

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Наумова Наталия Александровна

Должность: Ректор

Дата подписания: 13.01.2026 09:32:18

Уникальный программный ключ:

6b5279da4e034bffa79172803da5b785591869e2

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования

«ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ»

(ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ)

Экономический факультет

Кафедра государственных закупок, менеджмента и государственного управления

Согласовано

деканом экономического факультета

«25» марта 2024 г.

/Фонина Т.Б./

### Рабочая программа дисциплины

Компенсационная политика и вознаграждение персонала

**Направление подготовки**

38.04.02 Менеджмент

**Программа подготовки:**

Кадровый менеджмент и консалтинг

**Квалификация**

Магистр

**Форма обучения**

Заочная

Согласовано учебно-методической комиссией  
экономического факультета

Протокол «25» марта 2024 г. № 7

Председатель УМКом

/Сюзева О.В./

Рекомендовано кафедрой

государственных закупок, менеджмента  
и государственного управления

Протокол от «04» марта 2024 г. № 8

Зав. кафедрой

/Трофимовская А.В./

Мытищи

2024

Автор-составитель:  
Фомичёва Л.М., кандидат экономических наук, доцент

Рабочая программа дисциплины «Компенсационная политика и вознаграждение персонала» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент, утвержденного приказом МИНОБРНАУКИ РОССИИ от 12.08.2020 г. № 952.

Дисциплина входит в модуль «Элективные дисциплины (модули)», в часть, формируемую участниками образовательных отношений, Блока 1 «Дисциплины (модули)» и является элективной.

Реализуется в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий.

Год начала подготовки (по учебному плану) 2024

## СОДЕРЖАНИЕ

1.	Планируемые результаты обучения.....	4
2.	Место дисциплины в структуре образовательной программы.....	4
3.	Объем и содержание дисциплины.....	5
4.	Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся.....	6
5.	Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине.....	6
6.	Учебно-методическое и ресурсное обеспечение дисциплины.....	15
7.	Методические указания по освоению дисциплины.....	16
8.	Информационные технологии для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	16
9.	Материально-техническое обеспечение дисциплины .....	17

## **1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ**

### **1.1. Цели и задачи дисциплины**

Цели освоения дисциплины «Компенсационная политика и вознаграждение персонала» - овладение современными концепциями и подходами к разработке компенсационной политики и системы вознаграждения организации; методами анализа и оценки компенсационной политики и системы вознаграждения организации.

**Основные задачи дисциплины:**

- исследование современных представлений о системах вознаграждения персонала;
- приобретение практических навыков сбора, обработки и оценки информации для подготовки и принятия управленческих решений, анализ существующей компенсационной политики, обоснование предложений по ее совершенствованию;
- моделирование основных типов экономических и управленческих решений, которые должны принимать менеджеры применительно к распределению ограниченных ресурсов, необходимых для мотивации и стимулирования персонала;
- приобретение систематических знаний о закономерностях, правилах и процедурах формирования систем вознаграждения персонала и экономического механизма функционирования организаций, варианты их построения, достоинства и недостатки.

### **1.2 Планируемые результаты обучения**

В результате освоения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие компетенции:

ДПК-2. Способен осуществлять анализ и контроль в области управления персоналом; оценивать результаты управленческих мероприятий, вести расчет затрат на персонал для формирования бюджета;

ДПК-4. Способен разрабатывать предложения по обеспечению организации персоналом, формированию систем оценки, развития, оплаты труда, корпоративным социальным программам и социальной политике организации, осуществлять документационное оформление результатов управленческих решений;

ДПК-5. Способен консультировать и оказывать помощь должностным лицам организации по диагностике и оценке структуры и функций системы управления персоналом; разрабатывать предложения по развитию процессов управления персоналом для достижения целей организации.

## **2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Дисциплина входит в модуль «Элективные дисциплины (модули)», в часть, формируемую участниками образовательных отношений, Блока 1 «Дисциплины (модули)» и является элективной.

Дисциплина «Компенсационная политика и вознаграждение персонала» представляет собой комплексное обобщение знаний, полученных в ходе изучения теоретических и практических дисциплин: «Управление изменениями в кадровых процессах», «Стратегическое управление в кадровом менеджменте», которые являются базовыми и закладывают фундамент для изучения механизма управления на всех уровнях.

Основные положения дисциплины должны быть использованы в дальнейшей образовательной деятельности магистранта при изучении следующих дисциплин: «Технологии формирования HR-бюджетов», «Кадровое администрирование в организации».

Знания, полученные при изучении дисциплины «Компенсационная политика и вознаграждение персонала» закладывают фундамент по оптимизации принятия управленческих решений в системе управления персоналом, в организациях бизнеса в целях максимизации результативности деятельности организации.

### 3. ОБЪЕМ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

#### 3.1. Объем дисциплины

Показатель объема дисциплины	Форма обучения
	заочная
Объем дисциплины в зачетных единицах	3
Объем дисциплины в часах	108 (108) <sup>1</sup>
Контактная работа:	18,3
Лекции	6
Практические занятия	10
Контактные часы на промежуточную аттестацию:	2,3
Экзамен	0,3
Предэкзаменационная консультация	2
Самостоятельная работа	80
Контроль	9,7

Форма промежуточной аттестации – экзамен в 5 семестре

#### 3.2. Содержание дисциплины

Наименование разделов (тем) дисциплины с кратким содержанием	Кол-во часов	
	Лекции	Практические занятия
Тема 1. Теоретико-методологические основы формирования компенсационной политики и системы вознаграждения. Понятие мотивации и стимулирования труда. Основные теории мотивации персонала. Элементы системы вознаграждения персонала.	2	2
Тема 2. Разработка компенсационной политики и стратегии вознаграждения. Подходы и методы к формированию компенсационной политики. Этапы разработки компенсационной политики и стратегии вознаграждения.	1	2
Тема 3. Определение уровня и структуры вознаграждения. Категоризация персонала организации. Оценка и классификация рабочих мест. Грейдирование должностей. Установление постоянной, переменной частей вознаграждения. Разработка материальной неденежной части вознаграждения. Разработка нематериальной части вознаграждения.	1	2
Тема 4. Политика вознаграждения особых категорий сотрудников. Политика вознаграждения работников в возрасте до 18 лет. Политика вознаграждения работников различных отраслей. Политика вознаграждения лиц с ограниченными возможностями.	1	2
Тема 5. Управление вознаграждением Субъект и объект управления вознаграждением. Ресурсы организации в области управления вознаграждением. Функции управления вознаграждением. Организация управления вознаграждением.	1	2
<b>Итого</b>	<b>6(6)<sup>2</sup></b>	<b>10(10)<sup>3</sup></b>

### 4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Темы для самостоятельно го изучения	Изучаемые вопросы	Количество часов	Формы самостоятельной работы	Методическое обеспечение	Формы отчетности
Тема 1.	Понятие мотивации и стимулирования	16	Подготовка к	Учебно-	Доклад,

<sup>1</sup> Реализуется в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий.

<sup>2</sup> Реализуется в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий.

<sup>3</sup> Реализуется в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий.

Теоретико-методологическое основы формирования компенсационной политики и системы вознаграждения.	труда. Основные теории мотивации персонала. Элементы системы вознаграждения персонала.		практическим занятиям, подготовка докладов, изучение литературы	методическое обеспечение дисциплины	тест, рецензия
Тема 2. Разработка компенсационной политики и стратегии вознаграждения.	Подходы и методы к формированию компенсационной политики. Этапы разработки компенсационной политики и стратегии вознаграждения.	16	Подготовка к занятиям, подготовка докладов, изучение литературы	Учебно-методическое обеспечение дисциплины	Доклад, тест, рецензия
Тема 3. Определение уровня и структуры вознаграждения	Категоризация персонала организации. Оценка и классификация рабочих мест. Грейдирование должностей. Установление постоянной, переменной частей вознаграждения. Разработка материальной неденежной части вознаграждения. Разработка нематериальной части вознаграждения.	16	Подготовка к занятиям, подготовка докладов, изучение литературы	Учебно-методическое обеспечение дисциплины	Доклад, тест, рецензия
Тема 4. Политика вознаграждения особых категорий сотрудников.	Политика вознаграждения работников в возрасте до 18 лет. Политика вознаграждения работников различных отраслей. Политика вознаграждения лиц с ограниченными возможностями.	16	Подготовка к занятиям, подготовка докладов, изучение литературы	Учебно-методическое обеспечение дисциплины	Доклад, тест, рецензия
Тема 5. Управление вознаграждением	Субъект и объект управления вознаграждением. Ресурсы организации в области управления вознаграждением. Функции управления вознаграждением. Организация управления вознаграждением.	16	Подготовка к занятиям, подготовка докладов, изучение литературы	Учебно-методическое обеспечение дисциплины	Доклад, тест, рецензия
<b>Итого</b>		<b>80 (80)<sup>4</sup></b>			

## 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

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

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
ДПК-2. Способен осуществлять анализ и контроль в области управления персоналом; оценивать результаты управленческих мероприятий, вести расчет затрат на персонал для формирования бюджета;	1. Работа на учебных занятиях. 2. Самостоятельная работа.
ДПК-4. Способен разрабатывать предложения по обеспечению организации персоналом, формированию систем оценки, развития, оплаты труда, корпоративным социальным программам и социальной политике организации, осуществлять документационное оформление результатов управленческих решений	1. Работа на учебных занятиях. 2. Самостоятельная работа.

<sup>4</sup> Реализуется в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий.

ДПК-5. Способен консультировать и оказывать помощь должностным лицам организации по диагностике и оценке структуры и функций системы управления персоналом; разрабатывать предложения по развитию процессов управления персоналом для достижения целей организации.	1. Работа на учебных занятиях. 2. Самостоятельная работа.
---	--

## 5.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
ДПК-2	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях. 2. Самостоятельная работа.	<b>Знать:</b> закономерности, основные события и процессы управления затратами на персонал. <b>Уметь:</b> ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией функций управления затратами на персонал	Доклад тест, рецензия	Шкала оценивания доклада Шкала оценивания рецензии Шкала оценивания теста
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях. 2. Самостоятельная работа.	<b>Знать:</b> основные теории и подходы к управлению затратами на персонал для решения стратегических задач. <b>Уметь:</b> эффективно выполнять функциональные обязанности и программы по управлению затратами на персонал для решения стратегических задач. <b>Владеть:</b> экономическими методами анализа эффективности управления затратами на персонал для решения стратегических задач	Доклад тест, рецензия	Шкала оценивания доклада Шкала оценивания рецензии Шкала оценивания теста
ДПК-4	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях. 2. Самостоятельная работа.	<b>Знать:</b> основные теории и подходы к использованию количественных и качественных методов для проведения прикладных исследований в управлении персоналом. <b>Уметь:</b> эффективно выполнять функциональные обязанности и программы осуществления кадровых изменений и оценивать их эффективность.	Доклад тест, рецензия	Шкала оценивания доклада Шкала оценивания рецензии Шкала оценивания теста
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях. 2. Самостоятельная работа.	<b>Знать:</b> основные теории и подходы к использованию количественных и качественных методов для проведения прикладных исследований в управлении персоналом. <b>Уметь:</b> эффективно выполнять функциональные обязанности и программы осуществления кадровых изменений и оценивать их эффективность <b>Владеть:</b> экономическими методами анализа эффективности функционирования системы управления персоналом	Доклад тест, рецензия	Шкала оценивания доклада Шкала оценивания рецензии Шкала оценивания теста

ДПК-5	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях. 2. Самостоятельная работа.	<b>Знать</b> - основные понятия и модели компенсационной политики и вознаграждения персонала - основные методы регулирования вознаграждения персонала <b>Уметь</b> - применять основные способы оценки эффективности компенсационной политики и вознаграждения персонала	Доклад тест, рецензия	Шкала оценивания доклада Шкала оценивания рецензии Шкала оценивания теста
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях. 2. Самостоятельная работа.	<b>Знать</b> - современные подходы к формированию эффективной компенсационной политики и системы вознаграждения персонала в организации <b>Уметь</b> - консультировать и оказывать помощь должностным лицам организации по диагностике и оценке системы вознаграждения персонала в организации <b>Владеть</b> - навыками разработки предложений по развитию процессов управления компенсационной политикой и системой вознаграждения персонала в организации для достижения её целей	Доклад тест, рецензия	Шкала оценивания доклада Шкала оценивания рецензии Шкала оценивания теста

### Шкала оценивания доклада

Критерии оценивания	Интервал оценивания
Доклад написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения студента обоснована, в работе присутствуют ссылки на нормативно-правовые акты, примеры из судебной практики, мнения известных учёных в данной области. Студент работе выдвигает новые идеи и трактовки, демонстрирует способность анализировать материал.	<b>4</b>
Доклад написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения студента обоснована, в работе присутствуют ссылки на нормативно-правовые акты, примеры из судебной практики, мнения известных учёных в данной области.	<b>3</b>
Доклад написан грамотным научным языком, в работе не продемонстрирована способность к научному анализу, не отражена точка зрения студента, допущены ошибки	<b>2</b>
Доклад выполнен формально, отсутствует анализ, цель реферата не достигнута	<b>0-1</b>

Максимальное количество баллов –20. (всего 5 докладов)



### Шкала оценивания теста

Критерии оценивания	Интервал оценивания
80-100% правильных ответов	4-5
70-75 % правильных ответов	3
50-65 % правильных ответов	2
менее 50 % правильных ответов	0-1

Максимальное количество баллов –30. (всего 6 тестов)

### Шкала оценивания рецензии

Критерии оценивания	Интервал оценивания
Рецензия написана грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения. Студент работе выдвигает новые идеи и трактовки, демонстрирует способность анализировать материал.	5
Рецензия написана грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения студента обоснована.	3-4
Рецензия написана грамотным научным языком, в работе не продемонстрирована способность к научному анализу, допущены ошибки.	2
Рецензия выполнена формально, отсутствует анализ.	0-1

Максимальное количество баллов –10. (всего 2 рецензии)

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

#### Примерный перечень статей для рецензии

1. Акимов А.А., Тихонов А.И. ПРИМЕНЕНИЕ СИСТЕМЫ ГРЕЙДИРОВАНИЯ КАК СОВРЕМЕННОГО ИНСТРУМЕНТА УПРАВЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТОЙ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ АВИАЦИОННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ // Московский экономический журнал – 2020  
<https://cyberleninka.ru/article/n/primenenie-sistemy-greydirovaniya-kak-sovremennogo-instrumenta-upravleniya-zarabotnoy-platoy-na-predpriyatiyah-aviatsionnoy>
2. Воронцовская Л.Г. Теоретические основы и практические рекомендации вознаграждения членов советов директоров на предприятиях с государственным участием // Вестник Прикамского социального института. 2020. № 1 (85). С. 77-85.  
<https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-osnovy-i-prakticheskie-rekomendatsii-voznagrazhdeniya-chlenov-sovetov-direktorov-na-predpriyatiyah-s-gosudarstvennym-uchastiem>
3. Масюкова М.Н., Андрюшина И.С. ПОЛИТИКА ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ, ОРИЕНТИРОВАННАЯ НА РОСТ СТОИМОСТИ КОМПАНИИ // StudNet - 2020  
<https://cyberleninka.ru/article/n/politika-voznagrazhdeniya-orientirovannaya-na-rost-stoimosti-kompanii>

#### Примерный перечень тестовых заданий

1. Согласно теории потребностей А. Маслоу все потребности человека можно разделить:
  - а) на 4 категории;
  - б) на 5 категорий;
  - в) на 6 категорий;
  - г) на 7 категорий.
2. Какие потребности относятся к группе гигиенических факторов, по мнению Ф. Герцберга:

- а) стабильность рабочего места;
  - б) отношения с начальством;
  - в) возможность карьерного роста;
  - г) признание.
3. Блага, способные удовлетворить потребность при осуществлении определенных действий, являются:
- а) мотивом;
  - б) стимулом;
  - в) установкой.
4. Теория двух факторов Ф. Герцберга относится к
- а) процессуальным теориям мотивации;
  - б) внутриличностным теориям мотивации
  - в) теории, в основе которых лежит специфическая картина работника-человека.
5. Верно ли следующее утверждение? «Потребность во власти, по теории Д. МакКлелланда, ассоциируется со стремлением человека к достижениям».
- а) неверно;
  - б) верно.
6. К уровням потребностей А. Маслоу не относится:
- а) потребность в соучастии;
  - б) потребность в признании;
  - в) потребность в безопасности;
  - г) потребность в самовыражении.
7. К основным видам стимулов относятся:
- а) материальные денежные;
  - б) нематериальные;
  - в) материальные неденежные;
  - г) нет верного ответа.
8. Модель мотивации Лоулера-Портера относится:
- а) к внутриличностным теориям мотивации;
  - б) к процессуальным теориям мотивации.
9. К моральным стимулам можно отнести:
- а) медицинское страхование работника и членов его семьи;
  - б) присуждение почетного звания;
  - в) вручение грамоты;
  - г) выделение средств на образование в вузе.
10. Элементы заработной платы, выплачиваемые за счет себестоимости – это:
- а) премия за основные результаты;
  - б) вознаграждение за конечный результат;
  - в) основная зарплата;
  - г) материальная помощь.
11. Оптимальной формой оплаты труда управленческого персонала является:
- а) окладно-премиальная;
  - б) аккордно-премиальная;
  - в) повременно-премиальная;
  - г) сдельно-премиальная.
12. Оплата труда на основе квалификационных категорий, разрядов, должностных окладов характерно для:
- а) тарифной системы оплаты труда;
  - б) бестарифной системы оплаты труда.
13. Коэффициент, отражающий квалификацию работника, профессиональное мастерство, универсальность, называется:
- а) КТУ (коэффициент трудового участия);

- б) КТВ (коэффициент трудового вклада);
  - в) ККУ (коэффициент квалификационного уровня).
14. Базовый заработок рабочего-сдельщика рассчитывается как:
- а) тарифная ставка  $\times$  количество отработанного времени;
  - б) фактический объем работ в натуральных единицах  $\times$  расценка за единицу объема в руб.

### **Примерный список тем докладов**

1. Факторы внешней и внутренней среды, влияющие на формирование системы вознаграждения.
2. Внутренняя гармонизация вознаграждения как фактор построения эффективной системы мотивации и вознаграждения.
3. Анализ содержания работ: теория, методология, практика.
4. Внешняя конкурентоспособность вознаграждения как фактор обеспечения эффективности системы вознаграждения.
5. Подходы к исследованию рынка заработных плат: мировой и российский опыт.
6. Оплата по эффективности: теория и практика.
7. Особенности построения компенсационного пакета для высших руководителей организации.
8. Основные участники процесса внедрения системы вознаграждения и сферы их ответственности.
9. Мониторинг и аудит действующей системы вознаграждения как фактор ее поступательного развития.
10. Определение политики и стратегии вознаграждения в соответствии с бизнес-стратегией компании.
11. Поддержка конкурентного преимущества организации с помощью системы мотивации и вознаграждения.
12. Основные подходы к оценке должностей: мировой и российский опыт.
13. Балльно-факторная методика оценки должностей: этапы и процедуры.
14. Определение политики конкурентоспособной оплаты.
15. Комбинированные схемы переменного вознаграждения как эволюционный вариант развития стимулирующих выплат.
16. Опционы как вариант долгосрочной программы вознаграждения: их преимущества/ограничения и условия применения.
17. Виды стратегий вознаграждения специалистов в области продаж и работы с клиентами.
18. Схемы оплаты по результатам для рабочих.
19. Этапы процесса мониторинга и аудита действующей системы вознаграждения.
20. Управление развитием системы вознаграждением как способ поддержания ее актуальности.

### **Примерный перечень вопросов для подготовки к экзамену**

1. Понятие мотивации труда.
2. Понятие стимулирования труда.
3. Содержательные теории мотивации персонала.
4. Процессуальные теории мотивации персонала.
5. Цели и задачи системы вознаграждения персонала.
6. Принципы системы вознаграждения персонала.
7. Подходы к формированию компенсационной политики.
8. Методы формированию компенсационной политики.
9. Этапы разработки компенсационной политики и стратегии вознаграждения.
10. Анализ существующей компенсационной политики и стратегии вознаграждения.

11. Изучение особенностей существующей системы оплаты труда на предприятии и определение оптимального размера оплаты труда работников.
12. Регламентирование и закрепление во внутриорганизационных нормативных документах новых методов, форм, элементов компенсационной политики и стратегии вознаграждения.
13. Категоризация персонала организации.
14. Оценка и классификация рабочих мест.
15. Методы оценки рабочих мест.
16. Грейдирование должностей.
17. Установление постоянной части, надбавок и доплат.
18. Установление переменной части вознаграждения.
19. Сбалансированная система показателей.
20. Система ключевых показателей эффективности.
21. Разработка материальной неденежной части вознаграждения.
22. Общие требования к формированию социального пакета.
23. Разработка нематериальной части вознаграждения
24. Политика вознаграждения работников в возрасте до 18 лет.
25. Политика вознаграждения работников различных отраслей.
26. Политика вознаграждения лиц с ограниченными возможностями
27. Субъект управления вознаграждением.
28. Объект управления вознаграждением.
29. Ресурсы организации в области управления вознаграждением.
30. Функции управления вознаграждением.
31. Организация управления вознаграждением.

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

Основными формами текущего контроля являются доклады, тесты, а также написание рецензий.

Одним из условий, обеспечивающих успех практических занятий, является совокупность определенных конкретных требований к докладам студентов. Эти требования должны быть достаточно четкими и в то же время не настолько регламентированными, чтобы сковывать творческую мысль, насаждать схематизм.

Перечень требований к выступлению студента:

- связь выступления с предшествующей темой или вопросом;
- раскрытие сущности проблемы;
- методологическое значение для научной, профессиональной и практической деятельности.

Важнейшие требования к выступлениям студентов – самостоятельность в подборе фактического материала и аналитическом отношении к нему, умение рассматривать примеры и факты во взаимосвязи и взаимообусловленности, отбирать наиболее существенные из них.

Приводимые студентом примеры и факты должны быть существенными, по возможности перекликаться с программой подготовки. Примеры из области наук, близких к программе подготовки студента, из сферы познания. Выступление студента должно соответствовать требованиям логики. Четкое вычленение излагаемой проблемы, ее точная формулировка, неукоснительная последовательность аргументации именно данной проблемы, без неоправданных отступлений от нее в процессе обоснования, безусловная доказательность, непротиворечивость и полнота аргументации, правильное и содержательное использование понятий и терминов.

Тестовая система предусматривает вопросы / задания, на которые магистрант

должен дать один или несколько вариантов правильного ответа из предложенного списка ответов. При поиске ответа необходимо проявлять внимательность. Прежде всего, следует иметь в виду, что в предлагаемом задании всегда будет один правильный и один неправильный ответ. Всех правильных или всех неправильных ответов (если это специально не оговорено в формулировке вопроса) быть не может. Нередко в вопросе уже содержится смысловая подсказка, что правильным является только один ответ, поэтому при его нахождении продолжать дальнейшие поиски уже не требуется.

Структура написания рецензии: цель публикации, по мнению студента, характер публикации (научная, прикладная и т.д.), последовательность и логика изложения, язык работы, доступность изложения, результаты, полученные автором публикации, их обоснованность, достоинство публикации, недостатки публикации, актуальность, степень новизны результатов, по мнению студента.

От магистрантов требуется посещение лекций и практических занятий, выполнение заданий, предусмотренных рабочей программой дисциплины. Максимальное количество баллов, которые магистрант может набрать за текущий контроль – 60 баллов. Минимальное количество баллов, которые должен набрать магистрант в течение текущего контроля – 40 баллов.

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена. Экзамен проводится по билетам, в каждый из которых включены 2 вопроса. На экзамене магистрант может набрать максимально – 40 баллов.

### **Требования к экзамену**

1. для подготовки к ответам на вопросы магистрант должен использовать не только курс лекций и основную литературу, но и дополнительную литературу, показать умение давать развернутые ответы на поставленные вопросы.

2. ответы на вопросы должны быть даны в соответствии с формулировкой вопроса и содержать не только изученный теоретический материал, но и собственное понимание проблемы.

3. в ответах желательно привести примеры из практики.

### **Рекомендации по подготовке к экзамену**

Подготовку к экзамену необходимо начать с проработки основных вопросов по дисциплине, изучаемых в процессе обучения. Для этого необходимо прочесть и уяснить содержание теоретического материала по учебникам и учебным пособиям по дисциплине.

Особое внимание при подготовке экзамену необходимо уделить терминологии, т.к. успешное овладение любой дисциплиной предполагает усвоение основных понятий, их признаков и особенности.

Таким образом, подготовка к экзамену по дисциплине включает в себя:

- подбор примеров из практики, иллюстрирующих теоретический материал курса;

- систематизацию и конкретизацию основных понятий дисциплины;

- составление примерного плана ответа на экзаменационные вопросы.

Форма проведения экзамена - выступление студента перед преподавателем с ответами на вопросы, сформулированными в экзаменационном билете. Результаты озвучиваются сразу после ответа на вопросы экзаменационного билета. Оценка знаний студента в процессе экзамена проводится по следующим критериям.

### **Шкала оценивания экзамена**

<b>Критерии оценивания</b>	<b>Интервал оценивания</b>
студент быстро и самостоятельно готовится к ответу; при ответе полностью раскрывает сущность поставленного вопроса; способен проиллюстрировать свой ответ конкретными	24-30

примерами; демонстрирует понимание проблемы и высокий уровень ориентировки в ней; формулирует свой ответ самостоятельно, используя лист с письменным вариантом ответа лишь как опору, структурирующую ход рассуждения	
студент самостоятельно готовится к ответу; при ответе раскрывает основную сущность поставленного вопроса; демонстрирует понимание проблемы и достаточный уровень ориентировки в ней, при этом затрудняется в приведении конкретных примеров.	16-23
студент готовится к ответу, прибегая к некоторой помощи; при ответе не в полном объеме раскрывает сущность поставленного вопроса, однако, при этом, демонстрирует понимание проблемы.	8-15
студент испытывает выраженные затруднения при подготовке к ответу, пытается воспользоваться недопустимыми видами помощи; при ответе не раскрывает сущность поставленного вопроса; не ориентируется в рассматриваемой проблеме; оказываемая стимулирующая помощь и задаваемые уточняющие вопросы не способствуют более продуктивному ответу студента.	0-7

### Итоговая шкала по дисциплине

Итоговая оценка по дисциплине выставляется по приведенной ниже шкале. При выставлении итоговой оценки преподавателем учитывается работа магистранта в течение всего срока освоения дисциплины, активность участия на практических занятиях, подготовка рецензии, написание тестов и докладов.

Баллы, полученные магистрантом по текущему контролю и промежуточной аттестации	Оценка в традиционной системе
81 - 100	отлично
61 - 80	хорошо
41 - 60	удовлетворительно
0 - 40	неудовлетворительно

## 6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 6.1 Основная литература

1. Литвинюк, А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика : учебник для вузов. — Москва : Юрайт, 2019. — 398 с. — Текст : электронный. — URL: <http://biblio-online.ru/bcode/425887>
2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов / С. Ю. Трапицын [и др.]. — Москва : Юрайт, 2020. — 314 с. — Текст : электронный. — URL: <http://biblio-online.ru/bcode/451117>

### 6.2. Дополнительная литература:

1. Витевская, О.В. Прогрессивные формы организации и стимулирования труда: учеб. пособие. — Самара : Поволжский государственный университет телекоммуникаций и информатики, 2017. — 161 с. — Текст : электронный. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/75402.html>
2. Горелов, Н.А. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: современный подход : учебник и практикум для вузов /Н.А. Горелов, Д.В. Круглов, О.Н. Мельников. — М.: Юрайт, 2019. — 270 с. — Режим доступа: [www.biblio-online.ru/book/4C99E6D3-E4E8-45A8-A843-0E31B5339BA8](http://www.biblio-online.ru/book/4C99E6D3-E4E8-45A8-A843-0E31B5339BA8).
3. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник /под ред. А.Я. Кибанова. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 524 с. — Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/read?id=337445>

4. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / под ред. О.К. Миневой. — 2-е изд. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 275 с.— Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/read?id=352590>
5. Прыжников, Н.С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс]: учебник и практикум для вузов. — М. : Юрайт, 2019. — 365 с. — Режим доступа : [www.biblio-online.ru/book/09034255-5340-4BA1-9B8D-3982F2AF2097](http://www.biblio-online.ru/book/09034255-5340-4BA1-9B8D-3982F2AF2097)
6. Ребров, А. В. Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии : учеб. пособие.— Москва : ИНФРА-М, 2020.— 346 с.— Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/read?id=351781>

### **6.3. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»**

1. [www.kdelo.ru](http://www.kdelo.ru) - практический журнал «Кадровое дело» по работе с персоналом
2. [www.hrm.ru](http://www.hrm.ru) - ведущий портал о кадровом менеджменте
3. [www.kadrovik.ru](http://www.kadrovik.ru) – сайт Национального союза кадровиков
4. [www.pro-personal.ru](http://www.pro-personal.ru) – электронная версия журнала «Справочник кадровика» - ведущего российского журнала руководителя кадровой службы
5. <http://rosmintrud.ru> - Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации
6. [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) - Правовая информационная система КонсультантПлюс
7. [www.gks.ru](http://www.gks.ru) - Федеральная служба государственной статистики
8. Электронно-библиотечная система Лань <https://e.lanbook.com>
9. ООО «Электронное издательство Юрайт» <https://urait.ru>

## **7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

1. Методические рекомендации по подготовке и проведению практических занятий по дисциплинам
2. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы по дисциплинам

## **8. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

### **Лицензионное программное обеспечение:**

Microsoft Windows

Microsoft Office

Kaspersky Endpoint Security

### **Информационные справочные системы:**

Система ГАРАНТ

Система «КонсультантПлюс»

Профессиональные базы данных

[fgosvo.ru](http://fgosvo.ru) – Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования

[pravo.gov.ru](http://pravo.gov.ru) - Официальный интернет-портал правовой информации

[www.edu.ru](http://www.edu.ru) – Федеральный портал Российское образование

Свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства

ОМС Плеер (для воспроизведения Электронных Учебных Модулей)

7-zip

Google Chrome

## **9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебные аудитории для проведения учебных занятий, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения: учебной мебелью, доской, демонстрационным оборудованием, персональными компьютерами, проектором;
- помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде.