

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
Факультет управления и психологии



## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

### Б1.О.25 «Оплата труда персонала в организациях»

|                          |   |
|--------------------------|---|
| Направление подготовки   | 38.04.03 Управление персоналом  |
| Направленность (профиль) | Операционное и стратегическое управление персоналом в государственных и муниципальных учреждениях |
| Форма обучения           | заочная   |
| Квалификация выпускника  | Магистр   |

Краснодар 2022

Рабочая программа дисциплины Б1.В.13 «Оплата труда персонала в организациях» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»

Программу составил(и):

Миронова И.И., доцент,  
канд.эконом.наук, доцент



Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии протокол № 11 «12» мая 2022 г.

Заведующий кафедрой (разработчик)  
Лузаков А.А.



Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии протокол № 07 от «23» мая 2022 г.

Председатель УМК факультета  
Шлюбуль Е.Ю.



Рецензенты:

И.С. Кич, канд.экон.наук, доц., доцент кафедры теории и истории государства и права

В.В. Степурина, начальник отдела правового обеспечения и по вопросам государственной службы и кадров министерства экономики Краснодарского края.

## **1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля)**

### **1.1 Цель освоения дисциплины**

Цель курса «Оплата труда персонала в организациях» состоит в систематизации знания и научно-методическом обеспечении организации системы оплаты труда на предприятии (в организации). Материал курса концентрируется на том, каким образом организации конструируют и реализуют свои программы в формировании системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда)

### **1.2 Задачи дисциплины:**

- обоснование системного подхода к стратегии мотивации персонала.
- выработка стратегии оплаты труда персонала.
- характеристика концепций влияния уровня квалификации на оплату труда персонала.
- классификация систем оплаты труда персонала по способу измерения, по формам выражения и оценки результатов труда, по количеству показателей, по характеру воздействия работника на результат труда.
- разработка принципов организации оплаты труда персонала.
- разработка моделей гибкой оплаты труда персонала по результату.
- оценка зарубежного опыта и отечественной практики оплаты и стимулирования труда персонала.
- разработка программ текущего и долгосрочного премирования персонала.
- разработка программ участия работников в капитале компании.
- оценка экономико-правового механизма организации оплаты труда персонала на предприятии.

### **1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы**

Дисциплина «Правовые основы управления персоналом» относится к базовой части Блока 1 "Дисциплины (модули)", формируемая участниками образовательных отношений учебного плана.

Требования к входным знаниям, умениям и компетенциям студентов формируются на основе программ предшествующих дисциплин: «Правовые основы управления персоналом», «Стратегическое и операционное управление системой стимулирования персонала» и др.

Дисциплина «Оплата труда персонала в организациях» является предшествующей для дисциплин: «Основы бюджетирования системы управления персоналом» др.

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

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

| Код и наименование индикатора*   | Результаты обучения по дисциплине   |
|--|---|
| <b>ПК-1. СПОСОБЕН РАЗРАБАТЫВАТЬ СИСТЕМУ СТРАТЕГИЧЕСКОГО И ОПЕРАЦИОННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ</b>        |   |
| ПК-1.ИД- 6. Знать системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала | Владеет отдельными знаниями о системах, методах и формах материального и нематериального стимулирования труда персонала |
|  | В целом, владеет знаниями о системах, методах и формах материального и нематериального стимулирования труда персонала.  |
|  | Уверенно владеет знаниями о системах, методах и формах материального и нематериального стимулирования труда персонала.  |
| <b>ПК-2. СПОСОБЕН РЕАЛИЗОВЫВАТЬ СИСТЕМУ СТРАТЕГИЧЕСКОГО И ОПЕРАЦИОННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ</b>        |   |

| Код и наименование индикатора*  | Результаты обучения по дисциплине   |
|---|---|
| ПК-2.ИД- 6. Владеть инструментами разработки, внедрения, сопровождения систем, методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала. | Владеет отдельными инструментами разработки, внедрения, сопровождения систем, методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала   |
|   | В целом, владеет инструментами разработки, внедрения, сопровождения систем, методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала   |
|   | Уверенно владеет инструментами разработки, внедрения, сопровождения систем, методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала.  |
| <b>ПК-3. СПОСОБЕН АДМИНИСТРИРОВАТЬ ПРОЦЕССЫ И ДОКУМЕНТООБОРОТ ПО СТРАТЕГИЧЕСКОМУ И ОПЕРАЦИОННОМУ УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ</b>                                    |   |
| ПК-3. ИД- 6. Уметь разрабатывать и оформлять локальную нормативную документацию в рамках системы материального и нематериального стимулирования персонала     | Умеет оформлять отдельные документы рамках системы материального и нематериального стимулирования персонала   |
|   | В целом, умеет разрабатывать и оформлять локальную нормативную документацию в рамках системы материального и нематериального  |
|   | Умеет самостоятельно разрабатывать и оформлять локальную нормативную документацию в рамках системы материального и нематериального Умеет самостоятельно разрабатывать и оформлять локальную нормативную документацию в рамках системы материального и нематериального |

Результаты обучения по дисциплине достигаются в рамках осуществления всех видов контактной и самостоятельной работы обучающихся в соответствии с утвержденным учебным планом.

Индикаторы достижения компетенций считаются сформированными при достижении соответствующих им результатов обучения.

## 2. Структура и содержание дисциплины

### 2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зачетных единиц (72 часов), их распределение по видам работ представлено в таблице

| Виды работ  | Всего часов | Форма обучения   |                  |                  |               |
|---|-------------|------------------|------------------|------------------|---------------|
|   |             | очная            |                  | очно-заочная     | заочная       |
|   |             | 1 семестр (часы) | 2 семестр (часы) | X семестр (часы) | X курс (часы) |
| <b>Контактная работа, в том числе:</b>            |             |                  |                  |                  |               |
| <b>Аудиторные занятия (всего):</b>                | <b>10</b>   | <b>10</b>        |                  |                  |               |
| занятия лекционного типа                          | 4           | 4                |                  |                  |               |
| лабораторные занятия                              | -           | -                |                  |                  |               |
| практические занятия                              |             |                  |                  |                  |               |
| семинарские занятия                               | 6           | 6                |                  |                  |               |
| <b>Иная контактная работа:</b>                    |             |                  |                  |                  |               |
| Контроль самостоятельной работы (КСР)             | -           | -                |                  |                  |               |
| Промежуточная аттестация (ИКР)                    | 0,2         |                  | 0,2              |                  |               |
| <b>Самостоятельная работа, в том числе:</b>       | <b>58</b>   | <b>26</b>        | 32               |                  |               |
| Реферат/эссе (подготовка)                         | 5           | 5                | -                |                  |               |
| Самостоятельное изучение разделов, самоподготовка | 40          | 18               | 22               |                  |               |
| Подготовка к тестированию                         | 13          | 3                | 10               |                  |               |
| <b>Контроль:</b>                                  | <b>3,8</b>  | -                | <b>3,8</b>       |                  |               |
| Подготовка к экзамену                             |             |                  |                  |                  |               |
| <b>час.</b>                                       | <b>72</b>   | <b>72</b>        |                  |                  |               |

|                           |                                      |             |             |  |  |  |
|---------------------------|--------------------------------------|-------------|-------------|--|--|--|
| <b>Общая трудоемкость</b> | <b>в том числе контактная работа</b> | <b>10,2</b> | <b>10,2</b> |  |  |  |
|                           | <b>зач. ед</b>                       | <b>2</b>    | <b>2</b>    |  |  |  |

## 2.2 Содержание дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы (темы) дисциплины, изучаемые в 1-2 семестре (1 курсе) (очная форма обучения)

| №                                     | Наименование разделов (тем)  | Количество часов |                   |     |    |                             |
|---------------------------------------|--|------------------|-------------------|-----|----|-----------------------------|
|                                       |  | Всего            | Аудиторная работа |     |    | Внеаудиторная работа<br>СРС |
|                                       |  |                  | Л                 | ПЗ  | ЛР |                             |
| 1.                                    | Оплата труда персонала: предмет, задачи и структура курса. Основные понятия и определения  |                  | 0,5               | 1   | -  | 7                           |
| 2.                                    | Макро- и микроэкономические теории оплаты труда персонала.   |                  | 0,5               | 1   | -  | 7                           |
| 3.                                    | Вознаграждения работникам: основные понятия.   |                  | 0,5               | 1   | -  | 8                           |
| 4.                                    | Нормативно-правовой механизм формирования трудового вознаграждения. Методология оценки количества и качества труда.                    |                  | 0,5               | 1,5 | -  | 7                           |
| 5.                                    | Организация оплаты труда персонала на предприятии. Социальные льготы.  |                  | 0,5               | 1,5 | -  | 8                           |
| 6.                                    | Особенности формирования трудового вознаграждения высших должностных лиц фирмы, компании (в России и в экономически развитых странах). |                  | 0,5               | 1,5 | -  | 7                           |
| 7.                                    | Вознаграждение за труд персонала в отраслях бюджетной сферы  |                  | 0,5               | 1,5 | -  | 7                           |
| 8.                                    | Прогрессивные модели вознаграждения за труд персонала по результату (отечественный и зарубежный опыт)                                  |                  | 0,5               | 1   | -  | 7                           |
| <i>ИТОГО по разделам дисциплины</i>   |  |                  | 4                 | 6   | -  | 58                          |
| Контроль самостоятельной работы (КСР) |  |                  |                   |     | -  |                             |
| Промежуточная аттестация (ИКР)        |  | 0,2              |                   |     | -  |                             |
| Общая трудоемкость по дисциплине      |  | 72               |                   |     | -  |                             |

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, ЛР – лабораторные занятия, СРС – самостоятельная работа студента

## 2.3 Содержание разделов (тем) дисциплины

### 2.3.1 Занятия лекционного типа

| №  | Наименование раздела  | Содержание раздела   | Форма текущего контроля (по каждому разделу)   |
|----|---|--|--|
| 1. | Оплата труда персонала: предмет, задачи и структура курса. Основные понятия и определения | Содержание и определение понятия «Оплата труда персонала». Соотношение содержания и формы. Системный подход к стратегии оплаты труда. Взаимосвязь структурных элементов трудового вознаграждения. Предмет и основные задачи курса, его взаимосвязь со смежными дисциплинами. | Проработка учебного (теоретического) материала |

|    |  |  |  |
|----|--|--|--|
| 2. | Макро- и микроэкономические теории оплаты труда персонала.   | Классификация теорий оплаты труда персонала. Теории социального заработка. Теории контролируемых зарплат. Теории оправданных зарплат. Экономические теории поведения. Организационно-экономические теории.   | Проработка учебного (теоретического) материала |
| 3. | Вознаграждения работникам: основные понятия.   | Классификация видов вознаграждения работникам, принятых в МСФО и российской практики. Поощрительные системы оплаты труда персонала.  | Проработка учебного (теоретического) материала |
| 4. | Нормативно-правовой механизм формирования трудового вознаграждения. Методология оценки количества и качества труда.                    | Законодательная база оплаты труда персонала. Модели регулирования социально-трудовых отношений. Разделение и кооперация труда. Этапы и содержание работ по оценке заданий. Сложность труда. Классификация методов и способов изучения затрат рабочего времени.             | Проработка учебного (теоретического) материала |
| 5. | Организация оплаты труда персонала на предприятии. Социальные льготы.  | Основные понятия и определения. Классификация систем оплаты труда. Классификация стимулирующих и компенсационных систем. Принципы организации оплаты труда. Поощрительные системы оплаты труда.  | Проработка учебного (теоретического) материала |
| 6. | Особенности формирования трудового вознаграждения высших должностных лиц фирмы, компании (в России и в экономически развитых странах). | Особенности оплаты труда руководителей организаций в российском бизнесе. Модель оплаты труда по результату. Достоинства и недостатки различных программ премирования управленческого персонала. Особенности формирования эффективной системы премирования топ-менеджеров.  | Проработка учебного (теоретического) материала |
| 7. | Вознаграждение за труд персонала в отраслях бюджетной сферы  | Понятие и виды бюджетных организаций. Концепция реформирования системы оплаты труда работников организаций бюджетной сферы. Единые рекомендации по системам оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджетов на федеральном, региональном и местном уровнях. | Проработка учебного (теоретического) материала |
| 8. | Прогрессивные модели вознаграждения за труд персонала по результату (отечественный и зарубежный опыт)                                  | Принципы разработки модели оплаты труда по результату. Модели оплаты труда на основе квалификации работника. Особенности определения единовременных вознаграждений за повышение квалификации. Оплата по результату в неприбыльных организациях.                            | Проработка учебного (теоретического) материала |

### 2.3.2 Занятия семинарского типа (практические / семинарские занятия)

| №  | Наименование раздела (темы)      | Тематика занятий/работ   | Форма текущего контроля (по каждому разделу)     |
|----|----------------------------------|--|--|
| 1. | Оплата труда персонала: предмет, | Содержание и определение понятия «Оплата труда персонала». Соотношение | Сообщения согласно плану проблемного семинара, с |

|    |  |  |   |
|----|--|--|---|
|    | задачи и структура курса. Основные понятия и определения   | содержания и формы. Системный подход к стратегии оплаты труда. Взаимосвязь структурных элементов трудового вознаграждения. Предмет и основные задачи курса, его взаимосвязь со смежными дисциплинами.  | решение практических задач  |
| 2. | Макро- и микроэкономические теории оплаты труда персонала.   | Классификация теорий оплаты труда персонала. Теории социального заработка. Теории контролируемых зарплаток. Теории оправданных зарплаток. Экономические теории поведения. Организационно-экономические теории.   | Сообщения согласно плану проблемного семинара, с решение практических задач |
| 3. | Вознаграждения работникам: основные понятия.   | Классификация видов вознаграждения работникам, принятых в МСФО и российской практики. Поощрительные системы оплаты труда персонала.  | Сообщения согласно плану проблемного семинара, с решение практических задач |
| 4. | Нормативно-правовой механизм формирования трудового вознаграждения. Методология оценки количества и качества труда.                    | Законодательная база оплаты труда персонала. Модели регулирования социально-трудовых отношений. Разделение и кооперация труда.. Этапы и содержание работ по оценке заданий. Сложность труда. Классификация методов и способов изучения затрат рабочего времени.            | Сообщения согласно плану проблемного семинара, с решение практических задач |
| 5. | Организация оплаты труда персонала на предприятии. Социальные льготы.  | Основные понятия и определения. Классификация систем оплаты труда. Классификация стимулирующих и компенсационных систем. Принципы организации оплаты труда. Поощрительные системы оплаты труда. Социальные льготы, предоставляемые работнику.                              | Сообщения согласно плану проблемного семинара, с решение практических задач |
| 6. | Особенности формирования трудового вознаграждения высших должностных лиц фирмы, компании (в России и в экономически развитых странах). | Особенности оплаты труда руководителей организаций в российском бизнесе. Модель оплаты труда по результату. Достоинства и недостатки различных программ премирования управленческого персонала. Особенности формирования эффективной системы премирования топ-менеджеров.  | Сообщения согласно плану проблемного семинара, с решение практических задач |
| 7. | Вознаграждение за труд персонала в отраслях бюджетной сферы  | Понятие и виды бюджетных организаций. Концепция реформирования системы оплаты труда работников организаций бюджетной сферы. Единые рекомендации по системам оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджетов на федеральном, региональном и местном уровнях. | Сообщения согласно плану проблемного семинара, с решение практических задач |
| 8. | Прогрессивные модели вознаграждения за труд персонала по результату (отечественный и зарубежный опыт)                                  | Принципы разработки модели оплаты труда по результату. Модели оплаты труда на основе квалификации работника. Особенности определения единовременных вознаграждений за повышении квалификации. Оплата по результату в неприбыльных организациях.                            | Сообщения согласно плану проблемного семинара, с решение практических задач |

При изучении дисциплины могут применяться электронное обучение, дистанционные образовательные технологии в соответствии с ФГОС ВО.

### 2.3.3 Курсовые работы – не предусмотрены.

### 2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

| № | Вид СРС   | Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы   |
|---|---|---|
| 1 | Проработка теоретического материала (подготовка к проблемным семинарам) | Методические рекомендации для студентов направления управление персоналом по выполнению письменных работ, самостоятельной работы, утвержденные кафедрой управления персоналом и организационной психологией |
| 2 | Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)   |   |
| 3 | Подготовка к текущему контролю  |   |

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла,
- в печатной форме на языке Брайля.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

### 3. Образовательные технологии, применяемые при освоении дисциплины (модуля)

В ходе изучения дисциплины предусмотрено использование следующих образовательных технологий: лекции, практические занятия, проблемное обучение, модульная технология, подготовка письменных аналитических работ, самостоятельная работа студентов.

Компетентностный подход в рамках преподавания дисциплины реализуется в использовании интерактивных технологий и активных методов (проектных методик, мозгового штурма, разбора конкретных ситуаций, анализа педагогических задач, педагогического эксперимента, иных форм) в сочетании с внеаудиторной работой.

Информационные технологии, применяемые при изучении дисциплины: использование информационных ресурсов, доступных в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

Адаптивные образовательные технологии, применяемые при изучении дисциплины – для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.



#### 4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Управление вознаграждением персонала и социальными льготами».

Оценочные средства включает контрольные материалы для проведения **текущего контроля** в форме тестовых заданий, доклада-презентации по проблемным вопросам, разноуровневых заданий, ситуационных задач и **промежуточной аттестации** в форме вопросов к экзамену.

##### Структура оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации

| № п/п | Код и наименование индикатора   | Результаты обучения  | Наименование оценочного средства                          |                          |
|-------|---|--|---|--------------------------|
|       |   |  | Текущий контроль  | Промежуточная аттестация |
| 1     | ПК-1. ИД- 6. Знать системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала   | Владеет отдельными знаниями о системах, методах и формах материального и нематериального стимулирования труда персонала                                      | Вопросы для устного (письменного) опроса по теме, разделу | Вопрос на зачете 1-4     |
|       |   | В целом, владеет знаниями о системах, методах и формах материального и нематериального стимулирования труда персонала.                                       | Решение ситуационных задач по плану проблемного семинара  | Вопрос на зачете 5-9     |
|       |   | Уверенно владеет знаниями о системах, методах и формах материального и нематериального стимулирования труда персонала.                                       | Подготовка сообщений по плану проблемного семинара        | Вопрос на зачете 10-13   |
| 4     | ПК-2. ИД- 6. Владеть инструментами разработки, внедрения , сопровождения систем, методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала. | Владеет отдельными инструментами разработки, внедрения , сопровождения систем, методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала | Вопросы для устного (письменного) опроса по теме, разделу | Вопрос на зачете 14-18   |
|       |   | В целом, владеет инструментами разработки, внедрения , сопровождения систем, методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала   | Решение ситуационных задач по плану проблемного семинара  | Вопрос на зачете 19-23   |
|       |   | Уверенно владеет инструментами разработки, внедрения , сопровождения систем, методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала.  | Подготовка сообщений по плану проблемного семинара        | Вопрос на зачете 24-26   |
| 7     | ПК-3. ИД- 6. Уметь разрабатывать и оформлять локальную нормативную документацию в рамках системы материального и нематериального стимулирования персонала       | Умеет оформлять отдельные документы рамках системы материального и нематериального стимулирования персонала  | Вопросы для устного (письменного) опроса по теме, разделу | Вопрос на зачете 27-26   |
|       |   | В целом, умеет разрабатывать и оформлять локальную нормативную документацию в рамках системы материального и нематериального                                 | Решение ситуационных задач по плану проблемного семинара  | Вопрос на зачете 27-28   |
|       |   | Умеет самостоятельно разрабатывать и оформлять локальную нормативную документацию в рамках системы   | Тест по пройденному материалу                             | Вопрос на зачете 29-30   |

|  |  |   |  |  |
|--|--|---|--|--|
|  |  | материального и нематериального<br>Умеет самостоятельно<br>разрабатывать и оформлять<br>локальную нормативную<br>документацию в рамках системы<br>материального и нематериального |  |  |
|--|--|---|--|--|

### **Показатели, критерии и шкала оценки сформированных компетенций**

| Код и наименование индикатора   | Соответствие уровней освоения компетенции планируемым результатам обучения и критериям их оценивания  |   |   |
|---|---|---|---|
|   | пороговый   | базовый   | продвинутый   |
|   | Оценка  |   |   |
|   | Удовлетворительно /зачтено  | Хорошо/зачтено  | Отлично /зачтено  |
| <b>ПК-1. СПОСОБЕН РАЗРАБАТЫВАТЬ СИСТЕМУ СТРАТЕГИЧЕСКОГО И ОПЕРАЦИОННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ</b>   |   |   |   |
| ПК-1. ИД- 6. Знать системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала   | Владеет отдельными знаниями о системах, методах и формах материального и нематериального стимулирования труда персонала                                     | В целом, владеет знаниями о системах, методах и формах материального и нематериального стимулирования труда персонала                                     | Уверенно владеет знаниями о системах, методах и формах материального и нематериального стимулирования труда персонала                                     |
| <b>ПК-2. СПОСОБЕН РЕАЛИЗОВЫВАТЬ СИСТЕМУ СТРАТЕГИЧЕСКОГО И ОПЕРАЦИОННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ</b>   |   |   |   |
| ПК-2. ИД- 6. Владеть инструментами разработки, внедрения, сопровождения систем, методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала | Владеет отдельными инструментами разработки, внедрения, сопровождения систем, методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала | В целом, владеет инструментами разработки, внедрения, сопровождения систем, методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала | Уверенно владеет инструментами разработки, внедрения, сопровождения систем, методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала |
| <b>ПК-3. СПОСОБЕН АДМИНИСТРИРОВАТЬ ПРОЦЕССЫ И ДОКУМЕНТООБОРОТ ПО СТРАТЕГИЧЕСКОМУ И ОПЕРАЦИОННОМУ УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ</b>                                    |   |   |   |
| ПК-3. ИД- 6. Уметь разрабатывать и оформлять локальную нормативную документацию в рамках системы материального и нематериального стимулирования персонала     | Умеет оформлять отдельные документы в рамках системы материального и нематериального стимулирования персонала   | В целом, умеет разрабатывать и оформлять локальную нормативную документацию в рамках системы материального и нематериального                              | Умеет самостоятельно разрабатывать и оформлять локальную нормативную документацию в рамках системы материального и нематериального                        |

**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**

**ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА эссе и рефератов:**

- 1) Особенности оплаты труда работников образования и науки.
- 2) Минимальная заработная плата и прожиточный минимум: отечественная практика и зарубежный опыт.
- 3) Регулирование заработной платы в рыночной экономике.
- 4) Условия применения сдельных и повременных систем оплаты труда персонала.
- 5) Оценка затрат и результатов управленческого труда на предприятиях.

- 6) Динамическое взаимодействие прибыли и оплаты труда персонала.
- 7) Цена вознаграждения за труда в России и в зарубежных странах.
- 8) Дополнительное поощрение работников в современных условиях.
- 9) Структура оплаты труда сотрудников предприятия в условиях рыночной экономики.
- 10) Прогрессивные модели оплаты труда по результату.

4.1.1. Вопросы по проблемному семинару №5 «Организация оплаты труда персонала на предприятии. Социальные льготы.»:

1. Формы стимулирования труда работников предприятия.
2. Материальное вознаграждение труда: назначение, виды.
3. Влияние размера премий на эффективность стимулирования труда.
4. Участие работников в прибыли предприятия: цель, значение, ограничения.
5. Зависимость между размером премии и выполнением норм труда.

*Перечень части компетенций, проверяемых оценочным средством:*

ПК-1. ИД- 6. Знать системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала

#### **4.1.2 Сообщения согласно плану проблемного семинара**

1. Введение конвейерной системы в производство связано с именем:
  - а) Ф. Тейлора;
  - б) Г. Форда;
  - в) А.К. Гастева.
2. Выполните анализ понятия «труд» и сравните его с другими видами человеческой деятельности;
3. Представьте человеческий организм в виде системы и опишите ее функционирование в ходе трудовой деятельности.
4. Проанализируйте достоинства и недостатки тейлоризма с точки зрения современного уровня развития трудовых отношений.
5. Раскройте взаимосвязь знаний о труде, полученных в ходе изучения дисциплин на младших курсах.

*Перечень части компетенций, проверяемых оценочным средством:*

ПК-1. ИД- 6. Знать системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала

ПК-2. ИД-6 Способен реализовывать систему стратегического и операционного управления персоналом

#### **4.1.3 Решение ситуационных задач по плану проблемного семинара**

1. В чем отличия оплаты труда административно-управленческого персонала от оплаты труда работников основных обслуживающих подразделений предприятия.
2. Назначение и область применения единого тарифно-квалификационного справочника.
3. Вручение сотрудникам зарплаты в конверте – положительные и отрицательные стороны.
4. Какую долю должны занимать премии в доходах сотрудников, чтобы обеспечить эффективное стимулирование труда.
5. Всегда ли участие в работников в прибыли ведет к улучшению деятельности предприятия.
6. Какие доплаты сотрудникам за знания и компетентность могут использоваться на
7. предприятии.

8. Назовите показатели премирования, используемые в отрасли.

*Перечень части компетенций, проверяемых оценочным средством:*

ПК-1. ИД- 6. Знать системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала

ПК-2. ИД-6 Способен реализовывать систему стратегического и операционного управления персоналом

#### **4.1.4 Подготовка сообщений по плану проблемного семинара**

1. По данным сайта Федеральной службы государственной статистики проанализируйте показатели заработной платы в среднем по строительной отрасли.

2. По данным СПС «Консультант +» и Росстата выполните сравнительный анализ динамики показателя МРОТ и прожиточного минимума трудоспособного населения.

3. Проанализируйте тарифные сетки, рекомендованные разными отраслевыми соглашениями (например, соглашением по строительству, дорожному хозяйству и др.). Постройте график и сделайте выводы

*Перечень части компетенций, проверяемых оценочным средством:*

ПК-1.ИД- 6. Знать системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала

ПК-2. ИД-6 Способен реализовывать систему стратегического и операционного управления персоналом

ПК-3.ИД-6. Уметь разрабатывать и оформлять локальную нормативную документацию в рамках системы материального и нематериального стимулирования персонала

#### **4.1.5 Примерные вопросы итогового тестирования (проводится по всем темам учебного курса):**

##### **Тест по семинарскому занятию № 1**

1. Товаром на рынке труда являются:

- а) трудовые ресурсы;
- б) способность выполнить ту или иную трудовую функцию; в)

рабочие места.

2. Закон предложения на рынке труда можно сформулировать следующим образом:

а) с увеличением ставки заработной платы количество желающих найти работу в данном секторе рынка труда увеличивается;

б) с увеличением ставки заработной платы предложение снижается;

в) с увеличением ставки заработной платы предложение не меняется.

3. Какая из перечисленных мер направлена на повышение спроса на труд:

- а) создание дополнительных рабочих мест;
- б) ограничение доступа эмигрантов к рабочим местам;
- в) повышение размера пособия по безработице.

4. Какое из перечисленных положений является характеристикой рынка труда совершенной конкуренции:

а) поведение фирм влияет на определение уровня заработной платы;

б) различные фирмы нанимают работников, однородных по квалификации и видам деятельности;

в) получение информации требует больших издержек.

##### **Тест по семинарскому занятию № 5**

Тарифный коэффициент – это:

а) отношение тарифной ставки данного разряда к тарифной ставке 1-го разряда;

б) отношение тарифной ставки данного разряда к тарифной ставке предыдущего разряда;

в) отношение тарифной ставки данного разряда к тарифной ставке последующего разряда;

Укажите, какие из перечисленных факторов не учитываются при определении размера повременной оплаты труда:

а) часовая тарифная ставка;

б) количество часов, отработанное рабочим за месяц;

в) норма времени на процесс.

Какой формы оплаты труда не существует:

а) повременно-косвенной;

б) сдельно-прогрессивной;

в) сдельно-косвенной.

Сдельная расценка определяется как:

а) произведение часовой тарифной ставки и нормы времени;

б) произведение часовой тарифной ставки и нормы выработки;

в) произведение часовой тарифной ставки и тарифного коэффициента.

*Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством*

ПК-1. ИД- 6. Знать системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала

ПК-2. ИД-6 Способен реализовывать систему стратегического и операционного управления персоналом

ПК-3. ИД-6. Уметь разрабатывать и оформлять локальную нормативную документацию в рамках системы материального и нематериального стимулирования персонала

### **Зачетно-экзаменационные материалы для промежуточной аттестации (зачет)**

1 Рынок труда, его современная структура

2 Зарплата как цена труда

3 Функции заработной платы

4 Государственное регулирование уровня оплаты труда

5 Территориальное регулирование заработной платы;

6 Регулирование оплаты труда на основе договоров и соглашений

7 Положение об оплате труда в организации

8 Организация оплаты труда в США и Канаде;

9 Организация оплаты труда в Японии;

10 Организация оплаты труда в странах западной Европы

11 Структура оплаты труда работников предприятия

12 Особые условия оплаты труда

13 Расчёт средней тарифной ставки оплаты труда

14 Традиционные системы оплаты труда;

15 Гибкие тарифные системы оплаты труда;

16 Бестарифные системы оплаты труда;

17 Премирование работников предприятия.

18 Социальные льготы, предоставляемые работникам. Коллективный договор как гарант закрепления социальных льгот.

19 Принципы формирования федеральной, региональных и муниципальных систем оплаты труда;

20 Установление систем оплаты труда работников бюджетной сферы;

21 Системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений;

- 22 Системы оплаты труда работников государственных учреждений субъектов РФ и муниципальных учреждений;
- 23 Оплата труда гражданских служащих
- 24 Структура издержек на рабочую силу;
- 25 Фонд оплаты труда, его структура;
- 26 Укрупнённые методы расчёта нормативного фонда зарплаты;
- 27 Поэлементное планирование фонда заработной платы
- 28 Планирование фонда материального поощрения.

### Критерии оценивания результатов обучения

| Оценка   | Критерии оценивания по зачету  |
|--|--|
| Высокий уровень «5» (отлично)/зачтено                    | оценку «отлично» заслуживает студент, освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал без пробелов; выполнивший все задания, предусмотренные учебным планом на высоком качественном уровне; практические навыки профессионального применения освоенных знаний сформированы. |
| Средний уровень «4» (хорошо)/зачтено                     | оценку «хорошо» заслуживает студент, практически полностью освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, учебные задания не оценены максимальным числом баллов, в основном сформировал практические навыки.  |
| Пороговый уровень «3» (удовлетворительно)/зачтено        | оценку «удовлетворительно» заслуживает студент, частично с пробелами освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, многие учебные задания либо не выполнил, либо они оценены числом баллов близким к минимальному, некоторые практические навыки не сформированы.        |
| Минимальный уровень «2» (неудовлетворительно)/не зачтено | оценку «неудовлетворительно» заслуживает студент, не освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, учебные задания не выполнил, практические навыки не сформированы.   |

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

– при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

– при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

– при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

## **5. Перечень учебной литературы, информационных ресурсов и технологий**

### **5.1. Учебная литература**

1. Давыдов, А.В. Организация оплаты и стимулирования труда персонала: учеб. пособие [Электронный ресурс] : учеб. пособие — Электрон. дан. — Москва : УМЦ ЖДТ, 2017. — 160 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/99657>. — Загл. с экрана.

2. Конюкова Н.И. Оплата труда персонала [Текст] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки "Управление персоналом" (квалификация (степень) "бакалавр") / Н. И. Конюкова. - Москва : КНОРУС, 2017. - 157 с. - (Магистратура). - Библиогр.: с. 113-114. - ISBN 978-5-406-04928-0

3. Горелов, Н. А. Оплата труда в коммерческих организациях : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 174 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02410-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/471514> (дата обращения: 07.06.2021).

4. Рябчикова, Т.А. Оплата труда персонала : учебное пособие / Т.А. Рябчикова ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Томский Государственный Университет Систем Управления и Радиоэлектроники (ТУСУР). - Томск : ТУСУР, 2016. - 113 с. : ил. - Библиогр.: с. 105-106. ; То же [Электронный ресурс]. — URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=480890>

### **5.2. Периодическая литература**

1. Базы данных компании «Ист Вью» <http://dlib.eastview.com>
2. Электронная библиотека GREBENNIKON.RU <https://grebennikon.ru/>
3. журнал "Управление персоналом" <http://www.top-personal.ru>
4. журнал «Работа с персоналом» <http://www.hr-journal.ru>
5. Журнал «Штат» [www.hrmedia.ru](http://www.hrmedia.ru)
6. Журнал «Кадровик» [panor.ru/journals/kadrovik](http://panor.ru/journals/kadrovik)
7. Электронный журнал «Директор по персоналу» <http://e.hr-director.ru>
8. Журнал «Генеральный директор» (раздел «Управление персоналом» [www.gd.ru/rubric/view/id/122-upravlenie-personalom](http://www.gd.ru/rubric/view/id/122-upravlenie-personalom).
9. Журнал «Социологические исследования» <https://www.isras.ru/>

### **5.3. Интернет-ресурсы, в том числе современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы**

**Электронно-библиотечные системы (ЭБС):**

1. ЭБС «ЮРАЙТ» <https://urait.ru/>
2. ЭБС «УНИВЕРСИТЕТСКАЯ БИБЛИОТЕКА ОНЛАЙН» [www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru)
3. ЭБС «BOOK.ru» <https://www.book.ru>
4. ЭБС «ZNANIUM.COM» [www.znanium.com](http://www.znanium.com)
5. ЭБС «ЛАНЬ» <https://e.lanbook.com>

**Профессиональные базы данных:**

1. Web of Science (WoS) <http://webofscience.com/>

2. Scopus <http://www.scopus.com/>
3. ScienceDirect [www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com)
4. Журналы издательства Wiley <https://onlinelibrary.wiley.com/>
5. Научная электронная библиотека (НЭБ) <http://www.elibrary.ru/>
6. Полнотекстовые архивы ведущих западных научных журналов на Российской платформе научных журналов НЭИКОН <http://archive.neicon.ru>
7. Национальная электронная библиотека (доступ к Электронной библиотеке диссертаций Российской государственной библиотеки (РГБ)) <https://rusneb.ru/>
8. Президентская библиотека им. Б.Н. Ельцина <https://www.prilib.ru/>
9. Электронная коллекция Оксфордского Российского Фонда <https://ebookcentral.proquest.com/lib/kubanstate/home.action>
10. Springer Journals <https://link.springer.com/>
11. Nature Journals <https://www.nature.com/siteindex/index.html>
12. Springer Nature Protocols and Methods <https://experiments.springernature.com/sources/springer-protocols>
13. Springer Materials <http://materials.springer.com/>
14. zbMath <https://zbmath.org/>
15. Nano Database <https://nano.nature.com/>
16. Springer eBooks: <https://link.springer.com/>
17. "Лекториум ТВ" <http://www.lektorium.tv/>
18. Университетская информационная система РОССИЯ <http://uisrussia.msu.ru>

#### **Информационные справочные системы:**

1. Консультант Плюс - справочная правовая система (доступ по локальной сети с компьютеров библиотеки)

#### **Ресурсы свободного доступа:**

1. Американская патентная база данных <http://www.uspto.gov/patft/>
2. Полные тексты канадских диссертаций <http://www.nlc-bnc.ca/thesescanada/>
3. КиберЛенинка (<http://cyberleninka.ru/>);
4. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации <https://www.minobrnauki.gov.ru/>;
5. Федеральный портал "Российское образование" <http://www.edu.ru/>;
6. Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" <http://window.edu.ru/>;
7. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов <http://school-collection.edu.ru/> .
8. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов (<http://fcior.edu.ru/>);
9. Проект Государственного института русского языка имени А.С. Пушкина "Образование на русском" <https://pushkininstitute.ru/>;
10. Справочно-информационный портал "Русский язык" <http://gramota.ru/>;
11. Служба тематических толковых словарей <http://www.glossary.ru/>;
12. Словари и энциклопедии <http://dic.academic.ru/>;
13. Образовательный портал "Учеба" <http://www.uceba.com/>;
14. Законопроект "Об образовании в Российской Федерации". Вопросы и ответы [http://xn--273--84d1f.xn--p1ai/voprosy\\_i\\_otvety](http://xn--273--84d1f.xn--p1ai/voprosy_i_otvety)

#### **Собственные электронные образовательные и информационные ресурсы КубГУ:**

1. Среда модульного динамического обучения <http://moodle.kubsu.ru>
2. База учебных планов, учебно-методических комплексов, публикаций и конференций <http://mschool.kubsu.ru/>
3. Библиотека информационных ресурсов кафедры информационных образовательных технологий <http://mschool.kubsu.ru;>



4. Электронный архив документов КубГУ <http://docspace.kubsu.ru/>
5. Электронные образовательные ресурсы кафедры информационных систем и технологий в образовании КубГУ и научно-методического журнала "ШКОЛЬНЫЕ ГОДЫ" <http://icdau.kubsu.ru/>

#### **6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)**

Лекционное занятие представляет собой систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем-лектором учебного материала, как правило, теоретического характера. Такое занятие представляет собой элемент технологии представления учебного материала путем логически стройного, систематически последовательного и ясного изложения с использованием интерактивных образовательных технологий (мультимедийных, лекции-дискуссии, лекции-демонстрации).

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом учебной дисциплины. Чтение курса лекций позволяет дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, сообщить слушателям основное содержание предмета в целостном, систематизированном виде.

Задачи лекции заключаются в обеспечении формирования системы знаний по учебной дисциплине, в умении аргументированно излагать научный материал, в формировании профессионального кругозора и общей культуры, в отражении еще не получивших освещения в учебной литературе новых достижений науки, в оптимизации других форм организации учебного процесса.

Практические занятия – являются формой учебной аудиторной работы, в рамках которой формируются, закрепляются и представляются знания, умения и навыки, интегрирующие результаты освоения компетенций как в лекционном формате, так в различных формах самостоятельной работы. К каждому занятию преподавателем формулируются практические задания, требования и методические рекомендации к их выполнению, которые представляются в фонде оценочных средств учебной дисциплины.

Контроль самостоятельной работы: для студентов дневной и заочной формы обучения – текущий контроль осуществляется в соответствии с программой занятий (еженедельно для студентов очной формы обучения; по семестрам – для студентов заочной формы обучения); промежуточный контроль по итогам освоения дисциплины осуществляется в форме рейтинговой системы оценок. Описание заданий для самостоятельной работы студентов и требований по их выполнению выдаются преподавателем в соответствии с разработанным фондом оценочных средств по дисциплине.

Самостоятельная работа студентов по данному учебному курсу предполагает поэтапную подготовку по каждому разделу в рамках соответствующих заданий:

Первый этап самостоятельной работы студентов включает в себя тщательное изучение теоретического материала на основе лекционных материалов преподавателя, рекомендуемых разделов основной и дополнительной литературы, материалов периодических научных изданий, необходимых для овладения понятийно-категориальным аппаратом и формирования представлений о комплексе аналитического инструментария, используемого как в рамках данной отрасли знания, так и публичной практике;

На втором этапе на основе сформированных знаний и представлений по данному разделу студенты выполняют практические задания, нацеленные на формирование умений и навыков в рамках заявленной компетенции. На данном этапе студенты осуществляют самостоятельный поиск эмпирических материалов в рамках конкретного задания, обобщают и анализируют собранный материал по схеме, рекомендованной преподавателем, формулируют выводы, готовят практические рекомендации, презентационные материалы для публичного их представления и обсуждения.

Критерии оценки заданий в рамках самостоятельной работы студентов формулируются преподавателем в фонде оценочных средств.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

**Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания на семинаре:**

*Критерии оценки:*

«удовлетворительно» - студент имеет фрагментарные представления об основных аспектах межличностных и групповых коммуникаций, частично освоил понятийно-категориальный аппарат.;

«хорошо» - студент демонстрирует общие знания по рассматриваемым вопросам, умеет устанавливать связи между теоретическими понятиями и эмпирическими фактами;

«отлично» - студент демонстрирует системные знания основных вопросов изучаемой дисциплины, умеет устанавливать связи между теоретическими понятиями и эмпирическими фактами, формулирует аналитические обобщения и выводы.

**Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания участия в дискуссии:**

*Критерии оценки:*

«удовлетворительно» - студентом допущены значительные ошибки, в ответе не раскрыты некоторые существенные аспекты содержания, студент не смог показать необходимые умения о методах командного взаимодействия;

«хорошо» - студент допускает несущественные ошибки, недостаточно полно раскрыл содержание вопроса, не смог в процессе беседы самостоятельно дать необходимые поправки и дополнения;

«отлично» - студент активно участвует в дискуссии, логично и последовательно выражает свой ответ, демонстрирует знания научной терминологии в контексте ответа; объясняет причинно-следственные и функциональные связи; раскрывает на примерах теоретические положения и понятия; формулирует собственные суждения и аргументы.

**Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания участия в работе малых групп над кейсом и решением ситуационных задач:**

*Критерии оценки:*

«удовлетворительно» - работа в групповой деятельности над решением ситуационной задачи без участия в публичном обсуждении и аргументации сформулированных выводов;

«хорошо» - работа в групповой деятельности над решением ситуационной задачи с содержательным участием в публичном обсуждении и аргументации сформулированных выводов;

«отлично» - демонстрация лидерской позиции в групповой деятельности над решением ситуационной задачи с содержательным участием в публичном обсуждении и системной аргументации сформулированных выводов.

## **Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания результатов защиты реферата/эссе:**

### *Критерии оценки:*

«удовлетворительно» – промежуточные результаты защиты реферата/эссе представляют собой изложение несамостоятельных результатов написания работы, без тщательной проработки литературных источников;

«хорошо» - промежуточные результаты защиты реферата/эссе представляют собой самостоятельный анализ разнообразных научных исследований и эмпирических данных, при этом не в полной мере отражены требования, сформулированные к его структуре и содержанию.

«отлично» - промежуточные результаты защиты реферата/эссе представляют собой результаты самостоятельной работы и отражают все требования, к содержательному наполнению и структурированию работы.

## **Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания результатов тестирования:**

### *Критерии оценки:*

«удовлетворительно» - если студент отвечает правильно на 50% тестовых заданий.

«хорошо» - если студент отвечает правильно от 51 до 90 % тестовых заданий.

«отлично» - если студент отвечает правильно от 91 до 100 % тестовых заданий.

## **7. Материально-техническое обеспечение по дисциплине (модулю)**

По всем видам учебной деятельности в рамках дисциплины используются аудитории, кабинеты и лаборатории, оснащенные необходимым специализированным и лабораторным оборудованием.

| Наименование специальных помещений  | Оснащенность специальных помещений   | Перечень лицензионного программного обеспечения               |
|---|--|---|
| Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа   | Мебель: учебная мебель<br>Технические средства обучения:<br>экран, проектор, компьютер | Microsoft Windows 8, 10<br>Microsoft Office Professional Plus |
| Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации | Мебель: учебная мебель<br>Технические средства обучения:<br>экран, проектор, компьютер | Microsoft Windows 8, 10<br>Microsoft Office Professional Plus |

Для самостоятельной работы обучающихся предусмотрены помещения, укомплектованные специализированной мебелью, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

| Наименование помещений для самостоятельной работы обучающихся                       | Оснащенность помещений для самостоятельной работы обучающихся  | Перечень лицензионного программного обеспечения               |
|---|--|---|
| Помещение для самостоятельной работы обучающихся (читальный зал Научной библиотеки) | Мебель: учебная мебель<br>Комплект специализированной мебели: компьютерные столы<br>Оборудование: компьютерная техника с подключением к информационно-коммуникационной сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду образовательной организации, | Microsoft Windows 8, 10<br>Microsoft Office Professional Plus |

|  |  |   |
|--|--|---|
|  | веб-камеры, коммуникационное оборудование, обеспечивающее доступ к сети интернет (проводное соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi)  |   |
| Помещение для самостоятельной работы обучающихся (ауд.409) | Мебель: учебная мебель<br>Комплект специализированной мебели: компьютерные столы<br>Оборудование: компьютерная техника с подключением к информационно-коммуникационной сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду образовательной организации, веб-камеры, коммуникационное оборудование, обеспечивающее доступ к сети интернет (проводное соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi) | Microsoft Windows 8, 10<br>Microsoft Office Professional Plus |