

Государственное образовательное учреждение высшего образования
**«КОМИ РЕСПУБЛИКАНСКАЯ АКАДЕМИЯ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ И УПРАВЛЕНИЯ»**
(ГОУ ВО КРАГС_иУ)

**«КАНМУ СЛУЖБАӦ ДА ВЕСЬКӦДЛЫНЫ ВЕЛӦДАН КОМИ
РЕСПУБЛИКАСА АКАДЕМИЯ»**
вылыстшупӧдавелӧданканму учреждение
(КСдаВВКРАВТШВ КУ)

Утверждена в структуре
ОПОП 38.03.03 Управление
персоналом
(решение Ученого совета
от 30.05.2024 № 8)

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
ДИСЦИПЛИНЫ
«МОТИВАЦИЯ
И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»**

Направление подготовки – *38.03.03 Управление персоналом*

Направленность (профиль) – *«Современные кадровые технологии в управлении персоналом»*

Уровень высшего образования – *бакалавриат*

Форма обучения – *очная, заочная*

Год начала обучения – *2024*

Сыктывкар
2024

Рабочая программа дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» составлена в соответствии с требованиями:

- Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденный Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 августа 2020 года № 955;

- Приказа Минобрнауки России «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» от 06.04.2021 № 245;

- учебного плана ГОУ ВО «Коми республиканская академия государственной службы и управления» по направлению 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата) направленность (профиль) «Современные кадровые технологии в управлении персоналом»;

- профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.03.2022 № 709н;

- профессионального стандарта «Специалист по подбору персонала (рекрутер)», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.10.2015 № 717н.

1. Цели и задачи учебной дисциплины

1.1. Цель изучения учебной дисциплины

Целью освоения дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» является подготовка бакалавров к будущей профессиональной деятельности на основе знаний о мотивации и стимулировании труда персонала, в том числе оплаты труда, а также навыков и умений применения их в профессиональной деятельности.

1.2. Задачи учебной дисциплины

Задачами освоения дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» являются:

- сформировать у обучающихся понимание основных терминов, положений, принципов, методов и технологий мотивации и стимулирования персонала;
- сформировать понимание студентами специфики современных методов мотивации и стимулирования;
- анализ социальных процессов и отношений в организации;
- экономический анализ показателей по труду, затрат на персонал (в том числе бюджетирования затрат);
- предупреждение личной профессиональной деформации и профессионального выгорания;
- осуществление социальной работы с персоналом;
- выработать общее представление о функции мотивации и стимулирования персонала в их взаимосвязи с другими функциями кадрового менеджмента;
- способствовать выработке у студентов умения применять теоретические положения для решения практических задач в области мотивации и стимулирования сотрудников.

1.3. Виды компетенций, формируемые в результате освоения дисциплины

Изучение дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» направлено на формирование следующих компетенций:

Общепрофессиональные:

ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;

ОПК-4. Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет.

1.4. Место дисциплины в структуре образовательной программы:

Дисциплина «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» является *обязательной* для изучения, относится к *вариативной части* программы Блока 1 «Дисциплины (модули)».

2. Требования к результатам освоения учебной дисциплины

В результате изучения дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» обучающиеся должны овладеть следующими знаниями, умениями и навыками, соотнесенными с планируемыми результатами освоения образовательной программы:

Код и наименование ОПК	Код и наименование индикатора достижения ОПК	
	Индикаторы (И)	Результаты обучения (РО)
ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.И-1. Понимает основы экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической наук в объеме, необходимом для успешного решения задач профессиональной деятельности.	ОПК-1.И-1.3-1. Знает социологические и психологические теории в части работы с персоналом
		ОПК-1.И-1.У-1 Умеет успешно решать задачи профессиональной деятельности на основе научных теорий (экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической)
	ОПК-1.И-2. Понимает основные нормы Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативно-правовых актов, регулирующих трудовые отношения, и применяет их при решении профессиональных задач.	ОПК-1.И-2.3-1. Знает основные нормы Трудового кодекса РФ и иных нормативно-правовых актов в области регулирования трудовых и непосредственно с ними связанных отношений.
		ОПК-1.И-2.У-1. Умеет анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых правоотношений; оценивать значимую информацию на основе современных правовых актов.
		ОПК-1.И-2.У-2. Умеет применять на практике нормативно-правовые акты, регламентирующие деятельность кадровой службы и управления персоналом.
	ОПК-1.И-3. Формулирует профессиональные задачи, используя категориальный аппарат экономической, организационной, управленческой, социологической и психологических наук.	ОПК-1.И-3.3-1. Знает категориальный аппарат экономической, организационной, управленческой, социологической и психологических наук, в том числе, основные закономерности, концепции, принципы и методы управления персоналом.
		ОПК-1.И-3.У-1. Умеет определять профессиональные задачи в области управления персоналом на научной основе.
	ОПК-1.И-4. Корректно использует инструментарий экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической	ОПК-1.И-4.3-1. Знает инструменты, методы и технологии экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической наук, применяемые для решения задач управления персоналом.
		ОПК-1.И-4.У-1. Умеет применять инструментарий экономической,

Код и наименование	Код и наименование индикатора достижения ОПК	
	Индикаторы (И)	Результаты обучения (РО)
	наук при решении профессиональных	организационной, управленческой, социологической и психологической наук в практике управления персоналом организации.
ОПК-4. Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	ОПК-4.И-1. Применяет современные технологии привлечения, отбора и адаптации новых сотрудников.	ОПК-4.И-1.3-1. Знает основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала.
		ОПК-4.И-1.У-1. Умеет применять современные технологии привлечения, отбора и адаптации новых сотрудников.
		ОПК-4.И-1.У-3. Умеет разрабатывать и внедрять программы и процедуры подбора и отбора персонала, владеет методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике
	ОПК-4.И-2. Понимает виды и технологии аттестации и оценки деятельности персонала и правовые и организационные условия их использования.	ОПК-4.И-2.3-1. Знает виды и технологии проведения текущей деловой оценки персонала.
		ОПК-4.И-2.У-1. Умеет оценивать эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала.
		ОПК-4.И-2.У-2. Умеет организовать процесс получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала.
	ОПК-4.И-3. Понимает и применяет основные концепции, формы и методы обучения и развития персонала и планирования карьеры.	ОПК-4.И-3.3-1. Знает основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала.
		ОПК-4.И-3.3-1. Умеет применять на практике основные концепции, методы, приемы и средства профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала.
		ОПК-4.И-3.3-1. Умеет применять на практике знания процесса формирования кадрового резерва.
	ОПК-4.И-4. Формирует систему документального	ОПК-4.И-4.3-1. Знает виды кадровой документации и требования к её оформлению; основы разработки и

Код и наименование	Код и наименование индикатора достижения ОПК	
	Индикаторы (И)	Результаты обучения (РО)
	сопровождения оперативного управления персоналом.	внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающую документацию.
		ОПК-4.И-4.3-2. Знает документооборот службы по управлению персоналом; требования к обеспечению защиты персональных данных работников; правила ведения и хранения кадровых документов в делопроизводстве и в архиве.
		ОПК-4.И-4.У-1. Умеет формировать систему документального сопровождения оперативного управления персоналом
		ОПК-4.И-4.У-2. Умеет применять понятийно-категориальный аппарат в профессиональной деятельности; организовать работу с кадровой документацией в учреждениях; составлять номенклатуру дел организации; готовить и передавать кадровые документы в архив организации.

3. Объём учебной дисциплины

Очная форма обучения:

Виды учебной работы	Распределение учебного времени
Контактная работа	20,25
Аудиторные занятия (всего):	20
<i>Лекции</i>	10
<i>Практические занятия</i>	10
<i>Лабораторные занятия</i>	
Промежуточная аттестация	0,25
<i>Консультация перед экзаменом</i>	
<i>Экзамен</i>	
<i>Зачет</i>	0,25
<i>Контрольная работа</i>	
<i>Руководство курсовой работой</i>	
Самостоятельная работа	87,75
<i>Самостоятельная работа в течение семестра</i>	83,75
<i>Подготовка контрольной работы</i>	
<i>Написание курсовой работы</i>	
<i>Подготовка к промежуточной аттестации</i>	4
Вид текущей аттестации	<i>контрольная работа</i>
Общая трудоёмкость дисциплины:	
<i>часы</i>	108

зачётные единицы	3
------------------	---

Заочная форма обучения:

Виды учебной работы	Распределение учебного времени
Контактная работа	20,25
Аудиторные занятия (всего):	20
<i>Лекции</i>	10
<i>Практические занятия</i>	10
<i>Лабораторные занятия</i>	
Промежуточная аттестация	0,25
<i>Консультация перед экзаменом</i>	
<i>Экзамен</i>	
<i>Зачет</i>	0,25
<i>Контрольная работа</i>	
<i>Руководство курсовой работой</i>	
Самостоятельная работа	87,75
<i>Самостоятельная работа в течение семестра</i>	83,75
<i>Подготовка контрольной работы</i>	
<i>Написание курсовой работы</i>	
<i>Подготовка к промежуточной аттестации</i>	4
Вид текущей аттестации	<i>контрольная работа</i>
Общая трудоёмкость дисциплины:	
<i>часы</i>	108
<i>зачётные единицы</i>	3

Изучение дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» не предусматривает подготовку курсовой работы.

4. Содержание тем учебной дисциплины

Наименование темы учебной дисциплины	Содержание темы
<p>Тема 1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности как элемент и функция управления персоналом (ОПК-1, ОПК-4)</p>	<p>Сущность и ключевые понятия мотивации трудовой деятельности как комплекса общественно-экономических, социально-психологических, морально-этических факторов, форм и методов побуждения людей к труду. Актуальность изучения трудовой мотивации с учетом современных условий развития человечества и особенностей перехода России к социально ориентированной рыночной экономике. Цель политики социального государства - создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.</p> <p>Эволюция теоретических и практических подходов к изучению феномена мотивации. Взаимосвязь дисциплины «Мотивация и</p>

	<p>стимулирование трудовой деятельности» с другими дисциплинами. Структурно-логическая схема раскрытия содержания дисциплины, краткий обзор учебно-методической литературы по ее тематике. Мотивация персонала на этапе приема в организацию. Мотивация работников на различных этапах трудовой карьеры. Управление карьерой. Методы выявления потребностей персонала.</p>
<p>Тема 2. Современные теории мотивации (ОПК-1, ОПК-4)</p>	<p>Определение и содержание понятий: мотивы, потребности, стимулы, вознаграждения. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности как элемент и функция управления персоналом. Теоретические основы трудовой мотивации. Первоначальные теории мотивации (Теории X, Y, Z). Содержательные теории мотивации (теория потребностей А.Маслоу, теория существования, связи и роста К.Альдерфера, теория приобретенных потребностей Д.Мак-Клелланда, теория двух факторов Ф.Герцберга) Процессуальные теории мотивации (теория ожиданий В.Врума, теория справедливости С.Адамса, комплексная теория Портера-Лоулера).</p> <p>Сущность и классификация элементов мотивации. Анализ методик мотивации труда. Мотивация и трудовое поведение: Базовая модель В.И.Герчикова. Социологические исследования мотивации. Инструменты выявления мотивации сотрудников. Структура, функции и механизм трудовой мотивации.</p>
<p>Тема 3. Теория и практика организации оплаты труда (ОПК-1, ОПК-4)</p>	<p>Сущность и функции заработной платы. Государственное регулирование заработной платы. Гарантии в оплате труда. Методы расчета минимального бюджета, преимущества и недостатки различных методов (статистического, нормативно-статистического, нормативного). Прожиточный минимум в Российской Федерации, дифференциация его величины по основным социально-демографическим группам населения и регионам страны. Закономерности оплаты труда в организации. Материальное стимулирование труда – основные направления мотивации. Структура заработной платы: базовая часть (постоянная – условно постоянная) и переменная часть. Классификация систем и форм оплаты труда. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения.</p> <p>Соотношение минимального размера оплаты труда и прожиточного минимума, минимальной и средней заработной платы. Взаимовлияние роста номинальных зарплаток и инфляции. Реальная заработная плата.</p> <p>Тарифная система оплаты труда.</p>

	<p>Государственная тарифная система. Основные характеристики тарифной системы (тарифная ставка, тарифная сетка, тарифные коэффициенты, их абсолютное и относительное значение).</p> <p>Бестарифная система оплаты труда. Бестарифные модели: коэффициенты трудового вклада, трудовой стоимости (РКСТ); трудовой рейтинг (учет образовательного уровня, опыта работы, умения, результативности труда).</p> <p>Сдельная оплата труда. Повременная форма оплаты труда. Премирование трудовой деятельности. Районное регулирование заработной платы в Российской Федерации. Стимулирующий и компенсационный характер дифференциации оплаты труда по районам страны. Сущность и основные направления районного регулирования заработной платы.</p> <p>Обоснование компенсационных выплат. Группировка районов по признакам общности климатических условий труда. Критерии отнесения территорий к районам Крайнего Севера, приравненным к ним местностям и другим районам страны.</p> <p>Структура районного регулирования заработной платы. Система районных коэффициентов. Возможные варианты компенсационных выплат за работу в тяжелых климатических условиях труда. Надбавка за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Коэффициенты за работу в пустынных и безводных местностях, а также в условиях высокогорья.</p> <p>Учет трудового вклада. Методы учета вклада работников предприятия в общие итоги коллективной работы. Отечественный опыт стимулирования результатов совместного труда. Практика начисления и распределения заработной платы на предприятиях разных форм собственности.</p>
<p>Тема 4. Эффективность трудовой деятельности (ОПК-1, ОПК-4)</p>	<p>Экономическая эффективность труда. Социальная эффективность труда. Оценка по конечным результатам производства. Управление производительностью труда.</p> <p>Принципы эффективной системы оплаты труда и мотивации персонала. Постановка целей и задач системы оплаты труда. Формирование (совершенствование) постоянной части заработной платы. Дифференциация персонала. Методы оценки должностей. Формирование (совершенствование) переменной части заработной платы. Разработка переменной части на основе</p>

	<p>performancemanagement – системы управления эффективностью. Определение основных показателей эффективности (KPI). Система сбалансированных показателей как инструмент стимулирования сотрудников на выполнение стратегических целей.</p>
<p>Тема 5. Современные технологии и методы нематериального стимулирования персонала (ПК-8, ПК-24)</p>	<p>Виды нематериальной мотивации. Вознаграждение за заслуги, имеющее денежное выражение, но выдаваемое в неденежной форме, моральная мотивация, как вознаграждения, не имеющие денежного выражения: признание статуса и заслуг (встречи с руководством, грамоты), особые условия работы и другие.</p> <p>Факторы, влияющие на мотивацию трудовой деятельности (методы повышения уровня мотивации): управление, планирование и организация, обучение; стиль руководства, коммуникации; оценка работы, поощрение, помощь при выполнении работы.</p>
<p>Тема 6. Организационная культура как инструмент управления мотивацией персонала организации (ОПК-1, ОПК-4)</p>	<p>Организационная культура (ОК): понятие и составляющие элементы. Современные подходы к определению содержания и функций ОК. Методология управления культурой организации (на примере модели PDCA). Сферы проявления ОК. Основные направления работы по формированию и развитию культуры организации. Методический арсенал развития ОК: организация внутрифирменного обучения персонала, в т.ч. через разработку welcome-тренингов (адаптационных тренингов); элементов системы мотивации и стимулирования; организацию отборочных мероприятий; сторителлинг; создание организационных материалов; использование возможностей корпоративных СМИ. Методические рекомендации по определению структуры и содержания Кодекса организационной этики и поведения, требований дресс-кода, иных локальных нормативных актов, регулирующих вопросы управления ОК. Методические подходы к оценке уровня понимания сотрудниками организации ценностей ОК. Аудит организационных ценностей. Оценка силы организационной культуры. Определение типа организационной культуры по К. Камерону и Р. Куинну. Специфика выбора методов управления персоналом в зависимости от типа ОК. Изменение ОК по итогам ее диагностики.</p>
<p>Тема 7. Построение эффективной системы мотивации и стимулирования персонала организации (ОПК-1, ОПК-4)</p>	<p>Трудности в разработке системы мотивации. Основные принципы стимулирования. Разработка системы дополнительных льгот и нематериального вознаграждения. Связь системы социальных льгот с оценкой сотрудников.</p>

	<p>Разработка структуры компенсационного пакета. Программа внутренних коммуникаций для новой системы мотивации. Процедуры мониторинга и оценки эффективности новой системы мотивации. Нормативные документы, регулирующие работу по стимулированию персонала в организации.</p>
--	---

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение учебной дисциплины

5.1. Основная литература:

1. Дейнека, А. В. Управление персоналом организации : учебник / А. В. Дейнека. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2022. – 288 с. : ил., табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684384>.
2. Шаховой, В.А. Мотивация трудовой деятельности / В.А. Шаховой, С.А. Шапиро. – 4-е изд. – М.; Берлин : Директ-Медиа, 2015. – 425 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272218>.

5.2. Дополнительная литература:

1. Егоршин, А.П. Мотивация трудовой деятельности : учеб. пособие / А. П. Егоршин. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2011. - 378 с.
2. Нестандартные теории мотивации : учебное пособие / авт.-сост. А. И. Коломиец. – Москва : Директ-Медиа, 2022. – 48 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=683091>.
3. Самраилова, Е. К. Современные методы мотивации и стимулирования труда работников : учебное пособие для студентов магистратуры / Е. К. Самраилова, С. А. Шапиро, О. В. Андросова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 270 с. : ил., схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=601366>.
4. Управление персоналом : учебное пособие / Г. И. Михайлина, Л. В. Матраева, Д. Л. Михайлин, А. В. Беляк ; под общ. ред. Г. И. Михайлиной. – 6-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2022. – 280 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684494>.
5. Шапиро, С. А. Краткий курс мотивации труда : учебное пособие / С. А. Шапиро, И. М. Кувакова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2018. – 96 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495213>.

5.3. Электронно-библиотечная система:

1. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» (www.biblioclub.ru).
2. Национальная электронная библиотека (<https://нэб.рф>).

5.4. Профессиональные базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

1. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» (www.biblioclub.ru).
2. Научная электронная библиотека (www.e-library.ru).

3. Национальная электронная библиотека (<https://нэб.рф>).
4. Справочно-правовая система «Консультант Плюс».
5. Справочно-правовая система «Гарант».

5.5. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

1. <http://www.pro-personal.ru/>
2. <http://www.podborkadrov.ru/>
3. <http://www.kadrovik.ru/>
4. <http://hr-portal.ru/>
5. <http://iteam.ru/>
6. <http://www.e-executive.ru/>
7. <http://hrm.ru/>
8. <http://www.aup.ru/personal/>
9. <http://www.top-personal.ru/>
10. <http://www.hr-journal.ru/>
11. <http://www.hr100.ru/>

5.6. Нормативные правовые акты

1. О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Закон РФ от 19 февраля 1993 г. N 4520-I
2. Правила сообщения работодателем о заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации", утвержденные Постановлением Правительства РФ от 21.01.2015 N 29
3. Правила сообщения работодателем о заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации", утвержденные Постановлением Правительства РФ от 21.01.2015 N 29
4. Профессиональный стандарт "Специалист по управлению персоналом", утвержденный Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 06.10.2015 № 691н
5. Трудовой кодекс Российской Федерации
6. Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
7. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 15.05.2013 г. № 792-р;
8. Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 — 2018 годы, утв. распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р;
9. Приказ Минтруда России №167н от 26 апреля 2013 г. «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;
10. Письмо Минобрнауки России от 12 сентября 2013 года № НТ-883/17 «О реализации части 11 статьи 108 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»».

6. Средства обеспечения освоения

учебной дисциплины

В учебном процессе при реализации учебной дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» используются следующие ресурсы:

– для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации:

– лабораторию, оснащенную лабораторным оборудованием;

– помещение для самостоятельной работы обучающихся оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации;

– компьютерные классы, оснащенные современными персональными компьютерами, работающими под управлением операционных систем Microsoft Windows, объединенными в локальную сеть и имеющими выход в Интернет;

– библиотека Академии, книжный фонд которой содержит научно-исследовательскую литературу, научные журналы и труды научных конференций, а также читальный зал;

– серверное оборудование, включающее, в том числе, несколько серверов серии IBM System X, а также виртуальные сервера, работающие под управлением операционных систем Calculate Linux, включенной в Реестр Российского ПО, Linux Ubuntu Server и Microsoft Windows Server и служащими для размещения различных сервисов и служб, в том числе для обеспечения работы СУБД MySQL;

– сетевое коммутационное оборудование, обеспечивающее работу локальной сети, предоставление доступа к сети Internet с общей скоростью подключения 100 Мбит/сек, а также работу беспроводного сегмента сети Wi-Fi в помещениях Академии;

– интерактивные информационные киоски «Инфо»;

– программные и аппаратные средства для проведения видеоконференцсвязи.

Кроме того, в образовательном процессе обучающимися широко используются следующие электронные ресурсы:

– система Internet (скорость подключения – 100 Мбит/сек);

– сайт www.krags.ru;

– беспроводная сеть Wi-Fi.

Конкретные помещения для организации обучения по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» представлены в Справке о материально-техническом обеспечении образовательной программы по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, сформированной в соответствии с расписанием учебных занятий и промежуточной аттестации и паспортами кабинетов ГОУ ВО КРАГСИУ.

РАЗДЕЛ II. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

Важнейшим условием успешного освоения материала является планомерная работа обучающегося в течение всего периода изучения дисциплины. Обучающемуся необходимо ознакомиться со следующей учебно-методической документацией: программой дисциплины; учебником и/или учебными пособиями по дисциплине;

электронными ресурсами по дисциплине; методическими и оценочными материалами по дисциплине.

Учебный процесс при реализации дисциплины основывается на использовании *традиционных, инновационных и информационных образовательных технологий*.

Традиционные образовательные технологии представлены *лекциями и занятиями семинарского типа (практические занятия)*.

Инновационные образовательные технологии используются в виде широкого применения активных и интерактивных форм проведения занятий. Аудиторная работа обучающихся может предусматривать интерактивную форму проведения лекционных и практических занятий: *лекции-презентации, лекции-дискуссии, работа в малых группах, анализ практических ситуаций и др.*

Информационные образовательные технологии реализуются путем активизации самостоятельной работы обучающихся в информационной образовательной среде.

Все аудиторные занятия преследуют цель обеспечения высокого теоретического уровня и практической направленности обучения.

Подготовка к лекционным занятиям

В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные и наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации по подготовке к занятиям семинарского типа и самостоятельной работе. В ходе лекционных занятий обучающемуся следует вести конспектирование учебного материала.

С целью обеспечения успешного освоения дисциплины обучающийся должен готовиться к лекции. При этом необходимо:

- внимательно прочитать материал предыдущей лекции;
- ознакомиться с учебным материалом лекции по рекомендованному учебнику и/или учебному пособию;
- уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- записать возможные вопросы, которые обучающийся предполагает задать преподавателю.

Подготовка к занятиям семинарского типа

Этот вид самостоятельной работы состоит из нескольких этапов:

- 1) повторение изученного материала. Для этого используются конспекты лекций, рекомендованная основная и дополнительная литература;
- 2) углубление знаний по теме. Для этого рекомендуется выписать возникшие вопросы, используемые термины;
- 3) подготовка докладов по темам, предлагаемым преподавателем;
- 4) анализ практических ситуаций и др.

При подготовке к занятиям семинарского типа рекомендуется с целью повышения их эффективности:

- уделять внимание разбору теоретических задач, обсуждаемых на лекциях;
- уделять внимание краткому повторению теоретического материала, который используется при выполнении практических заданий;
- выполнять внеаудиторную самостоятельную работу;
- ставить проблемные вопросы, по возможности использовать примеры и задачи с практическим содержанием;
- включаться в используемые при проведении практических занятий активные и интерактивные методы обучения.

При разборе примеров в аудитории или дома целесообразно каждый из них обосновывать теми или иными теоретическими положениями.

Активность на занятиях семинарского типа оценивается по следующим критериям:

- ответы на вопросы, предлагаемые преподавателем;

- участие в дискуссиях;
- выполнение проектных и иных заданий;
- ассистирование преподавателю в проведении занятий.

Организация самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся представляет собой процесс активного, целенаправленного приобретения ими новых знаний, умений без непосредственного участия преподавателя, характеризующийся предметной направленностью, эффективным контролем и оценкой результатов деятельности обучающегося.

Задачами самостоятельной работы являются:

- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических умений обучающихся;
- углубление и расширение теоретических знаний;
- формирование умений использовать нормативную и справочную документацию, специальную литературу;
- развитие познавательных способностей, активности обучающихся, ответственности и организованности;
- формирование самостоятельности мышления, творческой инициативы, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- развитие исследовательских умений.

При изучении дисциплины организация самостоятельной работы обучающихся представляет собой единство трех взаимосвязанных форм:

- 1) внеаудиторная самостоятельная работа;
- 2) аудиторная самостоятельная работа, которая осуществляется под непосредственным руководством преподавателя при проведении практических занятий и во время чтения лекций;
- 3) творческая, в том числе научно-исследовательская работа.

Перед выполнением обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель может давать разъяснения по выполнению задания, которые включают:

- цель и содержание задания;
- сроки выполнения;
- ориентировочный объем работы;
- основные требования к результатам работы и критерии оценки;
- возможные типичные ошибки при выполнении.

Контроль результатов внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся может проходить в письменной, устной или смешанной форме.

Достаточно часто преподаватель на тематических занятиях семинарского типа поручает конкретным обучающимся подготовить доклад. При подготовке доклада, пользуясь различными источниками (учебной и специальной литературой, в том числе монографиями, диссертациями и статьями, информационными источниками, статистической информацией и т.д.), необходимо полностью раскрыть тему, последовательно изложить историю вопроса, имеющиеся точки зрения, собственные выводы. Необходимо избегать непроверенной информации, оговаривать легитимность источников. Обязательным является сопровождение доклада электронной презентацией, сделанной в редакторе Power Point. Электронная презентация включает: титульный слайд с указанием темы доклада, Ф.И.О. обучающегося; основные положения доклада, выводы и заключительный слайд со списком источников и благодарностью (8–10 слайдов). Слайды могут быть пронумерованы. Цветовой фон слайдов подбирается так, чтобы на нем хорошо был виден текст. Слушая доклады и выступления на семинаре или реплики в ходе дискуссии, обучающимся важно не только уважать мнение собеседника, но и использовать навыки активного или рефлексивного слушания (не перебивать, давая

возможность полностью высказать свою точку зрения, непонятое уточнять, переформулируя высказанное и т.п.).

Подготовка к промежуточной аттестации

Видами промежуточной аттестации по данной дисциплине являются сдача *зачета*. При проведении промежуточной аттестации выясняется усвоение основных теоретических и прикладных вопросов программы и умение применять полученные знания к решению практических задач. При подготовке к *зачету* учебный материал рекомендуется повторять по учебному изданию, рекомендованному в качестве основной литературы, и конспекту. *Зачет* проводится в назначенный день, по окончании изучения дисциплины. После контрольного мероприятия преподаватель учитывает активность работы обучающегося на аудиторных занятиях, качество самостоятельной работы, результаты текущей аттестации, посещаемость и выставляет итоговую оценку.

Изучение дисциплины с использованием дистанционных образовательных технологий

При изучении дисциплины с использованием дистанционных образовательных технологий необходимо дополнительно руководствоваться локальными нормативными актами ГОУ ВО КРАГСиУ, регламентирующими организацию образовательного процесса с использованием дистанционных образовательных технологий.

РАЗДЕЛ II. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

Важнейшим условием успешного освоения материала является планомерная работа обучающегося в течение всего периода изучения дисциплины. Обучающемуся необходимо ознакомиться со следующей учебно-методической документацией: программой дисциплины; учебником и/или учебными пособиями по дисциплине; электронными ресурсами по дисциплине; методическими и оценочными материалами по дисциплине.

Учебный процесс при реализации дисциплины основывается на использовании *традиционных, инновационных и информационных образовательных технологий*.

Традиционные образовательные технологии представлены *лекциями и занятиями семинарского типа (практические занятия)*.

Инновационные образовательные технологии используются в виде широкого применения активных и интерактивных форм проведения занятий. Аудиторная работа обучающихся может предусматривать интерактивную форму проведения лекционных и практических занятий: *лекции-презентации, лекции-дискуссии, работа в малых группах, анализ практических ситуаций и др.*

Информационные образовательные технологии реализуются путем активизации самостоятельной работы обучающихся в информационной образовательной среде.

Все аудиторные занятия преследуют цель обеспечения высокого теоретического уровня и практической направленности обучения.

Подготовка к лекционным занятиям

В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные и наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации по подготовке к занятиям семинарского типа и самостоятельной работе. В ходе лекционных занятий обучающемуся следует вести конспектирование учебного материала.

С целью обеспечения успешного освоения дисциплины обучающийся должен готовиться к лекции. При этом необходимо:

- внимательно прочитать материал предыдущей лекции;

- ознакомиться с учебным материалом лекции по рекомендованному учебнику и/или учебному пособию;
- уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- записать возможные вопросы, которые обучающийся предполагает задать преподавателю.

Подготовка к занятиям семинарского типа

Этот вид самостоятельной работы состоит из нескольких этапов:

- 1) повторение изученного материала. Для этого используются конспекты лекций, рекомендованная основная и дополнительная литература;
- 2) углубление знаний по теме. Для этого рекомендуется выписать возникшие вопросы, используемые термины;
- 3) подготовка докладов по темам, предлагаемым преподавателем;
- 4) анализ практических ситуаций и др.

При подготовке к занятиям семинарского типа рекомендуется с целью повышения их эффективности:

- уделять внимание разбору теоретических задач, обсуждаемых на лекциях;
- уделять внимание краткому повторению теоретического материала, который используется при выполнении практических заданий;
- выполнять внеаудиторную самостоятельную работу;
- ставить проблемные вопросы, по возможности использовать примеры и задачи с практическим содержанием;
- включаться в используемые при проведении практических занятий активные и интерактивные методы обучения.

При разборе примеров в аудитории или дома целесообразно каждый из них обосновывать теми или иными теоретическими положениями.

Активность на занятиях семинарского типа оценивается по следующим критериям:

- ответы на вопросы, предлагаемые преподавателем;
- участие в дискуссиях;
- выполнение проектных и иных заданий;
- ассистирование преподавателю в проведении занятий.

Организация самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся представляет собой процесс активного, целенаправленного приобретения ими новых знаний, умений без непосредственного участия преподавателя, характеризующийся предметной направленностью, эффективным контролем и оценкой результатов деятельности обучающегося.

Задачами самостоятельной работы являются:

- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических умений обучающихся;
- углубление и расширение теоретических знаний;
- формирование умений использовать нормативную и справочную документацию, специальную литературу;
- развитие познавательных способностей, активности обучающихся, ответственности и организованности;
- формирование самостоятельности мышления, творческой инициативы, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- развитие исследовательских умений.

При изучении дисциплины организация самостоятельной работы обучающихся представляет собой единство трех взаимосвязанных форм:

- 1) внеаудиторная самостоятельная работа;

2) аудиторная самостоятельная работа, которая осуществляется под непосредственным руководством преподавателя при проведении практических занятий и во время чтения лекций;

3) творческая, в том числе научно-исследовательская работа.

Перед выполнением обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель может давать разъяснения по выполнению задания, которые включают:

- цель и содержание задания;
- сроки выполнения;
- ориентировочный объем работы;
- основные требования к результатам работы и критерии оценки;
- возможные типичные ошибки при выполнении.

Контроль результатов внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся может проходить в письменной, устной или смешанной форме.

Достаточно часто преподаватель на тематических занятиях семинарского типа поручает конкретным обучающимся подготовить доклад. При подготовке доклада, пользуясь различными источниками (учебной и специальной литературой, в том числе монографиями, диссертациями и статьями, информационными источниками, статистической информацией и т.д.), необходимо полностью раскрыть тему, последовательно изложить историю вопроса, имеющиеся точки зрения, собственные выводы. Необходимо избегать непроверенной информации, оговаривать легитимность источников. Обязательным является сопровождение доклада электронной презентацией, сделанной в редакторе Power Point. Электронная презентация включает: титульный слайд с указанием темы доклада, Ф.И.О. обучающегося; основные положения доклада, выводы и заключительный слайд со списком источников и благодарностью (8–10 слайдов). Слайды могут быть пронумерованы. Цветовой фон слайдов подбирается так, чтобы на нем хорошо был виден текст. Слушая доклады и выступления на семинаре или реплики в ходе дискуссии, обучающимся важно не только уважать мнение собеседника, но и использовать навыки активного или рефлексивного слушания (не перебивать, давая возможность полностью высказать свою точку зрения, непонятое уточнять, переформулируя высказанное и т.п.).

Подготовка к промежуточной аттестации

Видами промежуточной аттестации по данной дисциплине являются сдача *зачета*. При проведении промежуточной аттестации выясняется усвоение основных теоретических и прикладных вопросов программы и умение применять полученные знания к решению практических задач. При подготовке к *зачету* учебный материал рекомендуется повторять по учебному изданию, рекомендованному в качестве основной литературы, и конспекту. *Зачет* проводится в назначенный день, по окончании изучения дисциплины. После контрольного мероприятия преподаватель учитывает активность работы обучающегося на аудиторных занятиях, качество самостоятельной работы, результаты текущей аттестации, посещаемость и выставляет итоговую оценку.

Изучение дисциплины с использованием дистанционных образовательных технологий

При изучении дисциплины с использованием дистанционных образовательных технологий необходимо дополнительно руководствоваться локальными нормативными актами ГОУ ВО КРАГСиУ, регламентирующими организацию образовательного процесса с использованием дистанционных образовательных технологий.

РАЗДЕЛ III. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

8. Контрольно-измерительные материалы, необходимые для проверки сформированности индикаторов достижения компетенций (знаний и умений)

8.1. Задания для проведения текущего контроля (контрольная работа)

1. Побудительная причина трудовой деятельности индивида, вызванная его интересами и потребностями, удовлетворение которых возможно посредством получения благ, являющихся жизненной необходимостью, с наименьшими моральными и материальными издержками, – это:

- 1) мотив;
- 2) стимул;
- 3) мотивация;
- 4) стимулирование.

2. Стремление работника удовлетворить свои потребности в определенных благах посредством труда, направленного на достижение целей организации, – это:

- 1) мотивация;
- 2) самомотивация;
- 3) стимулирование;
- 4) трудовая деятельность.

3. Побудительная причина заинтересованности в труде – это:

- 1) благо;
- 2) мотив;
- 3) стимул;
- 4) потребность.

4. Стремление организации с помощью моральных и материальных средств воздействия побудить работников к труду, его интенсификации, повышению производительности и качества труда для достижения целей организации – это:

- 1) наказание;
- 2) мотивация;
- 3) вознаграждение;
- 4) стимулирование.

5. Осознания, энергозатратная, направленная на создание материальных и духовных ценностей, общепризнанная целесообразной деятельность человека, требующая приложения усилий и осуществления работы, - это:

- 1) управление;
- 2) учебная деятельность;
- 3) трудовая деятельность;
- 4) физическая активность.

6. Структура мотивации, позволяющая дифференцированно подходить к управлению посредством мотивации в связи с определенными задачами, решаемыми группами персонала:

- 1) многоцелевая;
- 2) потребностная;
- 3) моноцентристская;
- 4) полицентристкая.

7. К социально-натуральным стимулам можно отнести:

- 1) бесплатное питание на работе;
- 2) премирование за снижение трудоемкости работ;
- 3) льготную продажу акций и облигаций своим работникам;
- 4) предоставление отсрочки платежей на определенный период.

8. Ценностная ориентация работника, связанная с отношением к труду как средству достижения независимости, построения своей деловой карьеры в жизни, возможности неофициального обогащения, средству достижения необходимого уровня благополучия:

- 1) деловая;
- 2) моральная;
- 3) прагматическая;
- 4) инструментальная.

9. Оценка качества трудовой деятельности по критериям удовлетворения значимых и актуальных потребностей работника с реальными личностными результатами труда:

- 1) установка на труд;
- 2) трудовое поведение;
- 3) удовлетворенность трудом;
- 4) практические требования личности к работе.

8.2. Вопросы для подготовки к зачёту

1. Основы трудовой мотивации. Мотивы, стимулы, потребности.
2. Мотивация как функция управления персоналом.
3. Теоретические основы трудовой мотивации: общий обзор.
4. Теория потребностей А.Маслоу.
5. Теория приобретенных потребностей Д.Мак-Клелланда.
6. Теория двух факторов Ф.Герцберга.
7. Теория ожиданий В.Врума.
8. Теория справедливости С.Адамса.
9. Комплексная теория Портера-Лоулера.
10. Структура трудовой мотивации.
11. Функции трудовой мотивации.
12. Трудности в разработке системы мотивации персонала.
13. Инструменты в выявлении мотивации сотрудников.
14. Мотивация и трудовое поведение: базовая модель В.И.Герчикова.
15. Заработная плата. Структура, функции, принципы.
16. Государственное регулирование заработной платы.
17. Системы организации заработной платы.
18. Формы организации заработной платы. Сравнительная характеристика, условия применения.
19. Дифференциация персонала. Методы оценки должностей. Грейдинг.
20. Переменная часть оплаты труда. Структура. Элементы премирования.
21. Определение основных показателей эффективности (KPI).
22. Районное регулирование заработной платы в Российской Федерации.
23. Основные принципы системы стимулирования.
24. Мотивация работников на различных этапах трудовой карьеры.
25. Корпоративная культура как фактор мотивации.
26. Виды мотивации персонала и их характеристика.

- 27. Характеристика позитивной и негативной мотивации.
- 28. Экономические методы стимулирования.
- 29. Метод соучастия работников и обогащения труда.
- 30. Целевой метод стимулирования.
- 31. Нормативные документы, регулирующие работу по стимулированию персонала в организации.
- 32. Диагностика и анализ мотивационной среды компании (системы мотивации персонала в организации).
- 33. Методы и виды нематериального стимулирования персонала.
- 34. Организационные факторы, влияющие на мотивацию трудовой деятельности.
- 35. Направления социальной мотивации.

8.3. Вариант заданий для проведения промежуточного контроля (зачета)

1. Расположите потребности в иерархическом порядке, согласно теории А. Маслоу:

а) социальные потребности	
б) физиологические потребности	
в) потребности в самовыражении	
г) потребности в безопасности	
д) потребности в уважении	

2. Количество самовольных невыходов сотрудника на работу – это:

- а) текучесть;
- б) конформизм;
- в) абсентеизм;
- г) моббинг.

3. Что не относится к основным группам методов управления персоналом в организации:

- А) Административные;
- Б) Экономические;
- В) Статистические;
- Г) социально-психологические.

4. Мотивация - это

- а) процесс побуждения человека к деятельности для достижения целей;
- б) побуждение человека к определенному поведению посредством идейно-психологического воздействия;
- в) воздействие не непосредственно на личность, а на внешние обстоятельства с помощью благ;
- г) стимулы, направленные на удовлетворение духовных и нравственных потребностей человека.

5. Процессуальные теории мотивации основываются
- на представлении о стремлении человека к самореализации;
 - на идее о значимости для человека процесса выполнения работы;
 - на концепции потребностей человека;
 - на теоретических выводах о мотивационных профилях людей.
6. Определение и реализация потенциала работника, поручение ему сложных и важных, неструктурированных заданий – это способы удовлетворения:
- социальных потребностей;
 - физиологических потребностей;
 - потребностей в самоактуализации;
 - всех вышеперечисленных видов потребностей.

3. Критерии и показатели оценивания результатов обучения

Освоение обучающимся каждой учебной дисциплины в семестре, независимо от её общей трудоёмкости, оценивается по 100-балльной шкале, которая затем при промежуточном контроле в форме экзамена переводится в традиционную 4-балльную оценку («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»), а при контроле в форме зачёта – в 2-балльную («зачтено» или «незачтено»). Данная 100-балльная шкала при необходимости соотносится с Европейской системой перевода и накопления кредитов (ECTS).

Соотношение 2-, 4- и 100-балльной шкал оценивания освоения учебной дисциплины, соотнесенная со шкалой ECTS

Оценка по 4-балльной шкале	Зачёт	Сумма баллов по дисциплине	Оценка ECTS	Градация
5 (отлично)	Зачтено	90 – 100	A	Отлично
4 (хорошо)		85 – 89	B	Очень хорошо
3 (удовлетворительно)		75 – 84	C	Хорошо
		70 – 74	D	Удовлетворительно
		65 – 69		
60 – 64		E	Посредственно	
2 (неудовлетворительно)	Не зачтено	Ниже 60	F	Неудовлетворительно

Критерии оценок ECTS

5	A	« Отлично » – теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному
4	B	« Очень хорошо » – теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения

		большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному, однако есть несколько незначительных ошибок
	C	«Хорошо» – теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками
3	D	«Удовлетворительно» – теоретическое содержание дисциплины освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки
	E	«Посредственно» – теоретическое содержание дисциплины освоено частично, некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены, либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному
2	F	«Неудовлетворительно» – теоретическое содержание дисциплины не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом дисциплины не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий

Оценивание результатов обучения по дисциплине осуществляется в форме текущего и промежуточного контроля. Текущий контроль в семестре проводится с целью обеспечения своевременной обратной связи, с целью активизации самостоятельной работы обучающихся. Объектом текущего контроля являются конкретизированные результаты обучения (учебные достижения) по дисциплине.

Структура итоговой оценки обучающихся

3.1. Критерии и показатели оценивания результатов обучения

№	Критерии оценивания	Показатели (оценка в баллах)
3.1.1	Работа на аудиторных занятиях	20
3.1.2	Посещаемость	5
3.1.3	Самостоятельная работа	15
3.1.4	Текущая аттестация	20
	Итого	60
3.1.5	Промежуточная аттестация	40
	Всего	100

3.1.1. Критерии и показатели оценивания результатов обучения в рамках аудиторных занятий

№	Критерии оценивания	Показатели (оценка в баллах)
1	Подготовка и выступление с докладом	до 5 баллов

2	Активное участие в обсуждении доклада	до 5 баллов
3	Выполнение практического задания (анализ практических ситуаций, составление документов, сравнительных таблиц)	до 5 баллов
4	Другое	до 5 баллов
	Всего	20

3.1.2. Критерии и показатели оценивания результатов обучения в рамках посещаемости обучающимся аудиторных занятий

Критерии оценивания	Показатели (оценка в баллах)
100% посещение аудиторных занятий	5 баллов
100% посещение аудиторных занятий. Небольшое количество пропусков по уважительной причине	4 балла
До 30% пропущенных занятий	3 балла
До 50% пропущенных занятий	2 балла
До 70% пропущенных занятий	1 балл
70% и более пропущенных занятий	0 баллов

3.1.3. Критерии и показатели оценивания результатов обучения в рамках самостоятельной работы обучающихся

Критерии оценивания	Оценка
Раскрыты основные положения вопроса или задания через систему аргументов, подкрепленных фактами, примерами, обоснованы предлагаемые в самостоятельной работе решения, присутствуют полные с детальными пояснениями выкладки, оригинальные предложения, обладающие элементами практической значимости, самостоятельная работа качественно и чётко оформлена	15–12 баллов
В работе присутствуют отдельные неточности и замечания непринципиального характера (опiski, случайные грамматические ошибки)	11–9 баллов
В работе имеются серьёзные ошибки и пробелы в знаниях	8–5 баллов
Задание не выполнено или выполнено с грубыми ошибками	0 баллов

3.1.4. Критерии и показатели оценивания результатов обучения в рамках текущей аттестации

Критерии оценивания	Показатели (оценка в баллах)
Задание полностью выполнено, правильно применены теоретические положения дисциплины. Отмечается чёткость и структурированность изложения, оригинальность мышления	20–17 баллов
Задание полностью выполнено, при подготовке применены теоретические положения дисциплины, потребовавшие уточнения или незначительного исправления	16–13 баллов
Задание выполнено, но теоретическая составляющая	12–5 баллов

нуждается в доработке. На вопросы по заданию были даны нечёткие или частично ошибочные ответы	
Задание не выполнено или при ответе сделаны грубые ошибки, демонстрирующие отсутствие теоретической базы знаний обучающегося	0 баллов

3.1.5. Критерии и показатели оценивания результатов обучения в рамках промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация в форме зачёта имеет целью проверку и оценку знаний обучающихся по теории и применению полученных знаний, умений и навыков.

Критерии и показатели оценки результатов зачёта в тестовой форме

Критерии оценивания	Показатели (оценка в баллах)	Оценка
Правильно выполненных заданий – 86-100%	40–35 баллов	Зачет
Правильно выполненных заданий – 71-85%	34–25 баллов	
Правильно выполненных заданий – 51-70%	24–15 баллов	
Правильно выполненных заданий – менее 50%	14-0 баллов	Незачет

Примерный перечень оценивания научно-исследовательской деятельности обучающихся

Наименование показателей	Количество во баллов	Наименование показателей	Количество баллов
<i>Участие в конкурсе студенческих научных работ</i>		<i>Публикация статей</i>	
- при получении диплома I степени	12	- в научных журналах	12
- при получении диплома II степени	10	- в межвузовском сборнике	10
- при получении диплома III степени	8	- в вузовском сборнике	8
- без поощрения	5		
<i>Выступления на конференциях</i>		<i>Участие в олимпиадах и конкурсах</i>	
- международных	5	- международных	5
- республиканских	4	- республиканских	4
- вузовских	2	- вузовских	2
- за призовые места добавляется	1	- за призовые места добавляется	1