь с другими частями ОПОП

Наименование предшествующих дисциплин, практик, на которых базируется данная дисциплина (модуль)	1. Управление персоналом
	2. Кадровая политика организации
	3. Оценка персонала и результатов его труда
	4. Расходы на персонал и их бюджетирование
	5. Корпоративная социальная ответственность
Требования к предварительной подготовке обучающихся	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none">➤ основные теоретические положения теории мотивации;➤ основные группы мотивов, определяющих поведение сотрудника в организации;➤ закономерности, принципы и процедуру мотивации и стимулирования трудовой деятельности;➤ порядок организации заработной платы, установление оптимальных размеров оплаты труда;➤ основные формы и системы оплаты труда и материального стимулирования работников. <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">➤ выявлять основные мотивы трудовой деятельности сотрудников;➤ регулировать производительность труда на предприятиях на основе системы мотивации;➤ выявлять факторы, определяющие уровень

	<p>мотивации сотрудников;</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ определять заработную плату работников при различных формах и системах оплаты труда; ➤ выявлять и использовать передовой опыт организации материального и нематериального стимулирования труда работников в России и за рубежом. <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ специальной терминологией; ➤ методами материального и нематериального стимулирования труда; ➤ методами исследования мотивации сотрудников; ➤ методами оценки удовлетворенности трудом; ➤ методами анализа и оценки эффективности мотивации труда персонала; ➤ современным экономическим мышлением.
--	--

Дисциплина является предшествующей для нормирования, организация и гуманизация труда, социология и психология управления.

Преподавание курса системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности неразрывно связано с проведением воспитательной работы со студентами. В связи с этим на практических занятиях рассматриваются вопросы, позволяющие раскрыть роль здорового образа жизни, влияние вредных привычек и т.д.

III. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ, СООТВЕТСТВУЮЩИЕ ФОРМИРУЕМЫМ КОМПЕТЕНЦИЯМ

Коды компетенций	Формулировка компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ОК-3	готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	Знать: основы социально ответственного развития персонала организации
		Уметь: организовать систему мотивации персонала
		Владеть: методикой развития персонала организации
ПК-7	умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач	Знать: основы мотивационного управления
		Уметь: разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала
		Владеть: методикой разработки положения об оплате труда
ПК-15	знание методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования,	Знать: методы оценки эффективности системы мотивации

	<p>методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике</p>	<p>Уметь: оценивать эффективность системы мотивации и стимулирования труда</p>
		<p>Владеть: методами оценки эффективности действующей в организации системы оплаты труда</p>
<p>ПК-34</p>	<p>владение навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации</p>	<p>Знать: основные теоретические положения теории мотивации; порядок организации заработной платы, установление оптимальных размеров оплаты труда; основные формы и системы оплаты труда и материального стимулирования работников</p>
		<p>Уметь: выявлять основные мотивы трудовой деятельности сотрудников; регулировать производительность труда на предприятиях на основе системы мотивации; определять заработную плату работников при различных формах и системах оплаты труда; выявлять и использовать передовой опыт организации материального и нематериального стимулирования труда работников в России и за рубежом</p>
		<p>Владеть: методами материального и нематериального стимулирования труда; методами исследования мотивации сотрудников; методами анализа и оценки эффективности мотивации труда персонала</p>

IV. ОБЪЕМ, СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ И ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ

4.1. Распределение объема учебной работы по формам обучения

Вид работы	Объем учебной работы, час	
	Очная	Заочная
Формы обучения (вносятся данные по реализуемым формам)	2 курс	2 курс
Семестр (курс) изучения дисциплины	2 курс	2 курс
Общая трудоемкость, всего, час	108	108
<i>зачетные единицы</i>	3	3
Контактная работа обучающихся с преподавателем	52	22
Аудиторные занятия (всего)	32	12
В том числе:		
Лекции	10	4
Лабораторные занятия	-	-
Практические занятия	22	8
<i>Иные виды работ в соответствии с учебным планом (учебная практика)</i>	-	-
Внеаудиторная работа (всего)	20	10
В том числе:		
Контроль самостоятельной работы (на 1 подгруппу в форме компьютерного тестирования)	-*	-
Консультации согласно графику кафедры	16	6
<i>Иные виды работ в соответствии с учебным планом (курсовая работа, РГЗ и др.)</i>	-	-
Промежуточная аттестация	4	4
В том числе:		
Зачет	4	4
Экзамен (на 1 группу)	-	-
Консультация предэкзаменационная (на 1 группу)	-	-
Самостоятельная работа обучающихся	56	86
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	56	86
в том числе:		
Самостоятельная работа по проработке лекционного материала (60% от объема лекций)	6	2
Самостоятельная работа по подготовке к лабораторно-практическим занятиям (60% от объема аудиторных занятий)	13	5
Работа над темами (вопросами), вынесенными на самостоятельное изучение	19	51
Самостоятельная работа по видам индивидуальных заданий: подготовка реферата (контрольной работы)	10	20
Подготовка к зачету	8	8

Примечание: *осуществляется на аудиторных занятиях

4.2. Общая структура дисциплины и виды учебной работы

Наименование модулей и разделов дисциплины	Объемы видов учебной работы по формам обучения, час									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Всего	Лекции	Лабораторно-практ. занятия	Внеаудиторная работа и пр. атт.	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Лабораторно-практ. занятия	Внеаудиторная работа и пр. атт.	Самостоятельная работа
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Модуль 1. «Теоретические аспекты мотивации и стимулирования трудовой деятельности»	27	3	6	8	10	27	1	3	3	20
1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	8	2	2	Консультации	4	11	-	1	Консультации	10
2. Содержательные и процессуальные теории мотивации	7	1	2		4	13	1	2		10
<i>Итоговое занятие по модулю 1</i>	4	-	2		2	-	-	-		-
Модуль 2. «Зарботная плата в системе мотивации и стимулирования трудовой деятельности»	59	7	16	8	28	49	3	5	3	38
1. Зарботная плата как основной элемент мотивации трудовой деятельности	7	1	2	Консультации	4	7	1	-	Консультации	6
2. Формы и системы зарботной платы	8	2	2		4	9	1	-		8
3. Тарифная система оплаты труда	7	1	2		4	7	-	1		6
4. Применение сдельных и повременных систем зарботной платы	6	1	2		3	9	-	1		8
5. Доплаты, надбавки и единовременные премии и вознаграждения	6	1	2		3	5	1	1		3
6. Учет трудового вклада	5	-	2		3	4	-	1		3
7. Особенности материального стимулирования труда в зарубежных странах	7	1	2		4	5	-	1		4
<i>Итоговое занятие по модулю 2</i>	5	-	2	3	-	-	-	-		
Подготовка реферата в форме презентации (контрольной работы)	10	-	-	-	10	20	-	-	-	20
Зачет	12	-	-	4	8	12	-	-	4	8

4.3. Структура и содержание дисциплины по формам обучения

Наименование модулей и разделов дисциплины	Объемы видов учебной работы по формам обучения, час									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Всего	Лекции	Лабораторно-практ. занятия	Внеаудиторная работа и пр. атт.	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Лабораторно-практ. занятия	Внеаудиторная работа и пр. атт.	Самостоятельная работа
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Модуль 1. «Теоретические аспекты мотивации и стимулирования трудовой деятельности»	27	3	6	8	10	27	1	3	3	20
1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	8	2	2	<i>Консультации</i>	4	11	-	1	<i>Консультации</i>	10
1. Понятие и сущность мотивации	1,5	0,5	0,5		0,5	2,5	-	0,5		2
2. Иерархия и виды потребностей	2	0,5	0,5		1	2	-	-		2
3. Значимые психологические потребности и стимулы	0,5	-	-		0,5	2	-	-		2
4. Организационно-экономические факторы мотивационного управления персоналом предприятия	2	0,5	0,5		1	2	-	-		2
5. Конкретные методы и комплексная мотивация персонала	2	0,5	0,5		1	2,5	-	0,5		2
2. Содержательные и процессуальные теории мотивации	7	1	2		4	13	1	2		10
1. Первоначальные теории мотивации	0,5	-	-		0,5	2,5	-	0,5		2
2. Содержательные теории мотивации	1,5	0,5	-		1	5,5	0,5	1		4
3. Процессуальные теории мотивации	1	0,5	-		0,5	5	0,5	0,5		4
<i>Итоговое занятие по модулю 1</i>	<i>4</i>	<i>-</i>	<i>2</i>	<i>2</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>		
Модуль 2. «Заработная плата в системе мотивации и стимулирования трудовой деятельности»	59	7	16	8	28	49	3	5	3	38
1. Заработная плата как основной элемент мотивации трудовой деятельности	7	1	2	<i>Консультации</i>	4	7	1	-	<i>Консультации</i>	6
1. Понятие и сущность заработной платы	3,5	0,5	1		2	3,5	0,5	-		3
2. Функции и принципы организации заработной платы	3,5	0,5	1		2	3,5	0,5	-		3
2. Формы и системы заработной платы	8	2	2		4	9	1	-		8
1. Понятие системы заработной платы	1,5	0,5	0,5		0,5	2,5	0,5	-		2
2. Классификация систем заработной платы	4	1	1		2	4,5	0,5	-		4
3. Основная и дополнительная заработная плата	2,5	0,5	0,5		1,5	2	-	-		2
3. Тарифная система оплаты труда	7	1	2		4	7	-	1		6
1. Сущность и элементы тариф-	3,5	0,5	1		2	3,5	-	0,5		3

Наименование модулей и разделов дисциплины	Объемы видов учебной работы по формам обучения, час									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Всего	Лекции	Лабораторно-практич. занятия	Внеаудиторная работа и пр. атт.	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Лабораторно-практич. занятия	Внеаудиторная работа и пр. атт.	Самостоятельная работа
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
ной системы										
2. Разработка собственных тарифных сеток	3,5	0,5	1		2	3,5	-	0,5		3
4. Применение сдельных и повременных систем заработной платы	6	1	2		3	9	-	1		8
1. Условия применения сдельных и повременных систем оплаты труда	3	0,5	1		1,5	4,5	-	0,5		4
2. Простые системы оплаты труда	3	0,5	1		1,5	4,5	-	0,5		4
5. Доплаты, надбавки и единовременные премии и вознаграждения	6	1	2		3	5	1	1		3
1. Доплаты и надбавки к основной заработной плате	3	0,5	1		1,5	2,5	0,5	0,5		1,5
2. Единовременные премии и вознаграждения	3	0,5	1		1,5	2,5	0,5	0,5		1,5
6. Учет трудового вклада	5	-	2		3	4	-	1		3
1. Анализ методик оценки трудового вклада	2,5	-	1		1,5	2	-	0,5		1,5
2. Определение КТВ	2,5	-	1		1,5	2	-	0,5		1,5
7. Особенности материального стимулирования труда в зарубежных странах	7	1	2		4	5	-	1		4
1. Системы регулирования заработной платы	1	0,5	-		0,5	1,5	-	0,5		1
2. Формы заработной платы	1	0,5	-		0,5	2,5	-	0,5		2
3. Новые направления в организации заработной платы	-	-	-		-	1	-	-		1
<i>Итоговое занятие по модулю 2</i>	5	-	2		3	-	-	-		-
Подготовка реферата в форме презентации (контрольной работы)	10	-	-	-	10	20	-	-	-	20
Зачет	12	-	-	4	8	12	-	-	4	8

**V. ОЦЕНКА ЗНАНИЙ И ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ
И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**5.1. Формы контроля знаний, рейтинговая оценка
и формируемые компетенции (дневная форма обучения)**

№ п/п	Наименование рейтингов, моду- лей и блоков	Формируемые компе- тенции	Объем учебной работы, час.					Форма кон- троля знаний	Количество баллов (min)	Количество баллов (max)
			Общая трудоемкость	Лекции	Лабор.-практ. занятия	Внеаудиторн. раб. и промежут. аттест.	Самост. работа			
Всего по дисциплине		ОК-3 ПК-7, ПК-15, ПК-34	108	10	22	20	56	Зачет	51	100
<i>1. Входной рейтинг</i>								Тести- рование	2	5
<i>2. Рубежный рейтинг</i>								Сумма баллов за моду- ли	31	60
Модуль 1. Теоретиче- ские аспекты мотива- ции и стимулирования трудовой деятельности		ОК-3 ПК-7, ПК-15, ПК-34	27	3	6	8	10			20
1.	Мотивация и стимулирование трудовой дея- тельности		8	2	2		4	Устный опрос		8
2.	Содержательные и процессуаль- ные теории моти- вации		7	1	2		4	Рефера- ты, за- дания		8
Итоговый контроль знаний по темам модуля 1.			4	-	2		2	Тести- рование		4
Модуль 2. Заработная плата в системе моти- вации и стимулирова- ния трудовой деятель- ности		ОК-3 ПК-7, ПК-15, ПК-34	59	7	16	8	28			40
1.	Заработная плата как основной элемент мотива- ции трудовой деятельности		7	1	2		4	Устный опрос, задания		5
2.	Формы и систе- мы заработной платы		8	2	2		4	Устный опрос, задания		5

3.	Тарифная система оплаты труда		7	1	2		4	Рефераты, задания		5
4.	Применение сдельных и повременных систем заработной платы		6	1	2		3	Устный опрос, задания		5
5.	Доплаты, надбавки и единовременные премии и вознаграждения		6	1	2		3	Рефераты, задания		5
6.	Учет трудового вклада		5	-	2		3	Рефераты, задания		5
7.	Особенности материального стимулирования труда в зарубежных странах		7	1	2		4	Рефераты, задания		5
Итоговый контроль знаний по темам модуля 2.			5	-	2		3	Тестирование		5
III. Творческий рейтинг			10	-	-		10	Участие в конференциях, конкурсах	3	5
IV. Выходной рейтинг			12	-	-	4	8	Зачет	15	30

5.2. Оценка знаний магистра

5.2.1. Основные принципы рейтинговой оценки знаний

Оценка знаний по дисциплине осуществляется согласно Положению о балльно-рейтинговой системе оценки обучения в ФГБОУ Белгородского ГАУ.

Уровень развития компетенций оценивается с помощью рейтинговых баллов.

Рейтинги	Характеристика рейтингов	Максимум баллов
Входной	Отражает степень подготовленности студента к изучению дисциплины. Определяется по итогам входного контроля знаний на первом практическом занятии.	5
Рубежный	Отражает работу студента на протяжении всего периода изучения дисциплины. Определяется суммой баллов, которые студент получит по результатам изучения каждого модуля.	60

Творче-ский	Результат выполнения студентом индивидуально-го творческого задания различных уровней сложности, в том числе, участие в различных конференциях и конкурсах на протяжении всего курса изучения дисциплины.	5
Выходной	Является результатом аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи экзамена. Отражает уровень освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности.	30
Общий рейтинг	Определяется путём суммирования всех рейтингов	100

Итоговая оценка компетенций студента осуществляется путём автоматического перевода баллов общего рейтинга в стандартные оценки:

Не зачтено	Зачтено	Зачтено	Зачтено
менее 51 балла	51-67 баллов	67,1-85 баллов	85,1-100 баллов

5.2.3. Критерии оценки знаний магистра на зачете

Оценка «зачтено» на зачете определяется на основании следующих критериев:

- студент усвоил взаимосвязь основных понятий дисциплины и их значение для приобретаемой профессии, при этом проявил творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала;
- студент демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполнил предусмотренные в программе задания, усвоил основную литературу, рекомендованную в программе;
- студент показал систематический характер знаний по дисциплине и способность к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.

Оценка «не зачтено» на зачете определяется на основании следующих критериев:

- студент допускает грубые ошибки в ответе на зачете и при выполнении заданий, при этом не обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя;
- студент демонстрирует проблемы в знаниях основного учебно-программного материала, допускает принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий;
- студент не может продолжать обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании вуза без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

5.3. Фонд оценочных средств. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки формируемых компетенций по дисциплине (приложение 2)

VI. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Основная учебная литература

1. Минева О.К. Оплата труда персонала: учебник / О.К. Минева. - М.: Альфа-М - Инфра-М, 2015. – 192 с.

6.2. Дополнительная литература

1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник / А.Я. Кибанов / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: Инфра-М, 2013. – 524 с.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Самостоятельная работа студентов заключается в инициативном поиске информации о наиболее актуальных проблемах, которые имеют большое практическое значение и являются предметом научных дискуссий в рамках изучаемой дисциплины.

Самостоятельная работа планируется в соответствии с календарными планами рабочей программы по дисциплине и в методическом единстве с тематикой учебных аудиторных занятий.

6.3.1. Методические указания по освоению дисциплины

Вид учебных занятий	Организация деятельности студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.
Практические занятия	Проработка рабочей программы, уделяя особое внимание целям и задачам структуре и содержанию дисциплины. Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом. Выполнение заданий, решение задач и др.
Самостоятельная работа	Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующих для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме. Составление аннотаций к прочитанным литературным источникам и др.
Подготовка к зачету	При подготовке к зачету необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и др.

Приступая к изучению дисциплины, обучающимся необходимо внимательно ознакомиться с тематическим планом занятий, списком рекомендованной литературы.

Преподавание дисциплины предусматривает: лекции, практические занятия, самостоятельную работу (изучение теоретического материала; подготовка к практическим занятиям; выполнение домашних заданий, в т.ч. рефераты, доклады; решение задач, выполнение тестовых заданий, устным опросам, зачету и пр.), консультации преподавателя.

Лекции по дисциплине читаются как в традиционной форме, так и с использованием активных форм обучения. Главной задачей каждой лекции является раскрытие сущности темы и анализ ее главных положений. Рекомендуется на первой лекции довести до внимания студентов структуру курса и его разделы, а также рекомендуемую литературу. В дальнейшем указывать начало каждого раздела, суть и его задачи, а, закончив изложение, подводить итог по этому разделу, чтобы связать его со следующим. Содержание лекций определяется рабочей программой курса. Каждая лекция должна охватывать определенную тему курса и представлять собой логически вполне законченную работу. Лучше сократить тему, но не допускать перерыва ее в таком месте, когда основная идея еще полностью не раскрыта. Для максимального усвоения дисциплины рекомендуется изложение лекционного материала с элементами обсуждения. Лекционный материал должен быть снабжен конкретными примерами. Целями проведения практических занятий являются: установление связей теории с практикой в форме экспериментального подтверждения положений теории; развитие логического мышления; умение выбирать оптимальный метод решения; обучение студентов умению анализировать полученные результаты; контроль самостоятельной работы обучающихся по освоению курса.

Каждое практическое занятие целесообразно начинать с повторения теоретического материала, который будет использован на нем. Для этого очень важно четко сформулировать цель занятия и основные знания, умения и навыки, которые студент должен приобрести в течение занятия. На практических занятиях преподаватель принимает решенные и оформленные надлежащим образом различные задания, он должен проверить правильность их оформления и выполнения, оценить глубину знаний данного теоретического материала, умение анализировать и решать поставленные задачи, выбирать эффективный способ решения, умение делать выводы.

В ходе подготовки к практическому занятию обучающимся следует внимательно ознакомиться с планом, вопросами, вынесенными на обсуждение, изучить соответствующий лекционный материал, предлагаемую литературу. Нельзя ограничиваться только имеющейся учебной литературой (учебниками и учебными пособиями). Обращение к монографиям, статьям из специальных журналов, хрестоматийным выдержкам, а также к материалам средств массовой информации позволит в значительной мере углубить проблему, что разнообразит процесс ее обсуждения. С другой стороны, обучаю-

щимся следует помнить, что они должны не просто воспроизводить сумму полученных знаний по заданной теме, но и творчески переосмыслить существующее в современной науке подходы к пониманию тех или иных проблем, явлений, событий, продемонстрировать и убедительно аргументировать собственную позицию.

Теоретический материал по тем темам, которые вынесены на самостоятельное изучение, обучающийся прорабатывает в соответствии с вопросами для подготовки к зачету. Пакет заданий для самостоятельной работы выдается в начале семестра, определяются конкретные сроки их выполнения и сдачи. Результаты самостоятельной работы контролируются преподавателем и учитываются при аттестации обучающегося (при сдаче экзамена). Задания для самостоятельной работы составляются, как правило, по темам и вопросам, по которым не предусмотрены аудиторские занятия, либо требуется дополнительно проработать и проанализировать рассматриваемый преподавателем материал в объеме запланированных часов.

Для закрепления теоретического материала обучающиеся выполняют различные задания (тестовые задания, рефераты, задачи, кейсы и проч.). Их выполнение призвано обратить внимание обучающихся на наиболее сложные, ключевые и дискуссионные аспекты изучаемой темы, помочь систематизировать и лучше усвоить пройденный материал. Такие задания могут быть использованы как для проверки знаний обучающихся преподавателем в ходе проведения промежуточной аттестации на практических занятиях, а также для самопроверки знаний обучающимися.

При самостоятельном выполнении заданий обучающиеся могут выявить тот круг вопросов, который усвоили слабо, и в дальнейшем обратить на них особое внимание. Контроль самостоятельной работы обучающихся по выполнению заданий осуществляется преподавателем с помощью выборочной и фронтальной проверок на практических занятиях.

Консультации преподавателя проводятся в соответствии с графиком, утвержденным на кафедре. Обучающийся может ознакомиться с ним на информационном стенде. При необходимости дополнительные консультации могут быть назначены по согласованию с преподавателем в индивидуальном порядке.

Примерный курс лекций, содержание и методика выполнения практических заданий, методические рекомендации для самостоятельной работы содержатся в УМК дисциплины.

6.3.2. Видеоматериалы

1. Каталог учебных видеоматериалов на официальном сайте ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ – Режим доступа: <http://bsaa.edu.ru/InfResource/library/video>

6.3.3 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», современные профессиональные базы данных, информационные справочные системы

1. www.gks.ru/ (сайт Федеральной служба государственной статистики РФ Росстата РФ)
2. www.ilo.ru (официальный сайт Международной организации труда)
3. Журнал «Кадровое дело» – www.kdelo.ru.
4. on-line HR- journal. – <http://www.hr-journal.ru>.
5. Портал «Сообщество менеджеров Экзекьютив» – www.e-executive.ru.
6. [Справочно – правовая система КонсультантПлюс/ http://www.consultant.ru/](http://www.consultant.ru/)
7. [Справочно – правовая система Гарант/ http://www.garant.ru/](http://www.garant.ru/)

6.4. Перечень программного обеспечения, информационных технологий.

- Microsoft Word 2010;
- Microsoft Excel 2010;
- Microsoft PowerPoint 2010.

VII. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Специальные помещения, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории

<p>Учебная аудитория для проведения лекционных занятий, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации № 233**</p>	<p>Специализированная мебель для обучающихся на 30 посадочных мест. <i>Рабочее место преподавателя:</i> стол, стул, кафедра-трибуна напольная, доска меловая настенная, комплект компьютерной техники (системный блок, монитор, клавиатура, мышь) с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ.</p> <p><i>Набор демонстрационного оборудования:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - мультимедийный проектор Optoma DLP Texas Instruments; - настенный рулонный экран для проектора ScreenMedia; - 2 акустические колонки Defender. <p><i>Информационные стенды (планишеты настенные):</i> Столы, стулья, доска настенная, кафедра, мультимедийный проектор EPSON, экран проектора, аудио-система.</p>
<p>Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ (читальные залы библиотеки)***</p>	<p>Читальный зал (вход №009) на 37 посадочных мест с возможностью бесплатного подключения к Интернету через Wi-Fi и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ.</p> <p><i>Оборудование рабочего места библиотекаря:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - комплект компьютерной техники (системный блок, монитор, клавиатура, мышь) возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ; <p><i>Набор демонстрационного оборудования:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - настенный плазменный телевизор SAMSUNG PS50C450B1 Black HD (диагональ 127 см); - аудио-видео кабель HDMI (для подключения телевизора к компьютеру). <p>Читальный зал (вход №012) на 80 посадочных мест с возможностью бесплатного подключения к Интернету через Wi-Fi и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ, в том числе 10 мест, оснащенных комплектами компьютерной техники (системный блок, монитор, клавиатура, мышь) с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ.</p> <p><i>Оборудование рабочего места библиотекаря:</i> библиотечная кафедра-стойка на три рабочих места; комплект компьютерной тех-</p>

	ники (системный блок, монитор, клавиатура, мышь) с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ.
--	---

7.2. Комплект лицензионного программного обеспечения

Учебная аудитория для проведения лекционных занятий, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации № 233**	MS Office Std 2010 RUS OPL NL Acdmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно. Anti-virus Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №28 от 08.11.2018) - 522 лицензии. Срок действия лицензии с 08.11.2018 по 08.11.2019
Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ (читальные залы библиотеки)***	Microsoft Imagine Premium Electronic Software Delivery. Сублицензионный договор №937/18 на передачу неисключительных прав от 16.11.2018. Срок действия лицензии- бессрочно. MSOfficeStd 2010 RUSOPLNLAcdmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно. Anti-virusKasperskyEndpointSecurity для бизнеса (Сублицензионный договор №28 от 08.11.2018).Срок действия лицензии с 08.11.2018 по 08.11.2019 Информационно правовое обеспечение "Гарант" (для учебного процесса). Договор №ЭПС-12-119 от 01.09.2012. Срок действия - бессрочно. СПС КонсультантПлюс: Версия Проф. Консультант Финансист. КонсультантПлюс: Консультации для бюджетных организаций. Договор от 01.01.2017. Срок действия - бессрочно. RHVoice-v0.4-a2 синтезатор речи Программа Balabolka (portable) для чтения вслух текстовых файлов. Программа экранного доступа NDVA

7.3. Электронно-библиотечные системы и электронная информационно-образовательная среда обеспечивающие одновременный доступ не менее 25 процентов обучающихся по программе магистратуры:

- ЭБС «ZNANIUM.COM», договор на оказание услуг № 0326100001919000019 с Обществом с ограниченной ответственностью «ЗНАНИУМ» от 11.12.2019
- ЭБС «AgriLib», лицензионный договор №ПДД 3/15 на предоставление доступа к электронно-библиотечной системе ФГБОУ ВПО РГАЗУ от 15.01.2015
- ЭБС «Лань», договор №27 с Обществом с ограниченной ответственностью «Издательство Лань» от 03.09.2019
 - ЭБС «Рукопт», договор №ДС-284 от 15.01.2016 с открытым акционерным обществом «ЦКБ»БИБКОМ», с обществом с ограниченной ответственностью «Агентство «Книга-Сервис»

7.4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

- БД информационно-правового обеспечения "Гарант". Договор №ЭПС-12-119 с ООО «Гарант-Сервис-Белгород» от 01.09.2012. Срок действия с 01.09.2012 - бессрочно..
- БД нормативно-правовой информации Консультант-Плюс. Договор об информационной поддержке с ООО «Веда-Консультант» от 01.01.2017. Срок действия с 01.01.2017 - бессрочно.;
- Российская наукометрическая БД ScienceIndex на платформе elibrary.ru. Лицензионный договор №SIO-1279/2018-31806198874 от

13.03.2018 г. ООО «Научная электронная библиотека». Срок действия – с 13.03.2018 г. до 13.03.2019 г.

VIII. ПРИЛОЖЕНИЯ

**СВЕДЕНИЯ О ДОПОЛНЕНИИ И ИЗМЕНЕНИИ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
НА 20__ / 20__ УЧЕБНЫЙ ГОД**

Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности

дисциплина (модуль)

38.04.03 «Управление персоналом»

направление подготовки/специальность

ДОПОЛНЕНО (с указанием раздела РПД)
ИЗМЕНЕНО (с указанием раздела РПД)
УДАЛЕНО (с указанием раздела РПД)

Реквизиты протоколов заседания кафедры
Кафедра экономической теории и
экономики АПК

от _____ № _____
Дата

Методическая комиссия экономического факультета

«__» _____ 20__ года, протокол № _____

Председатель методкомиссии _____ Черных А.И.

Декан экономического факультета _____ Наседкина Т.И.

«__» _____ 20__ г

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения промежуточной аттестации обучающихся
по дисциплине **Системы мотивации и стимулирования**
трудовой деятельности

Направление подготовки – 38.04.03 «Управление персоналом»
Профиль – Управление персоналом организации
Квалификация – магистр (программа прикладной магистратуры)
Год начала подготовки – 2020

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код контролируемой компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения	Наименование модулей и (или) разделов дисциплины	Наименование оценочного средства		
					Текущий контроль	Промежуточная аттестация	
ОК-3	готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	Первый этап (пороговой уровень)	Знать: основы социально ответственного развития персонала организации	Модуль 1 «Теоретические аспекты мотивации и стимулирования трудовой деятельности»	устный опрос	вопросы к зачету	
					задания		
					рефераты		
				тестовый контроль			
				Модуль 2 «Зарботная плата в системе мотивации и стимулирования трудовой деятельности»	устный опрос		вопросы к зачету
					задания		
		рефераты					
		тестовый контроль					
		Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: организовать систему мотивации персонала	Модуль 1 «Теоретические аспекты мотивации и стимулирования трудовой деятельности»	устный опрос	вопросы к зачету	
					задания		
					рефераты		
				тестовый контроль			
Модуль 2 «Зарботная плата в системе мотивации и стимулирования трудовой деятельности»	устный опрос			вопросы к зачету			
	задания						
	рефераты						
тестовый контроль							
Третий этап (высокий уровень)	Владеть: методикой развития персонала организации	Модуль 1 «Теоретические аспекты мотивации и стимулирования трудовой деятельности»	устный опрос		вопросы к зачету		
			задания				
			рефераты				
		тестовый контроль					
		Модуль 2 «Зарботная плата в системе мотивации и стимулирования трудовой деятельности»	устный опрос	вопросы к зачету			
			задания				
рефераты							

				мулирования трудовой деятельности»	тестовый контроль	
ПК-7	умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач	Первый этап (пороговой уровень)	Знать: основы мотивационного управления	Модуль 1 «Теоретические аспекты мотивации и стимулирования трудовой деятельности»	устный опрос	вопросы к зачету
					задания	
		рефераты				
		Модуль 2 «Зарботная плата в системе мотивации и стимулирования трудовой деятельности»		тестовый контроль		
				устный опрос		
				задания		
	Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала	Модуль 1 «Теоретические аспекты мотивации и стимулирования трудовой деятельности»	рефераты	вопросы к зачету	
				тестовый контроль		
				устный опрос		
		Модуль 2 «Зарботная плата в системе мотивации и стимулирования трудовой деятельности»	задания	вопросы к зачету		
			рефераты			
			тестовый контроль			
Третий этап (высокий уровень)	Владеть: методикой разработки положения об оплате труда	Модуль 1 «Теоретические аспекты мотивации и стимулирования трудовой деятельности»	устный опрос	вопросы к зачету		
			задания			
			рефераты			
	Модуль 2 «Зарботная плата в системе мотивации и стимулирования трудовой деятельности»	тестовый контроль	вопросы к зачету			
		устный опрос				
		задания				
				рефераты		
				тестовый контроль		

ПК-15	знание методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике	Первый этап (пороговой уровень)	Знать: методы оценки эффективности системы мотивации	Модуль 1 «Теоретические аспекты мотивации и стимулирования трудовой деятельности»	устный опрос задания рефераты тестовый контроль	вопросы к зачету	
		Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: оценивать эффективность системы мотивации и стимулирования труда	Модуль 2 «Зарботная плата в системе мотивации и стимулирования трудовой деятельности»	устный опрос задания рефераты тестовый контроль	вопросы к зачету	
				Модуль 1 «Теоретические аспекты мотивации и стимулирования трудовой деятельности»	устный опрос задания рефераты тестовый контроль	вопросы к зачету	
				Модуль 2 «Зарботная плата в системе мотивации и стимулирования трудовой деятельности»	устный опрос задания рефераты тестовый контроль	вопросы к зачету	
		Третий этап (высокий уровень)	Владеть: методами оценки эффективности действующей в организации системы оплаты труда	Модуль 1 «Теоретические аспекты мотивации и стимулирования трудовой деятельности»	устный опрос задания рефераты тестовый контроль	вопросы к зачету	
				Модуль 2 «Зарботная плата в системе мотивации и стимулирования трудовой деятельности»	устный опрос задания рефераты тестовый контроль	вопросы к зачету	
	ПК-34	владение навыками разработки и эффективного использования	Первый этап (пороговой уровень)	Знать: основные теоретические положения	Модуль 1 «Теоретические аспекты мотивации и стимули-	устный опрос задания рефераты	вопросы к зачету

	ния современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации		теории мотивации; порядок организации заработной платы, установление оптимальных размеров оплаты труда; основные формы и системы оплаты труда и материального стимулирования работников	роования трудовой деятельности»	тестовый контроль	
				Модуль 2 «Заработная плата в системе мотивации и стимулирования трудовой деятельности»	устный опрос задания рефераты	
					тестовый контроль	
		Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: выявлять основные мотивы трудовой деятельности сотрудников; регулировать производительность труда на предприятиях на основе системы мотивации; определять заработную плату работников при различных формах и системах оплаты труда; выявлять и использовать передовой опыт организации материального и нематериального стимулирования труда работников в России и за рубежом	Модуль 1 «Теоретические аспекты мотивации и стимулирования трудовой деятельности»	устный опрос задания рефераты тестовый контроль	вопросы к зачету
				Модуль 2 «Заработная плата в системе мотивации и стимулирования трудовой деятельности»	устный опрос задания рефераты тестовый контроль	вопросы к зачету
		Третий этап (высокий уровень)	Владеть: методами материального и нематериального стимулирования труда; методами исследования мотивации сотрудников; методами анализа и оценки эффективности мотивации труда персонала	Модуль 1 «Теоретические аспекты мотивации и стимулирования трудовой деятельности»	устный опрос задания рефераты тестовый контроль	вопросы к зачету
				Модуль 2 «Заработная плата в системе мотивации и стимулирования трудовой деятельности»	устный опрос задания рефераты тестовый контроль	вопросы к зачету

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Компетенция	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня компетенции)	Уровни и критерии оценивания результатов обучения, шкалы оценивания			
		Компетентность не сформирована	Пороговый уровень компетентности	Продвинутый уровень компетентности	Высокий уровень
		Не зачтено	Зачтено	Зачтено	Зачтено
ОК-3	<i>готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала</i>	<i>Готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала не сформированы</i>	<i>Частично готов к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала</i>	<i>Готов к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала</i>	<i>Полностью готов к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала</i>
	Знать: основы социально ответственного развития персонала организации	Не знает основы социально ответственного развития персонала организации	Частично знает основы социально ответственного развития персонала организации	В целом знает основы социально ответственного развития персонала организации	Знает основы социально ответственного развития персонала организации
	Уметь: организовать систему мотивации персонала	Не умеет организовать систему мотивации персонала	Частично умеет организовать систему мотивации персонала	Способен организовать систему мотивации персонала	Способен на практике организовать систему мотивации персонала
	Владеть: методикой развития персонала организации	Не владеет методикой развития персонала организации	Частично методикой развития персонала организации	Владеет методикой развития персонала организации	Свободно владеет методикой развития персонала организации
ПК-7	<i>умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач</i>	<i>Умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач не сформирована</i>	<i>Частично умеет разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач</i>	<i>Умеет разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач</i>	<i>В совершенстве умеет разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач</i>
	Знать: основы мотивационного	Не знает основы мотивационного управления	Частично знает основы мотивационного управ-	В целом знает основы мотивационного	Знает основы мотивационного управления

	управления		ления	управления	
	Уметь: разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала	Не умеет разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала	Частично умеет разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала	Способен разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала	Способен на практике разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала
	Владеть: методикой разработки положения об оплате труда	Не владеет методикой разработки положения об оплате труда	Частично владеет методикой разработки положения об оплате труда	Владеет методикой разработки положения об оплате труда	Свободно владеет методикой разработки положения об оплате труда
ПК-15	<i>знание методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике</i>	<i>Знание методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умение применять на практике не сформированы</i>	<i>Частично знает методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методы анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умеет применять на практике</i>	<i>Знает методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методы анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умеет применять на практике</i>	<i>В совершенстве знает методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методы анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умеет применять на практике</i>
	Знать: методы оценки эффективности системы мотивации	Не знает методы оценки эффективности системы мотивации	Частично знает методы оценки эффективности системы мотивации	В целом знает методы оценки эффективности системы мотивации	Знает методы оценки эффективности системы мотивации
	Уметь: оценивать эффективность системы мотивации и стимулирования труда	Не умеет оценивать эффективность системы мотивации и стимулирования труда	Частично умеет оценивать эффективность системы мотивации и стимулирования труда	Способен оценивать эффективность системы мотивации и стимулирования труда	Способен на практике оценивать эффективность системы мотивации и стимулирования труда
	Владеть: методами оценки эффективности действующей в	Не владеет методами оценки эффективности действующей в организа-	Частично владеет методами оценки эффективности действующей в	Владеет методами оценки эффективности действующей в	Свободно владеет методами оценки эффективности дей-

	организации системы оплаты труда	ции системы оплаты труда	щей в организации системы оплаты труда	организации системы оплаты труда	ствующей в организации системы оплаты труда
ПК-34	<i>владение навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации</i>	<i>Владение навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации не сформированы</i>	<i>Частично владеет навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации</i>	<i>Владеет навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации</i>	<i>В совершенстве владеет навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации</i>
	Знать: основные теоретические положения теории мотивации; порядок организации заработной платы, установление оптимальных размеров оплаты труда; основные формы и системы оплаты труда и материального стимулирования работников	Не знает основные теоретические положения теории мотивации; порядок организации заработной платы, установление оптимальных размеров оплаты труда; основные формы и системы оплаты труда и материального стимулирования работников	Частично знает основные теоретические положения теории мотивации; порядок организации заработной платы, установление оптимальных размеров оплаты труда; основные формы и системы оплаты труда и материального стимулирования работников	В целом основные теоретические положения теории мотивации; порядок организации заработной платы, установление оптимальных размеров оплаты труда; основные формы и системы оплаты труда и материального стимулирования работников	Знает основные теоретические положения теории мотивации; порядок организации заработной платы, установление оптимальных размеров оплаты труда; основные формы и системы оплаты труда и материального стимулирования работников
	Уметь: выявлять основные мотивы трудовой деятельности сотрудников; регулировать производительность труда на предприятиях на основе системы мотивации; определять	Не умеет выявлять основные мотивы трудовой деятельности сотрудников; регулировать производительность труда на предприятиях на основе системы мотивации; определять заработную плату	Частично умеет выявлять основные мотивы трудовой деятельности сотрудников; регулировать производительность труда на предприятиях на основе системы мотивации;	Способен выявлять основные мотивы трудовой деятельности сотрудников; регулировать производительность труда на предприятиях на основе системы мо-	Способен на практике выявлять основные мотивы трудовой деятельности сотрудников; регулировать производительность труда на предприятиях на основе системы моти-

	<p>заработную плату работников при различных формах и системах оплаты труда; выявлять и использовать передовой опыт организации материального и нематериального стимулирования труда работников в России и за рубежом</p>	<p>работников при различных формах и системах оплаты труда; выявлять и использовать передовой опыт организации материального и нематериального стимулирования труда работников в России и за рубежом</p>	<p>определять заработную плату работников при различных формах и системах оплаты труда; выявлять и использовать передовой опыт организации материального и нематериального стимулирования труда работников в России и за рубежом</p>	<p>тивации; определять заработную плату работников при различных формах и системах оплаты труда; выявлять и использовать передовой опыт организации материального и нематериального стимулирования труда работников в России и за рубежом</p>	<p>вации; определять заработную плату работников при различных формах и системах оплаты труда; выявлять и использовать передовой опыт организации материального и нематериального стимулирования труда работников в России и за рубежом</p>
	<p>Владеть: методами материального и нематериального стимулирования труда; методами исследования мотивации сотрудников; методами анализа и оценки эффективности мотивации труда персонала</p>	<p>Не владеет методами материального и нематериального стимулирования труда; методами исследования мотивации сотрудников; методами анализа и оценки эффективности мотивации труда персонала</p>	<p>Частично владеет методами материального и нематериального стимулирования труда; методами исследования мотивации сотрудников; методами анализа и оценки эффективности мотивации труда персонала</p>	<p>Владеет методами материального и нематериального стимулирования труда; методами исследования мотивации сотрудников; методами анализа и оценки эффективности мотивации труда персонала</p>	<p>Свободно владеет методами материального и нематериального стимулирования труда; методами исследования мотивации сотрудников; методами анализа и оценки эффективности мотивации труда персонала</p>

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Перечень тестов для определения входного рейтинга

1. Какие функции не выполняет заработная плата:

- А) воспроизводственная;
- Б) перераспределительная;
- В) ресурсно-разместительная;
- Г) формирование платежеспособного спроса;
- Д) эмиссионная;
- Е) стимулирующая;
- Ж) измерительно-распределительная;
- З) контрольная.

2. Какие из перечисленных методов регулирования заработной платы относятся к локальным:

- А) выбор системы оплаты труда;
- Б) установление минимальной оплаты труда;
- В) уровень гарантированных законодательством компенсационных доплат;
- Г) разработка положений о премировании;
- Д) определение размера средств на оплату труда.

3. Нормирование труда это:

- А) Обособленная деятельность отдельных работников и их групп в процессе труда;
- Б) Объединение, установление взаимосвязей между разделенными, специализированными исполнителями в процессе трудовой деятельности;
- В) Система средств и методов установления меры труда, необходимой для объективной оценки его эффективности и адекватного уровня его оплаты.

4. Мотивация трудовой деятельности:

- А) процесс использования материальных и моральных стимулов для воздействия на отношения к труду конкретного человека;
- Б) процесс пробуждения себя и других к трудовой деятельности;
- В) формирование трудового поведения в соответствии с целями организации;
- Г) совокупность потребностей, интересов, установок, ценностных ориентаций и мотивов.

5. Повышение производительности труда...

- А) зависит от интенсивности использования рабочей силы в процессе производства;
- Б) обеспечивает рост прибыли за счет снижения стоимости производимой продукции;
- В) является важной стратегической целью после максимизации прибыли.

ли;

Г) определяется ростом цен на рынке;

6. Трудовая деятельность:

А) ряд операций и функций;

Б) совокупность действий и поступков человека;

В) профессиональные способности и средства их реализации;

Г) технологический аспект трудовой деятельности.

7. Изучение мотивов трудового поведения – это:

А) раскрытие механизма обоснования условий поведения;

Б) анализ мотивационных поступков;

В) структурирование предметной стороны мотивационных процессов;

Г) моделирование индивидуума с точки зрения его потребностей, интересов, установок и ценностных ориентаций.

8. Производительность регламентированного труда определяется:

А) как отношение количества произведенной продукции к затраченному времени;

Б) как отношение разности между результатами и затратами труда;

В) косвенно по результатам деятельности всего предприятия;

Г) прямым счетом определить нельзя.

9. Труд, как экономическая категория – это:

А) совокупность умственных и физических усилий человека, вкладываемых им в процессе преобразования предмета труда;

Б) целесообразная сознательная деятельность, в ходе которой люди преобразовывают вещества и силы природы для удовлетворения собственных потребностей;

В) характеризуется численностью работников, их квалификацией, длительностью и интенсивностью выполнения производственных функций;

Г) воздействие трудовых процессов на физиологические характеристики человека.

10. Производительность труда характеризуется:

А) объемом товаров и услуг, которые можно произвести на предприятии;

Б) нормами выработки, установленными для конкретного вида деятельности;

В) временем, необходимым для выполнения единицы объема работ;

Г) ценой единицы продукции.

11. Норма выработки – это:

А) объем производства, произведенный в единицу времени и отнесенный на одного работника;

Б) количество произведенных объектов, которые работник или группа работников обязаны обслужить за установленное время;

В) регламентированный объем работ, т.е. количество изделий, которое должно быть сделано одним работником или группой работников соответствующей квалификации в единицу времени;

Г) регламентированное время выполнения единицы работы одним или несколькими работниками соответствующей квалификации в определенных организационно-технических условиях.

12. Производительность труда определяется как...

А) отношение объема производства в стоимостной форме к затратам вложенного труда;

Б) отношение объема производства в норма-часах к реальному фонду времени работника;

В) отношение объема производства (в стоимостной форме или нормой-часа), к произведенному в единицу времени численности промышленно-производственного персонала;

Г) отношение объема производства (в натуральном измерении), произведенного одним рабочим, ко времени работы.

13. Мотиватор человеческого поведения:

А) функциональное состояние личности, успешность реализации различных видов деятельности;

Б) система устойчивых взглядов, социальных ценностей, идеалов и ценностей;

В) направленность интересов личности относительно форм реализации активности;

Г) стремление работника реализовать социальную роль.

14. Какие методы используются для воздействия на моральные, социальные и духовные мотивы поведения работников?

А) Экономические.

Б) Административные.

В) Социально-психологические.

15. Укажите, какие факторы в теории мотивации Ф.Герцберга относятся к гигиеническим, то есть не мотивирующим, а снимающим неудовлетворенность работой.

А) Оплата труда.

Б) Условия труда.

В) Отношение со стороны руководства.

Г) Содержание и характер труда.

Д) Возможность для творчества.

16. Исследователи психологической школы полагали, что

А. Сочетание четко разработанных операций и хорошей заработной платы ведут к повышению производительности труда.

Б. Уровень производительности труда зависит от уровня удовлетворенности работников своим трудом.

В. Оплата должна воздействовать на психологию рабочего.

Г. Четко разработанные рабочие операции ведут к повышению производительности труда

17. Согласно теории мотивации Маслоу высшей потребностью индивидуума является:

А. В вознаграждении.

- Б. В сопричастности.
- В. В интересной работе.
- Г. В самовыражении.

18. Что относится к категории "внутреннего вознаграждения"

- А. Сама работа.
- Б. Зарплата.
- В. Карьера.
- Г. Признание окружения.

19. Какие основные факторы участвуют в модели мотивации Виктора Врума?

- А. Гигиенические факторы, факторы, связанные с характером и существом работы.
- Б. Потребность в уважении к себе, в самоутверждении и в принадлежности к социальной группе.
- В. Сложность и напряженность работы и уровень вознаграждения.
- Г. Ожидание возможного результата, ожидание возможного вознаграждения от этого результата и ожидание ценности вознаграждения.

20. Вклад школы научного управления в развитие теории и практики управления заключается в...

- А) созданию системы научной организации труда, основанной на анализе процессов труда рабочих и их организации
- Б) разработке универсальных принципов управления организацией
- В) обосновании необходимости изучения поведения человека в деятельности организации
- Г) разработке подходов к решению комплексных проблем управления с использованием экономико-математических методов

Критерии оценки:

Тестовые задания оцениваются по шкале: 1 балл за правильный ответ, 0 баллов за неправильный ответ. Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно привести итоговую оценку к традиционной следующим образом:

- Процент правильных ответов и оценка:
- 86-100 % – «отлично»;
 - 68-85 % – «хорошо»;
 - 51-67 % – «удовлетворительно»;
 - менее 50 % – «неудовлетворительно».

Первый этап (пороговый уровень)

ЗНАТЬ основы социально ответственного развития персонала организации; основы мотивационного управления; методы оценки эффективности системы мотивации; основные теоретические положения теории мотивации; порядок организации заработной платы, установление оптимальных размеров оплаты труда; основные формы и системы оплаты труда и материального

стимулирования работников.

Устный опрос

1. Понятие и сущность мотивации.
2. Иерархия и виды потребностей.
3. Значимые психологические потребности и стимулы.
4. Организационно-экономические факторы мотивационного управления персоналом предприятия.
5. Конкретные методы и комплексная мотивация персонала.
6. Перованчальные теории мотивации.
7. Содержательные теории мотивации.
8. Процессуальные теории мотивации.

Критерии оценки:

Для определения фактических оценок каждого показателя выставляются следующие баллы.

– результат, содержащий полный правильный ответ, полностью соответствующий требованиям критерия (ответ полный и правильный на основании изученных теорий; материал изложен в определенной логической последовательности, литературным языком; ответ самостоятельный) – 86-100% от максимального количества баллов (100 баллов) – «отлично»;

– результат, содержащий неполный правильный ответ или ответ, содержащий незначительные неточности (ответ достаточно полный и правильный на основании изученных материалов; материал изложен в определенной логической последовательности, при этом допущены две-три несущественные ошибки), 68-85% от максимального количества баллов – «хорошо»;

– результат, содержащий неполный правильный ответ или ответ, содержащий значительные неточности (при ответе допущена существенная ошибка, или в ответе содержится 30-60% необходимых сведений, ответ несвязный) – 51-67 % от максимального количества баллов – «удовлетворительно»;

– результат, содержащий неполный правильный ответ (степень полноты ответа – менее 30%), неправильный ответ (ответ не по существу задания) или отсутствие ответа, т.е. ответ, не соответствующий полностью требованиям критерия, – 0 % от максимального количества баллов – «неудовлетворительно».

Рефераты

1. Эволюция подходов к мотивации.
2. Бихевиористическое направление в теории управления.
3. Теория иерархии потребностей А. Маслоу.
4. Теория ERG Альдерфера.
5. Теория приобретенных потребностей МакКлелланда.
6. Теория двух факторов Герцберга.
7. Теория ожиданий В.Врума.
8. Теория постановки целей.

9. Теория равенства.

10. Концепция партисипативного управления.

Критерии оценки:

«отлично»: глубокое и хорошо аргументированное обоснование темы; четкая формулировка и понимание изучаемой проблемы; широкое и правильное использование относящейся к теме литературы и примененных аналитических методов; содержание исследования и ход защиты указывают на наличие навыков работы студента в данной области; оформление работы хорошее с наличием расширенной библиографии; защита реферата (выступление с докладом) показала высокий уровень профессиональной подготовленности студента;

«хорошо»: аргументированное обоснование темы; четкая формулировка и понимание изучаемой проблемы; использование ограниченного, но достаточного для проведения исследования количества источников; работа основана на среднем по глубине анализе изучаемой проблемы и при этом сделано незначительное число обобщений; содержание исследования и ход защиты; выступление с докладом указывают на наличие практических навыков работы студента в данной области; доклад хорошо оформлен с наличием необходимой библиографии; ход защиты выступления с докладом показал достаточную научную и профессиональную подготовку студента;

«удовлетворительно»: достаточное обоснование выбранной темы, но отсутствует глубокое понимание рассматриваемой проблемы; в библиографии преобладают ссылки на стандартные литературные источники; труды, необходимые для всестороннего изучения проблемы, использованы в ограниченном объеме; заметна нехватка компетентности студента в данной области знаний; оформление доклада содержит небрежности; защита выступления с докладом показала удовлетворительную профессиональную подготовку студента;

«неудовлетворительно»: тема доклада представлена в общем виде; ограниченное число использованных литературных источников; шаблонное изложение материала; суждения по исследуемой проблеме не всегда компетентны; неточности и неверные выводы по рассматриваемой литературе; оформление доклада с элементами заметных отступлений от общих требований; во время выступления с докладом студентом проявлена ограниченная профессиональная эрудиция.

Разноуровневые задачи и задания

Задача 1

$ЗП_{\text{мин}}$ – 10200 руб./мес., $ККУ_i$ – 3,25. Определить заработную плату работника.

Задача 2

$ККУ_i$ – 3,25; ФОТ – 1100 тыс. руб.; $\sum_{i=1}^n ККУ_i$ – 200 баллов; n – 50 человек. Определить заработную плату работника.

Задача 3

$KKU_i^k - 3,25$; $KKU_i^p - 2,75$; $\sum_{i=1}^n (KKU_i^k + KKU_i^p) - 300$ баллов; ФОТ – 1100 тыс. руб.

Задача 4

В организации установлена тарифная система оплаты труда. Определить тарифный заработок для рабочего, тарифицированного по 5 разряду (12-разрядной ТС), и служащего, тарифицированного по 12 разряду (20-разрядной ТС). Размер тарифной ставки 1 разряда принять равным 10200 руб.

Критерии оценки:

Составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении, в выборе формул и решении нет ошибок, получен верный ответ, задача решена рациональным способом – «отлично»;

Составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок; правильно сделан выбор формул для решения; есть объяснение решения, но задача решена нерациональным способом или допущено не более двух несущественных ошибок, получен верный ответ – «хорошо»;

Задание понято правильно, в логическом рассуждении нет существенных ошибок, но допущены существенные ошибки в выборе формул или в математических расчетах; задача решена не полностью или в общем виде – «удовлетворительно»;

Задача решена неправильно или не решена – «неудовлетворительно».

Тест

1. Путь к эффективному управлению человеком лежит через понимание его индивидуальности

2. Мотивация — это совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, задают границы и формы деятельности и придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей

3. При анализе мотивации необходимо сосредоточиться на факторах, которые побуждают действия и усиливают их

- Мотивы
- Потребности
- Положительные стимулы
- Отрицательные стимулы
- Стимулы
- Страх

4. Мотивы – это

• побудительные причины поведения и действий человека, возникающие под влиянием его руководителя и представляющие собой образ желаемого человеком блага, которое удовлетворяет потребности при условии, если будут выполнены определенные трудовые действия

• побудительные причины поведения и действий человека, возникающие под влиянием его потребностей и интересов и представляющие собой образ желаемого человеком блага, которое удовлетворяет потребности при условии, если будут выполнены определенные трудовые действия

5. Структура мотивов трудового действия формируется из трех основных компонентов:

• сознание человеком своих потребностей, удовлетворение которых возможно посредством труда (деятельности)

• представление о тех благах, которые человек может получить в качестве вознаграждения за труд

• мысленное построение того процесса, посредством которого осуществляется влияние потребностей на конечные блага, которые их удовлетворяют

6. Мотив — это то, что управляет человеком

7. Установите последовательность процесса мотивации

Возникновение потребности

1

Разработка стратегии и поиск путей удовлетворения потребностей

2

Определение тактики деятельности и поэтапное осуществление действий

3

Удовлетворение потребностей и получение материального или духовного вознаграждения

4

8. Потребности — это то, что возникает и находится внутри человека, что достаточно общее для разных людей, но в то же время имеет определенное индивидуальное проявление у каждого человека

9. При изучении человеческих потребностей различают следующие их виды

- По отраслям экономики
- По сферам деятельности
- По объекту
- По субъекту
- По функциональной роли человека
- По степени воздействия

10. Мотивирование – это процесс воздействия на человека с целью побуждения его к определенным действиям путем пробуждения в нем определенных мотивов

11. Стимул – это

- находящееся вовне ожидаемое вознаграждение
- находящееся внутри ожидаемое вознаграждение
- находящееся вовне ожидаемое вознаграждение или негативный результат

12. Формы стимулирования

- Принуждение
- Материальное поощрение
- Моральное поощрение
- Самоутверждение

13. Потребности бывают

- Основные
- Второстепенные
- Первичные
- Вторичные
- Приоритетные

14. Структура потребностей может

- меняться у одного и того же человека на протяжении различных периодов его жизни
- не меняться у одного и того же человека на протяжении длительного периода его жизни
- все зависит от обстоятельств

15. В современном менеджменте все большее значение приобретает бюрократическая концепция

16. Виды потребностей важных для мотивации поведения персонала

- Потребность в достижениях
- Во власти
- В демократии
- В познании
- В социализме
- В уважении
- В заботливом окружении

17. Потребность в достижениях, или мотив достижения успеха – предрасположенность участвовать в проблемно-ориентированных действиях или воплощать поведение, направленное на достижение цели

18. Источники мотивации бывают

- Первичные
- Внутренние
- Вторичные
- Косвенные
- Внешние

19. Более сложные задачи обладают большей ценностью стимула, чем менее сложные

20. Вознаграждение — это все то, что имеет высокую стоимость

21. Целевое управление социальными объектами – это

- сконцентрировать усилия персонала на достижении заранее поставленных целей

- сконцентрировать усилия персонала на реализации текущих задач при минимальном расходе ресурсов

- сконцентрировать усилия персонала на достижении заранее поставленных целей при минимальном расходе ресурсов

22. Основные положения целевого управления

- Конкретизация целевого назначения и функциональных обязанностей персонала

- Программирование

- Составление бюджета

- Определение плановых и фактических параметров работ

- Создание нормативов

- Подбор персонала

- Оценка конечного результата

23. Систему жестких оценочных технологий можно рассматривать в следующих аспектах

- оценка результатов труда на базе его самоучета

- контроллинг персонала

- квалитетическая оценка персонала

- целеориентированное стимулирование труда

24. Система регламентов представляет собой набор основных взаимосвязанных регламентов, обусловленных ориентацией деятельности всей организации, ее подразделений и каждого работника

25. Методы мотивации бывают

- Экономические

- Социальные

- Неэкономические

- Моральные

26. Экономические методы мотивации основываются на том, что в результате их применения работники получают определенные выгоды, повышающие их материальное благосостояние

27. Основной формой прямой экономической мотивации является премия за конечные результаты работы

28. Косвенная экономическая мотивация — это мотивация

- Произведенной продукцией

- Бесплатным проездом или питанием

- Свободным временем

- Бесплатным лечением

29. К организационным методам мотивации относится

- Мотивация деньгами

- Мотивация целями

- Мотивация временем

- Мотивация обогащением работы

- Мотивация участием в делах фирмы

30. Концепция комплексной мотивации состоит из следующих составляющих

- развитие качеств личности на основе осознания ею необходимости развития
- признания коллективного труда в организации
- ориентация мотивации персонала на результативную деятельность, как со стороны организации, так и со стороны личности на основе целеполагания
- формирования мотивации самовыражения

31. Из всех факторов, влияющих на эффективность любой деятельности, наибольшее значение имеет наличие мотивации персонала на результативность своей деятельности

32. **Комплексная** система мотивации приводит к изменению социально-психологического климата в желательном направлении

33. Теории мотивации стали активно разрабатываться в

- 19 в.
- 20 в.
- 21 в.

34. Первоначальные теории мотивации складывались исходя из анализа исторического опыта поведения людей и применения простых стимулов принуждения, материального и морального поощрения

35. Ф. Тейлор является первоначальным разработчиком теории Y

36. Теория X базируется на следующих предпосылках

- в мотивах человека преобладают биологические потребности
- средний человек предпочитает, чтобы им управляли, старается не брать на себя ответственность, имеет относительно низкие амбиции и желает находиться в безопасной ситуации

- внешний контроль и угроза наказания не являются главными стимулами побуждения человека к деятельности для достижения организацией своих целей

- предпочтительнее медленная служебная карьера с продвижением людей по достижении определенного возраста

- обычный человек имеет унаследованную нелюбовь к работе

37. Теория Y является антиподом теории Z

38. Основные предпосылки теории Z

- в мотивах людей сочетаются социальные и биологические потребности

- люди предпочитают работать в группе и выбирают групповой метод принятия решения

- должна существовать индивидуальная ответственность за результаты труда

- должна существовать коллективная ответственность за результаты труда

39. Теория Z описывает хорошего работника, предпочитающего работать в группе и иметь стабильные цели деятельности на длительную перспективу

40. Содержательные теории базируются на

- Иерархии потребностей человека
- Совокупности потребностей человека
- Индивидуальности потребностей человека
- Структуре потребностей человека

Критерии оценки:

Тестовые задания оцениваются по шкале: 1 балл за правильный ответ, 0 баллов за неправильный ответ. Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно привести итоговую оценку к традиционной следующим образом:

Процент правильных ответов и оценка:

86-100 % – «отлично»;

68-85 % – «хорошо»;

51-67 % – «удовлетворительно»;

менее 50 % – «неудовлетворительно».

Второй этап (продвинутый уровень)

УМЕТЬ организовать систему мотивации персонала; разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала; оценивать эффективность системы мотивации и стимулирования труда; выявлять основные мотивы трудовой деятельности сотрудников; регулировать производительность труда на предприятиях на основе системы мотивации; определять заработную плату работников при различных формах и системах оплаты труда; выявлять и использовать передовой опыт организации материального и нематериального стимулирования труда работников в России и за рубежом.

Устный опрос

1. Понятие и сущность заработной платы.
2. Функции и принципы организации заработной платы
3. Понятие системы заработной платы.
4. Классификация систем заработной платы.
5. Основная и дополнительная заработная плата.
6. Сущность и элементы тарифной системы.
7. Разработка собственных тарифных сеток.

Критерии оценки:

Для определения фактических оценок каждого показателя выставляются следующие баллы.

– результат, содержащий полный правильный ответ, полностью соответствующий требованиям критерия (ответ полный и правильный на основа-

нии изученных теорий; материал изложен в определенной логической последовательности, литературным языком; ответ самостоятельный) –86-100% от максимального количества баллов (100 баллов) – «отлично»;

– результат, содержащий неполный правильный ответ или ответ, содержащий незначительные неточности (ответ достаточно полный и правильный на основании изученных материалов; материал изложен в определенной логической последовательности, при этом допущены две-три несущественные ошибки), 68-85% от максимального количества баллов – «хорошо»;

– результат, содержащий неполный правильный ответ или ответ, содержащий значительные неточности (при ответе допущена существенная ошибка, или в ответе содержится 30-60% необходимых сведений, ответ несвязный) – 51-67 % от максимального количества баллов – «удовлетворительно»;

– результат, содержащий неполный правильный ответ (степень полноты ответа – менее 30%), неправильный ответ (ответ не по существу задания) или отсутствие ответа, т.е. ответ, не соответствующий полностью требованиям критерия, – 0 % от максимального количества баллов – «неудовлетворительно».

Рефераты

1. Необходимость учета трудового вклада каждого сотрудника.
2. Саратовская система бездефектного труда (СБТ).
3. Львовская методика «Пульсар» бывшего ПО «Электрон».
4. Тульская система балльной оценки труда (ТС БОТ).
5. Томская система оперативной оценки качества труда (ТСОКТ).
6. Универсальная автоматизированная система контроля исполнения и оценки качества работы служащих (УАСКИ) НИИ труда.
7. Балльная методика оценки эффективности работы.
8. Балльная оценка эффективности работы организаций (БОЭРО).
9. Комплексная оценка управленческого труда (КОУТ).
10. Оценка по коэффициенту трудового вклада (КТВ).
11. Сдельная система оплаты труда по Ф.Тейлору.

Критерии оценки:

«отлично»: глубокое и хорошо аргументированное обоснование темы; четкая формулировка и понимание изучаемой проблемы; широкое и правильное использование относящейся к теме литературы и примененных аналитических методов; содержание исследования и ход защиты указывают на наличие навыков работы студента в данной области; оформление работы хорошее с наличием расширенной библиографии; защита реферата (выступление с докладом) показала высокий уровень профессиональной подготовленности студента;

«хорошо»: аргументированное обоснование темы; четкая формулировка и понимание изучаемой проблемы; использование ограниченного, но достаточного для проведения исследования количества источников; работа ос-

нована на среднем по глубине анализе изучаемой проблемы и при этом сделано незначительное число обобщений; содержание исследования и ход защиты; выступление с докладом указывают на наличие практических навыков работы студента в данной области; доклад хорошо оформлен с наличием необходимой библиографии; ход защиты выступления с докладом показал достаточную научную и профессиональную подготовку студента;

«удовлетворительно»: достаточное обоснование выбранной темы, но отсутствует глубокое понимание рассматриваемой проблемы; в библиографии преобладают ссылки на стандартные литературные источники; труды, необходимые для всестороннего изучения проблемы, использованы в ограниченном объеме; заметна нехватка компетентности студента в данной области знаний; оформление доклада содержит небрежности; защита выступления с докладом показала удовлетворительную профессиональную подготовку студента;

«неудовлетворительно»: тема доклада представлена в общем виде; ограниченное число использованных литературных источников; шаблонное изложение материала; суждения по исследуемой проблеме не всегда компетентны; неточности и неверные выводы по рассматриваемой литературе; оформление доклада с элементами заметных отступлений от общих требований; во время выступления с докладом студентом проявлена ограниченная профессиональная эрудиция.

Разноуровневые задачи и задания

Задача 1

Рабочий-станочник 5 разряда в течение месяца выполнял задание по обработке трех деталей А, Б и С. Количество изделий А – 3000 шт., В – 1800 шт. и С – 1000 шт. Сдельная расценка за единицу изделий по видам деталей составляет 20 руб., 40 руб. и 80 руб. соответственно. Определить общую сумму сдельного заработка рабочего.

Задача 2

В организации установлена сдельная система оплаты труда. Основная часовая ставка составляет 200 руб., норма выработки – 100 единиц продукции за 8 часовую смену. Определите размер дневного заработка при условии выполнения нормы на 110 %. Коэффициент изменения расчетной тарифной ставки при перевыполнении нормы от 101 до 130 % - 1,3.

Задача 3

В организации установлена повременная система оплаты труда. Работнику установлен месячный должностной оклад в размере 12620 руб. Фактическая и нормативная продолжительность работы за месяц работника составила 180 часов и 170 часов соответственно. Определить фактический размер оплаты труда за месяц.

Задача 4

По отчету предприятия за прошлый год среднемесячная зарплата одного рабочего составила 18000 р., а служащего – 20000 р. Численность персонала предприятия – 54 чел. Соотношение между численностью рабочих и служащих характеризуется как 8 : 1. В планируемом году предусматривается

рост средней заработной платы с 1 мая на 5 % и с 1 октября – на 7 %.

Определите:

- 1) годовой фонд заработной платы рабочих;
- 2) годовой фонд заработной платы служащих;
- 3) годовой фонд заработной платы персонала предприятия.

Критерии оценки:

Составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении, в выборе формул и решении нет ошибок, получен верный ответ, задача решена рациональным способом – «отлично»;

Составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок; правильно сделан выбор формул для решения; есть объяснение решения, но задача решена нерациональным способом или допущено не более двух несущественных ошибок, получен верный ответ – «хорошо»;

Задание понято правильно, в логическом рассуждении нет существенных ошибок, но допущены существенные ошибки в выборе формул или в математических расчетах; задача решена не полностью или в общем виде – «удовлетворительно»;

Задача решена неправильно или не решена – «неудовлетворительно».

Тест

1. Наиболее известные содержательные теории мотивации
 - Теория ожиданий Врума
 - Теория потребностей Маслоу
 - Теория партисипативного управления
 - Теория приобретенных потребностей Мак-Клелланда
2. Теория А. Маслоу включает следующие основные идеи
 - люди постоянно ощущают какие-то потребности
 - люди испытывают разные потребности
 - потребности, если они не удовлетворены, побуждают человека к действиям
 - если одна потребность удовлетворяется, то ее место занимает другая
 - потребности, находящиеся ближе к основанию пирамиды, требуют постоянного удовлетворения
3. В соответствии с теорией Маслоу сколько существует групп потребностей
 - 4
 - 5
 - 6
 - 7
4. Установите иерархию потребностей в соответствии с теорией Маслоу (снизу вверх)
 - Физиологические потребности

1

Потребность в безопасности

2

Потребность предрасположенности к социальной группе

3

Потребность в признании и уважении

4

Потребность в самовыражении

5

5. В соответствии с теорией мотивации Альдерфера существуют следующие группы потребностей

- Потребность существования
- Потребность самовыражения
- Потребность связи
- Физиологические потребности
- Потребность роста

6. Теория Дэвида Мак-Клелланда связана с изучением и описанием влияния на поведение человека потребностей роста, соучастия и властвования

7. В соответствии с теорией Д. Мак-Клелланда выделяют следующие виды потребностей властвования

- Власть ради власти
- Власть ради благополучия семьи
- Власть ради достижения целей организации
- Власть ради самоутверждения

8. В теории Герцберга выделяют следующие группы факторов

- Факторы условий труда
- Экономические факторы
- Мотивирующие факторы
- Неэкономические факторы

9. Герцберг предполагал наличие сильной корреляции между удовлетворением от работы и производительностью труда всегда. Верно ли это?

10. Процессуальные теории рассматривают то, как человек

- Структурирует производственный процесс
- Рассматривает производственный процесс с точки зрения системного

подхода

- Распределяет усилия для достижения различных целей
- Выбирает конкретный вид поведения

11. Теория **ожиданий** Врума

12. Предполагаемая степень относительного удовлетворения или неудовлетворения, возникающая вследствие получения определенного вознаграждения – **валентность**

13. Теория справедливости Адамса утверждает, что люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям

и затем соотносят его с вознаграждением других людей, выполняющих аналогичную работу

14. Лаймак Портер и Эдвард Лоулер разработали комплексную процессуальную теорию мотивации, включающую элементы

- Теории ожиданий и существования Альдерфера
- Теории справедливости и теории Z
- Теории равенства и справедливости
- Теории ожиданий и справедливости

15. Концепция партисипативного управления базируется на предпосылке, что

• если работник заинтересованно принимает участие во внутрифирменной деятельности и получает от своего труда удовлетворение, то он сможет больше заработать

• если работник заинтересованно принимает участие во внутрифирменной деятельности и получает от своего труда удовлетворение, то он работает более производительнее и качественно

• если работник заинтересованно принимает участие во внутрифирменной неформальной деятельности и получает от своего труда удовлетворение, то он быстрее адаптируется в коллективе

16. Заработная плата – цена рабочей силы, соответствующая,

• стоимости предметов потребления и услуг, которые обеспечивают воспроизводство рабочей силы

• стоимости предметов потребления и услуг, которые обеспечивают воспроизводство рабочей силы, удовлетворение материальных и духовных потребностей работников

• рыночной стоимости трудового ресурса

17. Структура оплаты труда: основная заработная плата, дополнительная заработная плата, вознаграждение за конечный результат, премия за основной результат

18. Основной элемент заработной платы

- Коэффициент
- Разряд
- Ставка
- МРОТ

19. Среди рыночных факторов, влияющих на ставку заработной платы и на конъюнктуру рынка труда, можно выделить следующие

- Изменение спроса и предложения
- Полезность ресурса для работника
- Взаимозаменяемость ресурсов
- Изменение цен на потребительские товары и услуги
- Государственный контроль
- Краткосрочность взаимных трудовых обязательств фирмы и работника

ника

20. Функции заработной платы

- Производительная
- Стимулирующая
- Измерительно-разместительная
- Социальная
- Функция формирования спроса населения

21. Важнейший принцип формирования заработной платы: обеспечение опережающих темпов роста средней заработной платы над темпами роста производительности труда

22. Формирование заработной платы предполагает регулируемую роль государства

- Нет
- Не всегда
- Да

23. Под системой оплаты труда понимается

- определенная взаимосвязь между показателями, характеризующими меру (норму) труда и меру его оплаты в пределах и сверх норм труда, предполагающая получение работником заработной платы

- определенная взаимосвязь между показателями, характеризующими меру труда и меру его оплаты в пределах и сверх норм труда, гарантирующая получение работником заработной платы в соответствии с фактически достигнутыми результатами труда и согласованной между работодателем и работником ценой его рабочей силы

- определенная взаимосвязь между показателями, характеризующими меру труда и меру его оплаты в пределах и сверх норм труда, предполагающая получение работником вознаграждения

24. При сдельной оплате в качестве основной нормы труда выступает норма выработки (норма времени на единицу работы), которая также рассчитывается исходя из установленной законом продолжительности рабочего времени

25. С позиций воздействия на материальную заинтересованность работника системы оплаты могут быть

- Дифференцированные
- Простые
- Прямые
- Сложные
- Косвенные

26. Под основной заработной платой понимают ту часть заработка работника, которая зависит от условий работы

27. В странах с развитой рыночной экономикой соотношение между основной и поощрительной оплатой не бывает менее

- 15:1
- 20:1
- 10:1
- 25:1

28. Нормирование труда — это

- установление научно-обоснованных затрат труда и его результатов
- установление обоснованных размеров труда
- формирование заработной платы на основе ККУ

29. Тарифная сетка — это

• шкала разрядов, каждому из которых присвоен свой районный коэффициент, показывающий, во сколько раз тарифная ставка любого разряда больше первого

• шкала разрядов, каждому из которых присвоен свой тарифный коэффициент, показывающий, на сколько тарифная ставка любого разряда больше первого

• шкала разрядов, каждому из которых присвоен свой тарифный коэффициент, показывающий, во сколько раз тарифная ставка любого разряда больше первого

• шкала коэффициентов, каждому из которых присвоен свой тарифный разряд, показывающий, во сколько раз тарифная ставка любого разряда больше первого

30. Тарифная ставка — выраженный в денежной форме абсолютный размер оплаты труда

31. Тарифно-квалификационные справочники состоят из трех разделов

- Характеристика работы
- Должен делать
- Примеры работ
- Должен знать
- Быть компетентным

32. Многоуровневые тарифные сетки могут быть

- 6 разрядные
- 10 разрядные
- 12 разрядные
- 18 разрядные

33. Преимущество ТС заключается в том, что она обеспечивает единый подход к оценке различий труда при установлении соотношений тарифных ставок и окладов по всем профессионально-квалификационным группам работников

34. Количество разрядов в тарифной сетке зависит от

- Размеров предприятия
- Желания руководства предприятия
- Дифференциации квалификации работников
- Дифференциации заработной платы руководителей и простых работников

35. Принципы нарастания тарифных коэффициентов от разряда к разряду

- Прямолинейное

- Равное
- Дифференцированное
- Прогрессивное

36. Право выбора систем оплаты труда предоставлено

- Профсоюзу
- Государству
- Работнику и работодателю
- Работодателю
- Главному экономисту

37. Основным фактором, влияющим на выбор форм оплаты, является допускаемая организацией производства степень детализации нормирования труда и форм его осуществления

38. Если по техническим и организационным условиям трудовой деятельности трудовые обязанности работника можно свести главным образом к выполнению ограниченного круга достаточно регламентированных операции, и результаты его работы при этом измерить количеством изготовленной продукции, то создаются необходимые предпосылки для применения

- Повременной системы оплаты труда
- Сдельных систем оплаты труда
- Повременно-премиальной оплаты труда
- Аккордной системы оплаты труда

39. Труд большинства обслуживающих работников оплачивается по

- Сдельной системе оплаты труда
- Повременной системе оплаты труда
- Аккордной системе оплаты труда
- Авансовой системе оплаты труда

40. Какая система оплаты труда в большей степени стимулирует рост производительности труда и увеличение выпуска продукции

- Повременная
- Сдельная
- Аккордная
- Окладная

Критерии оценки:

Тестовые задания оцениваются по шкале: 1 балл за правильный ответ, 0 баллов за неправильный ответ. Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100 %, можно привести итоговую оценку к традиционной следующим образом:

Процент правильных ответов и оценка:

86-100 % – «отлично»;

68-85 % – «хорошо»;

51-67 % – «удовлетворительно»;

менее 50 % – «неудовлетворительно».

Третий этап (высокий уровень)

ВЛАДЕТЬ методикой развития персонала организации; методикой разработки положения об оплате труда; методами оценки эффективности действующей в организации системы оплаты труда; методами материального и нематериального стимулирования труда; методами исследования мотивации сотрудников; методами анализа и оценки эффективности мотивации труда персонала.

Устный опрос

1. Условия применения сдельных и повременных систем оплаты труда.
2. Простые системы оплаты труда.
3. Доплаты и надбавки к основной заработной плате.
4. Единовременные премии и вознаграждения.
5. Анализ методик оценки трудового вклада.
6. Определение КТВ.
7. Системы регулирования заработной платы.
8. Формы заработной платы.
9. Новые направления в организации заработной платы.

Критерии оценки:

Для определения фактических оценок каждого показателя выставляются следующие баллы.

– результат, содержащий полный правильный ответ, полностью соответствующий требованиям критерия (ответ полный и правильный на основании изученных теорий; материал изложен в определенной логической последовательности, литературным языком; ответ самостоятельный) – 86-100% от максимального количества баллов (100 баллов) – «отлично»;

– результат, содержащий неполный правильный ответ или ответ, содержащий незначительные неточности (ответ достаточно полный и правильный на основании изученных материалов; материал изложен в определенной логической последовательности, при этом допущены две-три несущественные ошибки), 68-85% от максимального количества баллов – «хорошо»;

– результат, содержащий неполный правильный ответ или ответ, содержащий значительные неточности (при ответе допущена существенная ошибка, или в ответе содержится 30-60% необходимых сведений, ответ несвязный) – 51-67 % от максимального количества баллов – «удовлетворительно»;

– результат, содержащий неполный правильный ответ (степень полноты ответа – менее 30%), неправильный ответ (ответ не по существу задания) или отсутствие ответа, т.е. ответ, не соответствующий полностью требованиям критерия, – 0 % от максимального количества баллов – «неудовлетворительно».

Рефераты

1. Система Барта-Меррика.
2. Система Ганнта.
3. Система Эллингхема.
4. Система Хэлси.
5. Система Бедо.
6. Организация пожизненной заработной платы в Японии.
7. Новые направления развития распределительных отношений.
8. Роль и значение нематериальных стимулов в процессе управления трудовой деятельностью сотрудников.
9. Методы нематериального стимулирования работников.
10. Формирование организационной культуры.
11. Социально-психологический климат коллектива.

Критерии оценки:

«отлично»: глубокое и хорошо аргументированное обоснование темы; четкая формулировка и понимание изучаемой проблемы; широкое и правильное использование относящейся к теме литературы и примененных аналитических методов; содержание исследования и ход защиты указывают на наличие навыков работы студента в данной области; оформление работы хорошее с наличием расширенной библиографии; защита реферата (выступление с докладом) показала высокий уровень профессиональной подготовленности студента;

«хорошо»: аргументированное обоснование темы; четкая формулировка и понимание изучаемой проблемы; использование ограниченного, но достаточного для проведения исследования количества источников; работа основана на среднем по глубине анализе изучаемой проблемы и при этом сделано незначительное число обобщений; содержание исследования и ход защиты; выступление с докладом указывают на наличие практических навыков работы студента в данной области; доклад хорошо оформлен с наличием необходимой библиографии; ход защиты выступления с докладом показал достаточную научную и профессиональную подготовку студента;

«удовлетворительно»: достаточное обоснование выбранной темы, но отсутствует глубокое понимание рассматриваемой проблемы; в библиографии преобладают ссылки на стандартные литературные источники; труды, необходимые для всестороннего изучения проблемы, использованы в ограниченном объеме; заметна нехватка компетентности студента в данной области знаний; оформление доклада содержит небрежности; защита выступления с докладом показала удовлетворительную профессиональную подготовку студента;

«неудовлетворительно»: тема доклада представлена в общем виде; ограниченное число использованных литературных источников; шаблонное изложение материала; суждения по исследуемой проблеме не всегда компетентны; неточности и неверные выводы по рассматриваемой литературе; оформление доклада с элементами заметных отступлений от общих требований; во время выступления с докладом студентом проявлена ограниченная

профессиональная эрудиция.

Разноуровневые задачи и задания

Задача 1

Столовая предприятия «Мечел-Инвест» работает по непрерывной рабочей неделе с 8.00 до 20.00. Последний день каждого месяца – санитарный. Ежедневно посетителей обслуживают три кассира-продавца и четыре официанта. Тарифная часовая ставка кассира-продавца равна 150 р., официанта – 120 р. Дополнительная заработная плата предусмотрена в размере 20 %.

Определите плановый годовой фонд заработной платы обслуживающего персонала.

Задача 2

Планом предприятия на год предусматривается выпуск трех видов продукции: А – в количестве 3000 ед. (расход зарплаты на единицу – 1012 руб.), В – 1200 ед. (расход зарплаты – 428 р./ед.), С – 7500 ед. (расход зарплаты – 245 руб./ед.). Доплаты к тарифному фонду – 40 %. Дополнительная заработная плата – 25 %. Годовой фонд заработной платы вспомогательных рабочих составляет 15 % от годового фонда заработной платы основных рабочих. Численность служащих планируется 8 чел. Среднемесячная зарплата одного служащего – 15800 руб.

Определите фонд годовой заработной платы персонала предприятия.

Задача 3

В плане предприятия на следующий год предусматривается рост средней заработной платы на 2 %, а рост производительности труда – на 5 %. Норматив заработной платы, установленный предприятием, на 1 р. товарной продукции в отчетном году был равен 22 к. Объем производства товарной продукции в отчетном году составил 29360 тыс. руб., в планируемом году должен составить 30241 тыс. руб.

Определите:

- 1) плановый фонд заработной платы;
- 2) прирост (снижение) планового фонда заработной платы к уровню отчетного года.

Задача 4

Плановый годовой объем выпуска продукции в цехе древесно-стружечных плит предусмотрен в количестве 35000 м³. Нормативные затраты на 1 м³ плит составляют 11,2 нормо-ч, в том числе:

- в подготовительном отделении – 3,5;
- на основном технологическом потоке – 6,5;
- в шлифовально-сортировочном отделении – 1,2.

Средние часовые тарифные ставки производственных рабочих, руб.:

- в подготовительном отделении – 200;
- на основном технологическом потоке – 220;
- в шлифовально-сортировочном отделении – 240.

Доплаты к тарифному фонду составляют 1,2 %.

Размер дополнительной заработной платы – 23 %.

Определите:

- 1) годовой фонд заработной платы рабочих;
- 2) удельный вес тарифной заработной платы в годовом ее фонде.

Критерии оценки:

Составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении, в выборе формул и решении нет ошибок, получен верный ответ, задача решена рациональным способом – «отлично»;

Составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок; правильно сделан выбор формул для решения; есть объяснение решения, но задача решена нерациональным способом или допущено не более двух несущественных ошибок, получен верный ответ – «хорошо»;

Задание понято правильно, в логическом рассуждении нет существенных ошибок, но допущены существенные ошибки в выборе формул или в математических расчетах; задача решена не полностью или в общем виде – «удовлетворительно»;

Задача решена неправильно или не решена – «неудовлетворительно».

Тест

41. Нецелесообразность применения сдельной системы возникает лишь в случаях, когда требуемые затраты на увеличение выработки и учет выполненных работ не превышают ожидаемую или действительную экономию от роста производительности труда, связанного с применением сдельной оплаты

42. Простая повременная система формирует заработок работника согласно его

- Тарифной ставке
- Расценки за единицу продукции
- Нормативу рабочего времени
- Фактически отработанному времени

43. На практике могут применяться следующие системы сдельной оплаты труда

- Индивидуальная
- Общая
- Аккордная
- Вторичная
- Сдельно-прогрессивная
- Сдельно-стимулирующая

44. Коллективная (бригадная) сдельная система оплаты труда представляет собой такую систему, при которой заработок, рабочих рассчитывается в соответствии с объемом работы (количеством продукции), выполненным производственной бригадой

45. При аккордной системе оплаты труда оплачивается выполнение

- Определенного вида работ

- Определенного вида услуг
- Определенного вида работ или услуг
- Определенного комплекса работ

46. Если для выполнения аккордного задания требуется длительное время, то рабочим выдается **аванс**

47. Косвенная сдельная система оплаты труда заключается в том, что заработок работника ставится в зависимость от результатов труда

- Его собственных
- Других работников
- Организации в целом
- Подразделения, в котором он работает

48. При сдельно-прогрессивной оплате заработок рабочего растет быстрее, чем его премия

49. Сдельно-регрессивная система оплаты труда характеризуется тем, что, начиная с определенного уровня перевыполнения норм, происходит фиксация сдельной расценки

50. Поощрительные системы оплаты труда бывают

- увязывающие основную оплату труда с уровнем выполнения и перевыполнения показателей, выходящих за пределы основной нормы труда работника

- увязывающие основную оплату труда с личными деловыми качествами работника, уровнем его профессионального мастерства и индивидуальными качествами, отношением к работе

- увязывающие основную заработную плату работника или группы работников с определенными достижениями, не носящими систематического характера

51. Премирование рабочих за основные результаты хозяйственной деятельности может быть

- Целевым
- Индивидуальным
- Коллективным
- Стимулирующим

52. Показатели премирования руководителей, специалистов и служащих

- увеличение объемов производства
- рост прибыли
- 100 %-ное выполнение договорных обязательств по поставкам продукции

- Снижение ликвидности оборотных средств
- Рост показателей фондоёмкости

53. Качественная оценка эффективности системы премирования

- соответствие установленных экономических показателей задачам предприятия или его подразделений и возможность изменения уровней выполнения этих показателей в результате трудовых усилий работников

- правильность выбора исходной базы поощрения, определяющей норму выполнения показателей премирования

- соответствие установленных показателей премирования задачам предприятия или его подразделений и возможность изменения уровней выполнения этих показателей в результате трудовых усилий работников

- правильность выбора круга премируемых работников

- косвенное воздействие на материальную заинтересованность работников

54. Все действующие в настоящее время виды компенсационных доплат и надбавок необходимо разделить на две большие группы

- доплаты и надбавки, не имеющие ограничений по сферам трудовой деятельности

- доплаты и надбавки, имеющие ограничений по сферам трудовой деятельности

- доплаты и надбавки, применяемые в определенных сферах приложения труда

- доплаты и надбавки, применяемые в схожих сферах приложения труда

55. Доплаты и надбавки с ограниченной сферой применения целесообразно подразделить на

- доплаты стимулирующего характера

- доплаты, связанные с особым характером выполняемой работы

- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных

56. Введение доплат компенсационного характера связано с общим увеличением заработной платы работников

57. Доплаты и надбавки компенсационного характера, не связанные с какой-либо особой сферой деятельности должны применяться на предприятиях

- В определенных случаях

- В обязательном порядке

- По требованию профсоюзов

- По требованию органов государственной власти

58. С помощью единовременных премий и вознаграждений руководители предприятия и его структурных подразделений могут поощрять и развивать в работниках те их качества, которые хотя и влияют на результаты производства, но не имеют четкого количественного выражения

59. В акционированных обществах наблюдается отказ от вознаграждения по итогам года как формы связи доходов работников с конечным результатом деятельности предприятия, поэтому стимулирующая функция переносится на

- Руководителей подразделений

- Бонусные программы
- Дивиденды
- Маржинальный доход

60. На предприятиях эффективным способом поощрения работников является награждение победителей во внутренних соревнованиях

61. Существуют следующие основные методики оценки эффективности работы персонала

- методики оценки качества труда
- методики оценки персонала
- методики оценки результатов труда

62. Методики оценки качества труда ориентируют персонал на выполнение плановых заданий, рациональное использование рабочего времени, улучшение трудовой и исполнительской дисциплины и в основном направлены на совершенствование внутренней организации трудового коллектива

63. Какая методика оценки качества труда предполагает, что работа высокого качества, без сбоев и нарушений оценивается коэффициентом, равным единице, а за каждое упущение в работе вычитается определенная величина в долях единицы

- Тульская система балльной оценки труда
- Томская система оперативной оценки качества труда
- Саратовская система бездефектного труда
- Комплексной оценки управленческого труда

64. Методики оценки результатов труда ориентируют персонал на получение максимального дохода

65. Метод определения коэффициента трудового вклада имеет следующие преимущества

- Простота
- Вариабельность
- Универсальность
- Абсолютная объективность оценки

66. КТВ является количественным измерителем коллективного трудового вклада в конечные результаты деятельности структурного подразделения предприятия

67. Понятия КТВ и КТУ

- Диаметральны противоположны
- Отличия не существенны
- Идентичны

68. Методика расчета КТВ предусматривает установление коэффициента в пределах

- -1 – +1
- 0 - 2
- 1 – 2
- 1 – 4

69. За рубежом государственная система регулирования заработной платы является всеобщей и обязательной для предприятий и организаций всех форм собственности в каждой стране

70. За рубежом регулирование вопросов касающихся заработной платы осуществляется косвенно по следующим направлениям

- Установление минимума заработной платы
- Ограничение роста средней заработной платы
- Введение прогрессивного налога на прирост заработной платы
- Установление пропорций заработной платы по секторам экономики

71. За рубежом на уровне отраслей и предприятий в коллективных договорах в разделе «Заработная плата» согласуются и утверждаются следующие показатели

- размер заработной платы в данной отрасли или на предприятии
- конкретные часовые ставки по разрядам тарифных сеток
- должностные оклады служащих
- уровни разного рода надбавок и доплат
- условия индивидуальной и коллективной ответственности
- система участия в управлении

72. В промышленности и других отраслях хозяйства промышленно развитых стран применяются разнообразные системы заработной платы. Однако, все они основаны на следующих основных формах

- Аккордная
- Премияльная
- Сдельная
- Повременная
- Бонусная

73. Сдельная система оплаты труда, разработанная Тейлором (США) основана на том, что труд рабочих, выполняющих напряженные технически обоснованные нормы выработки, оплачивается по повышенным тарифным ставкам

74. Жесткая система нормирования труда, основанная на минимизации затрат ручного труда

- Система Тейлора
- Система Барта-Меррика
- Система Ганнта
- Система Аткинсона

75. Система оплаты труда, представляющая собой комбинацию повременной и сдельной форм оплаты труда

- Система Тейлора
- Система Барта-Меррика
- Система Ганнта
- Система Аткинсона

76. Система оплаты труда, при которой заработок рабочего, выполнившего или перевыполнившего установленную норму выработки, определяется как сумма 2 слагаемых: произведения часовой ставки на количество отработанных часов и так называемой «премии за сэкономленное время»

- Система Тейлора
- Система Барта-Меррика
- Система Ганнта
- Система Аткинсона
- Хэлси

77. В какой стране применяется система оплаты труда, в основе которой находятся бесто-единицы

- Германия
- Англия
- Франция
- Италия
- Бельгия

78. На японских предприятиях применяются три основных вида тарифных ставок

- Личная
- Коллективная
- Трудовая
- Синтезированная
- Агрегированная

79. Современные системы заработной платы

- Система Клинтон
- Система Кисинджера
- Система Скэнлона
- Система Раккера
- Система Кудрина

80. Система «отложенных выплат». Суть ее заключается в том, что вместо выплат дополнительного дохода наличными деньгами работникам выдаются бонусы на соответствующие суммы.

Критерии оценки:

Тестовые задания оцениваются по шкале: 1 балл за правильный ответ, 0 баллов за неправильный ответ. Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно привести итоговую оценку к традиционной следующим образом:

Процент правильных ответов и оценка:

86-100 % – «отлично»;

68-85 % – «хорошо»;

51-67 % – «удовлетворительно»;

менее 50 % – «неудовлетворительно».

Зачёт

1. Премии за основные результаты работы. Требования к построению механизма премиальной системы.
2. Премирование рабочих.
3. Премирование руководителей, специалистов, служащих.
4. Эффективность систем премирования.
5. Доплаты и надбавки к основной заработной плате.
6. Доплаты стимулирующего характера.
7. Доплаты, связанные с особым характером работы.
8. Доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.
9. Единовременные премии и вознаграждения.
10. Необходимость учета трудового вклада каждого сотрудника.
11. Балльная методика оценки эффективности работы. Балльная оценка эффективности работы организаций (БОЭРО).
12. Комплексная оценка управленческого труда (КОУТ).
13. Оценка по коэффициенту трудового вклада (КТВ).
14. Государственная система регулирования заработной платы.
15. Децентрализованная система регулирования заработной платы.
16. Государственная система регулирования заработной платы в зарубежных странах.
17. Формы заработной платы в зарубежных странах.
18. Сдельная система оплаты труда по Ф.Тейлору.
19. Система оплаты труда Барта-Меррика.
20. Система оплаты труда Ганнта.
21. Система оплаты труда Эллингхема.
22. Система оплаты труда Хэлси.
23. Система оплаты труда Бедо.
24. Организация пожизненной заработной платы в Японии.
25. Новые направления развития распределительных отношений.
26. Теория справедливости Адамса.
27. Модель Портера-Лоулера.
28. Концепция партисипативного управления.
29. Понятие и сущность заработной платы.
30. Факторы формирования заработной платы.
31. Функции заработной платы.
32. Элементы заработной платы.
33. Принципы организации заработной платы сотрудников предприятия.
34. Понятие системы заработной платы.
35. Классификация систем заработной платы.
36. Простые и сложные системы оплаты труда.
37. Формы оплаты труда.
38. Основная и дополнительная заработная плата.
39. Сущность тарифной системы. Тарифная сетка. Тарифная ставка.

40. Принципы построения шкалы тарификации и оплаты труда рабочих и служащих. Районные коэффициенты.
41. Понятие и сущность сдельных и повременных систем заработной платы.
42. Условия применения сдельных и повременных систем заработной платы.
43. Простая повременная система оплаты труда.
44. Простая сдельная система оплаты труда.
45. Индивидуальная прямая сдельная система заработной платы.
46. Коллективная сдельная система оплаты труда.
47. Аккордная система оплаты труда.
48. Косвенная сдельная система оплаты труда.
49. Сдельно-прогрессивная система оплаты труда. Сдельно-регрессивная система оплаты труда.
50. Основные виды поощрительных выплат. Виды поощрительных систем с точки зрения их целевого назначения.
51. Место мотивации труда персонала в процессе управления.
52. Значение эффективной мотивации для обеспечения успешной деятельности предприятий.
53. Понятие и сущность мотивации.
54. Мотивы поведения человека. Потребности как источник мотивов. Мотивационная структура.
55. Стимулы и стимулирование деятельности человека.
56. Процесс мотивации деятельности человека. Стадии и фазы мотивации.
57. Внешняя и внутренняя мотивация.
58. Внешние и внутренние мотивы.
59. Мотивы как отражение системы ценностей человека.
60. Ценности и ценностные ориентации человека.
61. Ожидания человека по отношению к организации.
62. Организационно-экономические факторы мотивационного управления персоналом предприятия.
63. Сущность целевого управления персоналом.
64. Конкретные методы мотивации персонала.
65. Экономические методы мотивации.
66. Неэкономические методы мотивации.
67. Комплексная мотивация персонала.
68. Эволюция подходов к мотивации.
69. Первоначальные теории мотивации.
70. Бихевиористическое направление в теории управления.
71. Теория иерархии потребностей А. Маслоу.
72. Теория существования, связи и роста Альдерфера.
73. Теория приобретенных потребностей Мак-Клелланда.
74. Теория двух факторов Герцберга.
75. Теория ожиданий В. Врума.

Критерии оценки:

Оценка «зачтено» (при неполном (пороговом), хорошем (углубленном) и отличном (продвинутом) усвоении) выставляется при условии, если студент показывает хорошие знания изученного учебного материала; самостоятельно, логично и последовательно излагает и интерпретирует материалы учебного курса; полностью раскрывает смысл предлагаемого вопроса; владеет основными терминами и понятиями изученного курса; показывает умение переложить теоретические знания на предполагаемый практический опыт.

Оценка «не зачтено» (при отсутствии усвоения (ниже порогового)) выставляется при наличии серьезных упущений в процессе изложения учебного материала; в случае отсутствия знаний основных понятий и определений курса или присутствии большого количества ошибок при интерпретации основных определений; если студент показывает значительные затруднения при ответе на предложенные основные и дополнительные вопросы; при условии отсутствия ответа на основной и дополнительный вопросы.

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедура оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, производится преподавателем в форме текущего контроля и промежуточной аттестации.

Для повышения эффективности текущего контроля и последующей промежуточной аттестации студентов осуществляется структурирование дисциплины на модули. Каждый модуль учебной дисциплины включает в себя изучение законченного раздела, части дисциплины.

Основными видами текущего контроля знаний, умений и навыков в течение каждого модуля учебной дисциплины являются

- устный опрос;
- рефераты;
- задания;
- тестовый контроль.

Студент должен выполнить все контрольные мероприятия, предусмотренные в модуле учебной дисциплины к указанному сроку, после чего преподаватель проставляет балльные оценки, набранные студентом по результатам текущего контроля модуля учебной дисциплины.

Контрольное мероприятие считается выполненным, если за него студент получил оценку в баллах, не ниже минимальной оценки, установленной программой дисциплины по данному мероприятию.

Промежуточная аттестация обучающихся проводится в форме вопросов к зачету.

Опрос по вопросам проводится для оценки уровня усвоения обучающимся учебного материала лекционных курсов и лабораторно-практических занятий, а также самостоятельной работы. Оценка выставляется или по результатам учебной работы студента в течение семестра, или по итогам пись-

менно-устного опроса, или тестирования на последнем занятии. Для дисциплин и видов учебной работы студента, по которым формой итогового отчета является вопросы к зачету, определена оценка «зачтено», «не зачтено».

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если обучающийся:

- владеет знаниями, выделенными в качестве требований к знаниям обучающихся в области изучаемой дисциплины;
- демонстрирует глубину понимания учебного материала с логическим и аргументированным его изложением;
- владеет основным понятийно-категориальным аппаратом по дисциплине;
- демонстрирует практические умения и навыки в области исследовательской деятельности.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если обучающийся:

- демонстрирует знания по изучаемой дисциплине, но отсутствует глубокое понимание сущности учебного материала;
- допускает ошибки в изложении фактических данных по существу материала, представляется неполный их объем;
- демонстрирует недостаточную системность знаний;
- проявляет слабое знание понятийно-категориального аппарата по дисциплине;
- проявляет непрочность практических умений и навыков в области исследовательской деятельности.

В этом случае студент сдаёт зачёт в форме устных и письменных ответов на любые вопросы в пределах освоенной дисциплине.

Основным методом оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций является балльно-рейтинговая система, которая регламентируется положением «О балльно-рейтинговой системе оценки качества освоения образовательных программ в ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ».

Основными видами поэтапного контроля результатов обучения студентов являются: входной контроль, текущий контроль, рубежный (промежуточный) контроль, творческий контроль, выходной контроль (вопросы к зачету).

Уровень развития компетенций оценивается с помощью рейтинговых баллов.

Рейтинги	Характеристика рейтингов	Максимум баллов
Входной	Отражает степень подготовленности студента к изучению дисциплины. Определяется по итогам входного контроля знаний на первом практическом занятии.	5
Рубежный	Отражает работу студента на протяжении всего периода изучения дисциплины. Определяется суммой баллов, которые студент получит по результатам изучения каждого модуля.	60

Творческий	Результат выполнения студентом индивидуального творческого задания различных уровней сложности, в том числе, участие в различных конференциях и конкурсах на протяжении всего курса изучения дисциплины.	5
Выходной	Является результатом аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи экзамена. Отражает уровень освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности.	30
Общий рейтинг	Определяется путём суммирования всех рейтингов	100

Общий рейтинг по дисциплине складывается из входного, рубежного, выходного (вопросы к зачету) и творческого рейтинга.

Входной (стартовый) рейтинг – результат входного контроля, проводимого с целью проверки исходного уровня подготовленности студента и оценки его соответствия предъявляемым требованиям для изучения данной дисциплины.

Он проводится на первом занятии при переходе к изучению дисциплины (курса, раздела). Оптимальные формы и методы входного контроля: тестирование, программированный опрос, в т.ч. с применением ПЭВМ и ТСО и др.

Рубежный рейтинг – результат рубежного (промежуточного) контроля по каждому модулю дисциплины, проводимого с целью оценки уровня знаний, умений и навыков студента по результатам изучения модуля. Оптимальные формы и методы рубежного контроля: устные собеседования, письменные контрольные опросы, в т.ч. с использованием ПЭВМ и ТСО, результаты выполнения заданий. В качестве практических заданий могут выступать отдельные тематические задания.

Выходной рейтинг – результат аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи вопросов к зачету, проводимого с целью проверки освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности. Оптимальные формы и методы выходного контроля: письменные работы, индивидуальные собеседования.

Творческий рейтинг – составная часть общего рейтинга дисциплины, представляет собой результат выполнения студентом индивидуального творческого задания различных уровней сложности.

В рамках рейтинговой системы контроля успеваемости студентов, семестровая составляющая балльной оценки по дисциплине формируется при наборе заданной в программе дисциплины суммы баллов, получаемых студентом при текущем контроле в процессе освоения модулей учебной дисциплины в течение семестра.

Итоговая оценка /зачёта/ компетенций студента осуществляется путём автоматического перевода баллов общего рейтинга в стандартные оценки.

Максимальная сумма рейтинговых баллов по учебной дисциплине со-

ставляет 100 баллов.

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил 51 балл и более.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил менее 51 балла.