

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

  
УТВЕРЖДАЮ  
Проректор по учебной работе,  
качеству образования – первый  
проректор  
\_\_\_\_\_ Хагуров Т.А.  
подпись  
«31» мая 2024 г.

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.О.26 «Управление вознаграждением персонала и социальными  
льготами»

Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль)	Развитие и оценка персонала
Форма обучения	очная
Квалификация выпускника	Бакалавр

Краснодар 2024

Рабочая программа дисциплины Б1.О.26 «Управление вознаграждением персонала и социальными льготами» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.03.03 «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 № 9 от 17.04.2024 г.

Заведующий кафедрой (разработчика)  
Лузаков А.А.



Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии протокол № 4 от 22.04.2024 г.

Председатель УМК факультета  
Шлюбуль Е.Ю.



Рецензенты:

И.С. Кич, канд.юрид.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 Б1.0.26 «Управление вознаграждением персонала и социальными льготами» 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 «Управление вознаграждением персонала и социальными льготами» относится к базовой части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана. Требования к входным знаниям, умениям и компетенциям студентов формируются на основе программ предшествующих дисциплин: «Основы кадровой политики и кадрового планирования», «Трудовое право», «Социальное партнёрство в организациях», «Особенности мотивация труда разных категорий персонала» и др.

Дисциплина «Управление вознаграждением персонала и социальными льготами» является предшествующей для дисциплин: «Аттестация персонала» «Кадровый аудит» и 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 ИУК-2.4, ИОПК-2.4, ИОПК-2.5:

Код и наименование индикатора*	Результаты обучения по дисциплине
<b>УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</b>	
ИУК-2.4 Выбирает оптимальный способ решения задач, имеющихся ресурсов и ограничений, оценки рисков на основе проектного инструментария.	Определяет результаты проекта, предлагает возможности их использования и/или совершенствования.
	Систематизирует результаты проекта, предлагает возможности их использования и/или совершенствования
	Оценивает результаты проекта, предлагает возможности их использования и/или совершенствования
<b>ИОПК-2. Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом</b>	

Код и наименование индикатора*	Результаты обучения по дисциплине
ИОПК-2.4 Анализирует документы и переносит информацию в информационные системы, базы данных и отчеты.	Проводит анализ документов и переносит информацию в информационные системы, базы данных и отчеты.
	Выделяет базовые составляющие и анализирует документы, переносит информацию в информационные системы, базы данных и отчеты.
	Систематизирует навыки анализа документов и переносит информацию в информационные системы, базы данных и отчеты.
ИОПК-2.5 Корректно применяет методы сбора, обработки и анализа данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современных цифровых технологий.	Определяет методы сбора, обработки и анализа данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современных цифровых технологий.
	Реализует сбор, обработку и анализ данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современных цифровых технологий.
	Демонстрирует навыки сбора, обработки и анализа данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современных цифровых технологий.

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 3 зачетных единиц (108 часов), их распределение по видам работ представлено в таблице

Виды работ	Всего часов	Форма обучения			
		очная		очно-заочная	заочная
		8 семестр (часы)	X семестр (часы)	X семестр (часы)	X курс (часы)
<b>Контактная работа, в том числе:</b>	<b>54,3</b>	<b>54,3</b>			
<b>Аудиторные занятия (всего):</b>	<b>50</b>	<b>50</b>			
занятия лекционного типа	16	16			
лабораторные занятия	-	-			
практические занятия	4	4			
семинарские занятия	30	30			
<b>Иная контактная работа:</b>	<b>4,3</b>	<b>4,3</b>			
Контроль самостоятельной работы (КСР)	4	4			
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,3	0,3			
<b>Самостоятельная работа, в том числе:</b>	<b>27</b>	<b>27</b>			
Реферат/эссе (подготовка)	4	4			
Самостоятельное изучение разделов, самоподготовка	20	20			
Подготовка к тестированию	3	3			
<b>Контроль:</b>	<b>26,7</b>	<b>26,7</b>			
Подготовка к экзамену					
<b>Общая трудоёмкость</b>	<b>час.</b>	<b>108</b>	<b>108</b>		
	<b>в том числе контактная работа</b>	<b>54,3</b>	<b>54,3</b>		
	<b>зач. ед</b>	<b>3</b>	<b>3</b>		

## 2.2 Содержание дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.  
Разделы (темы) дисциплины, изучаемые в 8 семестре (4 курс) очная форма обучения.

№	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа СРС
			Л	ПЗ	ЛР	
1.	Оплата труда персонала: предмет, задачи и структура курса. Основные понятия и определения	10	2	4	-	4
2.	Макро- и микроэкономические теории оплаты труда персонала.	9	2	4	-	3
3.	Вознаграждения работникам: основные понятия.	9	2	4	-	3
4.	Нормативно-правовой механизм формирования трудового вознаграждения. Методология оценки количества и качества труда.	9	2	4	-	3
5.	Организация оплаты труда персонала на предприятии. Социальные льготы.	9	2	4	-	3
6.	Особенности формирования трудового вознаграждения высших должностных лиц фирмы, компании (в России и в экономически развитых странах).	9	2	4	-	3
7.	Вознаграждение за труд персонала в отраслях бюджетной сферы	12	2	4	-	4
8.	Прогрессивные модели вознаграждения за труд персонала по результату (отечественный и зарубежный опыт)	12	2	6	-	4
<b>ИТОГО по разделам дисциплины</b>		<b>77</b>	16	34	-	27
Контроль самостоятельной работы (КСР)		<b>4</b>			-	
Промежуточная аттестация (ИКР)		<b>0,3</b>			-	
Контроль		<b>26,7</b>				
<b>Общая трудоемкость по дисциплине</b>		<b>108</b>			-	

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 заработков. Теории оправданных заработков. 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, 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.	Сообщения согласно плану проблемного семинара, с решение практических задач

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.	Сообщения согласно плану проблемного семинара, с решением 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 решением 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 решением 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 решением 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 решением 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 решением 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 повышение квалификации. Оплата по результату в неприбыльных организациях.	Сообщения согласно плану проблемного семинара, с решением 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	ИУК-2.4 Выбирает оптимальный способ решения задач, имеющихся ресурсов и ограничений, оценки рисков на основе проектного инструментария.	Определяет результаты проекта, предлагает возможности их использования и/или совершенствования.	Вопросы для устного (письменного) опроса по теме, разделу	Вопрос на экзамене 1-4
		Систематизирует результаты проекта, предлагает возможности их использования и/или совершенствования	Решение ситуационных задач по плану проблемного семинара	Вопрос на экзамене 5-9
		Оценивает результаты проекта, предлагает возможности их использования и/или совершенствования	Подготовка сообщений по плану проблемного семинара	Вопрос на экзамене 10-13
4	ИОПК-2.4 Анализирует документы и переносит информацию в информационные системы, базы данных и отчеты.	Проводит анализ документов и переносит информацию в информационные системы, базы данных и отчеты.	Вопросы для устного (письменного) опроса по теме, разделу	Вопрос на экзамене 14-18
		Выделяет базовые составляющие и анализирует документы, переносит информацию в информационные системы, базы данных и отчеты.	Решение ситуационных задач по плану проблемного семинара	Вопрос на экзамене 19-23
		Систематизирует навыки анализа документов и переносит информацию в информационные системы, базы данных и отчеты.	Подготовка сообщений по плану проблемного семинара	Вопрос на экзамене 24-26
7	ИОПК-2.5 Корректно применяет методы сбора, обработки и анализа данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современных цифровых технологий.	Определяет методы сбора, обработки и анализа данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современных цифровых технологий.	Вопросы для устного (письменного) опроса по теме, разделу	Вопрос на экзамене 27-26
		Реализует сбор, обработку и анализ данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современных цифровых технологий.	Решение ситуационных задач по плану проблемного семинара	Вопрос на экзамене 27-28
		Демонстрирует навыки сбора, обработки и анализа данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современных цифровых технологий.	Тест по пройденному материалу	Вопрос на экзамене 29-30

### Показатели, критерии и шкала оценки сформированных компетенций

	Соответствие уровней освоения компетенции планируемым результатам обучения и критериям их оценивания		
	пороговый	базовый	продвинутый

Код и наименование индикатора	Оценка		
	Удовлетворительно /зачтено	Хорошо/зачтено	Отлично /зачтено
<b>УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</b>			
ИУК-2.4. Выбирает оптимальный способ решения задач, имеющихся ресурсов и ограничений, оценки рисков на основе проектного инструментария.	Определяет результаты проекта, предлагает возможности их использования и/или совершенствования.	Систематизирует результаты проекта, предлагает возможности их использования и/или совершенствования.	Оценивает результаты проекта, предлагает возможности их использования и/или совершенствования.
<b>ОПК-2. Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом</b>			
ИОПК-2.4 Анализирует документы и переносит информацию в информационные системы, базы данных и отчеты.	Проводит анализ документов и переносит информацию в информационные системы, базы данных и отчеты..	Выделяет базовые составляющие и анализирует документы, переносит информацию в информационные системы, базы данных и отчеты.	Систематизирует навыки анализа документов и переносит информацию в информационные системы, базы данных и отчеты..
ИОПК-2.5 Корректно применяет методы сбора, обработки и анализа данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современных цифровых технологий.	Определяет методы сбора, обработки и анализа данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современных цифровых технологий.	Реализует сбор, обработку и анализ данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современных цифровых технологий.	Демонстрирует навыки сбора, обработки и анализа данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современных цифровых технологий.

**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:*

ИУК-2.4. Выбирает оптимальный способ решения задач, имеющихся ресурсов и ограничений, оценки рисков на основе проектного инструментария.

#### **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:*

ИОПК-2.5 Корректно применяет методы сбора, обработки и анализа данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современных цифровых технологий.

ИОПК-2.4 Анализирует документы и переносит информацию в информационные системы, базы данных и отчеты

#### **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:*

ИУК-2.4. Выбирает оптимальный способ решения задач, имеющихся ресурсов и ограничений, оценки рисков на основе проектного инструментария.

#### **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:*

ИОПК-2.4 Анализирует документы и переносит информацию в информационные системы, базы данных и отчеты;

ИУК-2.4. Выбирает оптимальный способ решения задач, имеющихся ресурсов и ограничений, оценки рисков на основе проектного инструментария.

**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*

ИОПК-2.5 Корректно применяет методы сбора, обработки и анализа данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современных цифровых технологий.

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

1. Государственное регулирование оплаты и стимулирования труда. Методы регулирования оплаты труда: экономические, административные, законодательные и согласительные.

2. Экономическая природа трудового вознаграждения в рыночной экономике. Заработная плата, ее сущность и роль в трудовом вознаграждении. Факторы, влияющие на зарплату.

3. Цели и сферы государственного регулирования оплаты труда. Роль экономической политики государства в регулировании оплаты и стимулирования труда. Правовые основы организации оплаты труда в РФ. Трудовой кодекс РФ об оплате труда.

4. Основные индикаторы системы регулирования оплаты труда: МРОТ, нормативы прожиточного минимума, индексация заработной платы.

5. Налогообложение в области оплаты труда и материального стимулирования. Страховые взносы и их тарифы.

6. Цели, задачи и принципы регулирования оплаты и стимулирования труда в организации.

7. Кадровая политика в области компенсаций. Компенсационный пакет работника и его состав. Прямое и косвенное стимулирование работников. Современные тенденции в развитии систем материального стимулирования труда в организациях.

8. Функции заработной платы. Взаимосвязь принципов и функций заработной платы.

9. Основные элементы организации оплаты труда на предприятии: условия оплаты труда (тарифная система, бестарифная система), формы и системы оплаты труда, нормирование труда.

10. Основные этапы формирования системы оплаты и стимулирования труда на предприятии и их содержание. Коллективно-договорное регулирование оплаты труда.

11. Назначение и научные основы разработки тарифной системы оплаты труда. Тарифообразующие факторы.

12. Характеристика элементов тарифной системы оплаты труда: виды и назначение тарифно-квалификационных справочников, тарифные сетки, тарифные коэффициенты, тарифные ставки. Структура тарифно-квалификационных справочников различных категорий персонала.

13. Тарифный разряд и квалификационный разряд. Определение среднего разряда рабочих и работ.

14. Доплаты и надбавки как условно-постоянная часть заработной платы, их виды и назначение.

15. Особенности тарифного нормирования труда на основе разработки грейдов. Методы оценки рабочих мест (должностей). Грейдирование рабочих мест (должностей).
16. Балльно-факторный метод оценки должностей: методика HAY GROUP.
17. Формы и системы оплаты труда рабочих. Критерии выбора и сферы применения сдельной и повременной форм оплаты труда в организации.
18. Характеристика систем, базирующихся на сдельной форме оплаты труда.
19. Методика определения размера заработной платы в условиях использования прямой сдельной и сдельно – премиальной системы оплаты труда.
20. Методика определения размера заработной платы в условиях использования сдельно – прогрессивной, косвенно – сдельной и аккордной оплаты труда.
21. Повременная форма оплаты труда и ее системы. Методика определения размера заработной платы в условиях простой повременной и повременно – премиальной системы оплаты труда. Сферы применения коллективно – повременной и индивидуальной формы оплаты труда.
22. Гибкие формы оплаты труда. Бестарифные системы оплаты труда, их преимущества и недостатки.
23. Особенности организации оплаты труда руководителей, специалистов и служащих. Системы оплаты труда управленческого персонала в компаниях.
24. Особенности формирования базового должностного оклада, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера работников бюджетной сферы.
25. Состав и структура денежного содержания государственных служащих. Основные принципы формирования оклада, денежного содержания, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера государственных служащих.
26. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих в условиях многоуровневых тарифных систем.
27. Участие в прибылях и собственности в системе стимулирования труда управленческого персонала.
28. Премирование и его роль в системе материального стимулирования работников. Цели и принципы премирования. Виды премиальных выплат.
29. Характеристика основных элементов премиальных систем на предприятии (показатели, источники и условия премирования, круг премируемых работников, шкалы для определения размеров премий). Коллективное премирование и его формы.
30. Методы расчета размеров премий в различных премиальных системах. Количественные и качественные критерии оценки эффективности систем премирования.
31. Особенности системы премирования работников на основе показателей KPI. Управление по целям и выбор ключевых показателей эффективности (KPI).
32. Формирование фонда заработной платы в организации и его социально-экономическое значение. Внешние и внутренние факторы, оказывающие влияние на формирование фонда заработной платы.
33. Структура средств, направляемых на потребление, и источники их финансирования. Структура фонда заработной платы.
34. Методы планирования фонда оплаты труда.
35. Анализ использования фонда заработной платы.
36. Социальный пакет работника, его виды и принципы его формирования. Виды социальных льгот и выплат.
37. Социальный пакет и его роль в системе материального стимулирования в организации. Состав и структура социального пакета.
38. Принципы разработки и внедрения системы гибких социальных льгот, выплат и социальных услуг работникам организации. Принцип «кафетерия», «буфета» и «комплексного обеда» при формировании социального пакета.

39. Отражение социальных льгот и гарантий в коллективном договоре. Определение эффективности социального пакета и пути ее повышения.

40. Современные программы долгосрочного материального стимулирования персонала.

41. Долгосрочное стимулирование персонала как составная часть социально ориентированной кадровой политики и стратегии управления персоналом.

42. Долгосрочное стимулирование персонала в форме участия в прибылях. Содержание программ участия в собственности организации (акции, опционы, премирование акциями, наделение акциями с ограниченным обращением).

43. Использование корпоративных программ негосударственного пенсионного страхования в системе стимулирования работников.

44. Программы дополнительного медицинского страхования сотрудников в системе неденежного материального стимулирования.

45. Рекомендации по управлению материальной неденежной мотивацией персонала.

46. Нормативно-правовое обеспечение построения системы оплаты труда работников. Положение об оплате труда и его структура.

### Критерии оценивания результатов обучения

Оценка	Критерии оценивания по экзамену
Высокий уровень «5» (отлично)	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)	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)	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)	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. Оплата труда персонала : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 349 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15248-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511318>

2. Горелов, Н. А. Оплата труда персонала: методология и расчеты : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 412 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00482-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511552>

3. Горелов, Н. А. Оплата труда в бюджетных организациях : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 163 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02409-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/514571>

4. Горелов, Н. А. Оплата труда в коммерческих организациях : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 174 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02410-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/513651>

### **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.prlib.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.ucheba.com/>;

14. Законопроект "Об образовании в Российской Федерации". Вопросы и ответы [http://xn--273--84d1f.xn--plai/voprosy\\_i\\_otvety](http://xn--273--84d1f.xn--plai/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 Технические средства обучения: экран, проектор, компьютер	Microsoft Windows 8, 10 Microsoft Office Professional Plus
Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Мебель: учебная мебель Технические средства обучения: экран, проектор, компьютер	Microsoft Windows 8, 10 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	Оснащенность помещений для самостоятельной работы обучающихся	Перечень лицензионного

самостоятельной работы обучающихся		программного обеспечения
<p>Помещение для самостоятельной работы обучающихся (читальный зал Научной библиотеки)</p>	<p>Мебель: учебная мебель Комплект специализированной мебели: компьютерные столы 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)</p>	<p>Microsoft Windows 8, 10 Microsoft Office Professional Plus</p>
<p>Помещение для самостоятельной работы обучающихся (ауд.409)</p>	<p>Мебель: учебная мебель Комплект специализированной мебели: компьютерные столы 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)</p>	<p>Microsoft Windows 8, 10 Microsoft Office Professional Plus</p>