

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ВГУ»)

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой
Федченко А.А.
Кафедра экономики труда и основ управления

(Федченко)

29.04.20

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.ДВ.05.02 Системы вознаграждения персонала

1. Код и наименование направления подготовки/специальности:

38.03.02 «Менеджмент»

2. Профиль подготовки/специализация: «Международный менеджмент»

3. Квалификация выпускника: бакалавр

4. Форма обучения: очная

5. Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины: Экономики труда и основ управления

6. Составители программы: Дашкова Екатерина Сергеевна, док.экон.наук, доцент

7. Рекомендована: НМС экономического факультета, протокол № 4 от 16.04.2020

отметки о продлении вносятся вручную)

8. Учебный год: 2023/2024

Семестр(ы): 7

9. Цели и задачи учебной дисциплины: Цель изучения учебной дисциплины – выработка у студентов творческого мышления, способностей собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов, а также способностей на основе описания экономических процессов и явлений строить стандартные теоретические и эконометрические модели, анализировать и содержательно интерпретировать полученные результаты.

Основные задачи изучения дисциплины:

- формирование у студентов знаний о теоретических основах вознаграждения персонала и эволюции развития концепций мотивации;
- выработка умений и навыков проектирования систем вознаграждения персонала для обеспечения эффективных социально-трудовых отношений;
- выработка умений и навыков использования социологического инструментария в диагностике трудовой мотивации для разработки действенных систем вознаграждения персонала;
- развитие творческого мышления.

10. Место учебной дисциплины в структуре ООП: Дисциплина входит в блок Б1 и является курсом по выбору, входящим в вариативный цикл дисциплин подготовки бакалавров программы «Международный менеджмент».

Требования к входным знаниям:

обучающийся должен знать:

- общие принципы организации производства, технологические процессы, технологии и режимы производства организации;
- порядок разработки и оптимизации бизнес-процессов;
- виды и источники социально-экономических показателей, характеризующих деятельность организации/предприятия;
- методы и инструменты проведения научного и практического исследования;
- основы менеджмента и теории мотивации трудовой деятельности.

обучающийся должен уметь:

- пользоваться системами поиска информации;
- анализировать и систематизировать информацию;
- работать с информационными системами и базами данных;

обучающийся должен владеть:

- навыками формулирования проблемы и выбора приемов ее разрешения;
- работать в локальных и глобальных компьютерных сетях, использовать в профессиональной деятельности сетевые средства поиска и обмена информацией.

11. Планируемые результаты обучения по дисциплине/модулю (знания, умения, навыки), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников):

Компетенция		Планируемые результаты обучения
Код	Название	
ПК-1	владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации	<p>знать: концептуальные основы вознаграждения персонала; социальные и экономические процессы, лежащие в основе развития систем вознаграждения персонала; методы диагностики системы вознаграждения персонала;</p> <p>уметь: диагностировать и оценить систему вознаграждения персонала в организации и выявить ее проблемы;</p>

	<p>групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>	<p>владеть: навыками проектирования современной системы вознаграждения персонала</p>
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------

12. Объем дисциплины в зачетных единицах/час. — 3/108

Форма промежуточной аттестации зачет с оценкой

13. Виды учебной работы

Вид учебной работы	Трудоемкость			
	Всего	По семестрам		
		№7	№ семестра	...
Аудиторные занятия	54	54		
в том числе:	лекции	36	36	
	практические	18	18	
	лабораторные			
Самостоятельная работа	54	54		
в том числе: курсовая работа (проект)				
Форма промежуточной аттестации (зачет – 0 час. / экзамен – ___ час.)	0	0		
Итого:	108	108		

13.1. Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1. Лекции		
1.1	Сущность вознаграждения как компоненты процесса мотивации труда	1. Сущность и функции вознаграждения персонала. 2. Роль вознаграждения персонала в регулировании социально-трудовых отношений 3. Классификация видов вознаграждения персонала
1.2	Теория вознаграждения персонала	1. Развитие представлений о вознаграждении персонала до 20 в. 2. Эволюция концепций мотивации труда и видов вознаграждения персонала в 20 вв.
1.3	Традиционные и современные системы вознаграждения персонала	1. Традиционные системы вознаграждения персонала 2. Прогрессивный зарубежный и отечественный опыт вознаграждения персонала
1.4	Условия и этапы разработки и внедрения системы вознаграждения персонала	1. Принципы, условия и этапы построения системы вознаграждения персонала. 2. Особенности построения материальных систем вознаграждения персонала 3. Основные проблемы внедрения систем вознаграждения персонала и их преодоление
1.5	Законодательное регулирование материальных и социальных систем вознаграждения персонала	1. Законодательная база при построении материальных систем вознаграждения персонала 2. Законодательная база при построении социальных систем вознаграждения персонала
1.6	Социологические инструменты в диагностике удовлетворенности персонала системой	1. Диагностика удовлетворенности персонала системой вознаграждения 2. Анализ результатов диагностики удовлетворенности персонала системой вознаграждения

	вознаграждения	
1.7	Оценка системы вознаграждения персонала	1.Количественная и качественная оценка системы вознаграждения персонала
2. Практические занятия		
2.1	Сущность вознаграждения как компоненты процесса мотивации труда	1.Сущность и функции вознаграждения персонала. 2.Роль вознаграждения персонала в регулировании социально-трудовых отношений 3.Классификация видов вознаграждения персонала
2.2	Теория вознаграждения персонала	1. Развитие представлений о вознаграждении персонала до 20 в. 2. Эволюция концепций мотивации труда и видов вознаграждения персонала в 20 вв.
2.3	Традиционные и современные системы вознаграждения персонала	1. Традиционные системы вознаграждения персонала 2. Прогрессивный зарубежный и отечественный опыт вознаграждения персонала
2.4	Условия и этапы разработки и внедрения системы вознаграждения персонала	1.Принципы, условия и этапы построения системы вознаграждения персонала. 2. Особенности построения материальных систем вознаграждения персонала 3. Основные проблемы внедрения систем вознаграждения персонала и их преодоление
2.5	Оценка деятельности персонала в системе вознаграждения персонала	1.Оценка деятельности персонала: понятие, методы 2.Взаимосвязь оценки деятельности персонала и системы вознаграждения персонала
2.6	Оценка системы вознаграждения персонала	1.Количественная и качественная оценка системы вознаграждения персонала 2.Диагностика удовлетворенности персонала системой вознаграждения 3.Анализ результатов диагностики удовлетворенности персонала системой вознаграждения
2.7	Законодательное регулирование материальных и социальных систем вознаграждения персонала	1.Законодательная база при построении материальных систем вознаграждения персонала 2. Законодательная база при построении социальных систем вознаграждения персонала
2.8.	Проект разработки системы вознаграждения персонала	Реализуется на примере конкретной организации

13.2. Темы (разделы) дисциплины и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Виды занятий (часов)			
		Лекции	Семинары	Самостоятельная работа	Всего
1.	Сущность вознаграждения как компоненты процесса мотивации труда	4	2	-	6
2.	Теория вознаграждения персонала	4	2	5	11
3.	Традиционные и современные системы вознаграждения персонала	6	2	5	13
4.	Условия и этапы разработки и внедрения системы вознаграждения персонала	6	2	5	13
5.	Оценка деятельности персонала в системе вознаграждения персонала	6	2	5	13
6.	Оценка системы вознаграждения персонала	4	2	5	11
7.	Законодательное регулирование материальных и социальных систем вознаграждения персонала	6	2	5	13
8.	Проект разработки системы вознаграждения персонала	-	4	24	28
Итого:		36	18	54	108

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины для подготовки к лекционным занятиям

Лекция – систематическое, последовательное, чаще монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера.

Студент должен в ходе лекционных занятий вести конспектирование учебного материала. Обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в управлении. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. Задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций. Дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой - в ходе подготовки к семинарам изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины для подготовки к практическим (семинарским) занятиям

Практические занятия реализуются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины.

Практические занятия позволяют развивать у студентов творческое теоретическое мышление, умение самостоятельно изучать литературу, анализировать практику; учат четко формулировать мысль, вести дискуссию, то есть имеют исключительно важное значение в развитии самостоятельного мышления.

Доклад — один из видов монологической речи, публичное, развёрнутое, официальное сообщение по определённому вопросу, основанное на привлечении документальных данных.

Реферат – письменная актуальная работа, представляющая собой самостоятельное учебно-научное исследование по определенной проблематике. Реферат представляет собой обобщенную запись идей (концепций, точек зрения) на основе самостоятельного изучения и анализа различных или рекомендованных источников и предложение авторских (оригинальных) выводов. Чтобы изложить свое собственное мнение по определенной проблеме, требуется: во-первых, хорошо знать материал, а, во-вторых, быть готовым грамотно передать его содержание в письменной форме, сделать логичные выводы. Реферат предполагает коллегиальное обсуждение (дискуссия, круглый стол и т.п.) более широкой проблемы. Реферат может быть подготовлен по заданной теме на основе нескольких источников: монографической литературы, научных статей, учебной и справочной литературы. В реферате должны присутствовать характерные поисковые признаки: раскрытие содержания основных концепций, цитирование мнений некоторых специалистов по данной проблеме, текстовые дополнения в сносках или оформление специального словаря в приложении и т.п.

При написании текста реферата документированные фрагменты сопровождаются логическими авторскими связками.

Дискуссия – это целенаправленное обсуждение конкретного вопроса, сопровождающееся обменом мнениями, идеями между двумя и более лицами. Задача дискуссии - обнаружить различия в понимании вопроса и в споре установить истину. Дискуссии могут быть свободными и управляемыми. Групповая дискуссия - это метод проведения лабораторного занятия, позволяющий не только выявить весь спектр мнений участников, но и найти общее групповое решение коллективной проблемы. Групповая дискуссия является важнейшим средством установления диалога, стимулирования делового сотрудничества.

Творческие задания – разнообразные работы научного, методического или учебно-практического характера. Творческие задания носят заведомо нестандартный характер и оцениваются в каждом случае индивидуально. Содержание творческого задания должно быть согласовано с преподавателем.

Презентация. Содержание презентации соответствует содержанию контрольной работы. Объем – не менее 10 слайдов. 1-й – тема, ФИО студента, год издания. 2-й – СОДЕРЖАНИЕ. 3-4-й – введение: кратко - актуальность, цели, задачи, объект и предмет исследования, теоретическая, нормативная и эмпирическая основа, методологическая основа, структура работы. С 5-го - основная часть (текст) со схемами, таблицами, диаграммами, картинками, фото, статистическими данными и т.д. 13 Заключение: краткие выводы по работе. (1-2 слайда). Список использованной литературы – весь. (1-2 слайда). Сноски не нужны. Последний слайд указывает на логическое завершение работы: Спасибо за внимание! или Благодарим за внимание! Текст выравнивается на слайдах по ширине и приблизительно одинакового размера. Цвет фона слайда не должен сливаться с цветом шрифта текста. Рекомендуется применять эффекты анимации. Смену слайдов можно выставлять по времени или «по щелчку».

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины для самостоятельной работы

Самостоятельная работа студента является основным средством овладения учебным материалом во время, свободное от обязательных учебных занятий. Содержание самостоятельной работы студента определяется учебной программой дисциплины, методическими материалами, заданиями и указаниями преподавателя. Самостоятельная работа студентов осуществляется в аудиторной и внеаудиторной формах.

15. Перечень основной и дополнительной литературы, ресурсов интернет, необходимых для освоения дисциплины (список литературы оформляется в соответствии с требованиями ГОСТ и используется общая сквозная нумерация для всех видов источников)

а) основная литература:

№ п/п	Источник
1.	Алиев, Исмаил Магеррамович. Экономика труда : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры : [для студ. вузов, обучающихся по экон. направлениям] : в 2 ч. / И.М. Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина ; С.-Петерб. гос. экон. ун-т .— 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юрайт, 2017 .— (Бакалавр и магистр. Академический курс) . т.1
2	Алиев, Исмаил Магеррамович. Экономика труда : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры : [для студ. вузов, обучающихся по экон. направлениям] : в 2 ч. / И.М. Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина ; С.-Петерб. гос. экон. ун-т .— 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юрайт, 2017 .— (Бакалавр и магистр. Академический курс) .т.2

б) дополнительная литература:

№ п/п	Источник
3	Вознаграждение персонала [Текст] : учебное пособие / Воронеж. гос.ун-т.; сост. Е.С. Дашкова. – Воронеж: ВГУ, 2016. – 74 с.
4	Дашкова Е,С. Современные системы вознаграждения персонала: монография / Е.С. Дашкова– Воронеж : Издательство Воронежского государственного университета, 2010. – 112 с.
5	Одегов Ю.Г. Мотивация трудовой деятельности : Учебно-практическое пособие. / Ю.Г.Одегов, А.А. Федченко, Е.С. Дашкова – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2009. – 336с
6	Козел, И. В. Организация, нормирование и оплата труда : учебное пособие / И.В. Козел, Н.В. Воробьева, А.Р. Байчерова ; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования Ставропольский государственный аграрный университет ; Экономический факультет ; Кафедра предпринимательства и мировой экономики .— Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2015 .— 96 с. : табл., граф., схем., ил. — Библиогр. в кн .— http://biblioclub.ru/ .— <URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=438711 >.
7	Рябчикова, Т. А. Оплата труда персонала : учебное пособие / Т.А. Рябчикова ; Министерство образования и науки Российской Федерации ; Томский Государственный Университет Систем Управления и Радиоэлектроники (ТУСУР) .— Томск : ТУСУР, 2016 .— 113 с. : ил. — Библиогр.: с. 105-106. — http://biblioclub.ru/ .— <URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=480890 >.
8	Дубровин, Игорь Александрович. Экономика труда : учебник : [для студ. вузов, обуч. по направлению "Экономика" (квалификация "бакалавр")] / И.А. Дубровин, А.С. Каменский .— Москва : Дашков и Ко, 2013 .— 228, [1] с. : ил., табл. — (Учебные издания для бакалавров) .— Библиогр.: с. 228-[229] .— ISBN 978-5-394-01349-2.

в) информационные электронно-образовательные ресурсы (официальные ресурсы интернет)*:

№ п/п	Ресурс
9	Образовательный портал "Электронный университет ВГУ" https://edu.vsu.ru/
10	Электронные каталоги зональной научной библиотеки ВГУ http://www.lib.vsu.ru
11	Национальный цифровой ресурс "РУКОНТ" - межотраслевая электронная библиотека https://rucont.ru
12	Электронно-библиотечная система "Университетская библиотека online" http://biblioclub.ru/ ,
13	Электронно-библиотечная система "Лань" https://e.lanbook.com/
14	Электронно-библиотечная система «ЮРАЙТ» https://urait.ru
15	Научная электронная библиотека https://elibrary.ru/
16	Информационно-правовая система Гарант www.garant.ru

17	Официальный сайт Госкомстата РФ www.gks.ru
18	Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ www.rosmintrud.ru
20	Официальный сайт Бюро МОТ www.ilo.org
21	Официальный сайт Воронежоблстата – (http:// voronezhstat.gks.ru/).
22	Всероссийский центр уровня жизни – (http:// www.vcug.ru/).
23	Человеческие ресурсы. Портал – http:// www.rhr.ru/ .

16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы (учебно-методические рекомендации, пособия, задачки, методические указания по выполнению практических (контрольных), курсовых работ и др.)

№ п/п	Источник
1	Федченко А. А., Шкиренко Г.А. Экономика социально-трудовых отношений [Электронный ресурс] : практикум : [для бакалавров, магистров и аспирантов экономических специальностей, слушателей Президентской программы и других программ бизнес-образования ВГУ] / А.А. Федченко, Г.А. Шкиренко ; Воронеж. гос. ун-т .— Электрон. текстовые дан. — Воронеж : Экономический факультет ВГУ, 2019 .— <URL: http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m19-225.pdf >.
2	Демонстрационные и методические материалы, план семинаров, темы докладов на портале edu.vsu.ru < https://edu.vsu.ru/ >

17. Образовательные технологии, используемые при реализации учебной дисциплины, включая дистанционные образовательные технологии (ДОТ, электронное обучение (ЭО), смешанное обучение):

При реализации дисциплины проводятся лекции, проблемные и дискуссионные семинарские занятия, выполняется индивидуальный расчетно-аналитический проект. Проверка индивидуального расчетно-аналитического проекта может осуществляться с использованием дистанционных образовательных технологий (ДОТ).

Программа курса может реализоваться с применением дистанционных образовательных технологий через Образовательный портал "Электронный университет ВГУ" <https://edu.vsu.ru/>, где представлены следующие материалы: программа дисциплины, план семинаров, задания для самостоятельной работы; а также предоставляется возможность в режиме онлайн проводить занятия в соответствии с расписанием.

18. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Учебная аудитория: специализированная мебель, ноутбук, проектор, экран для проектора настенный, WHDMI-приемник; помещение для самостоятельной работы: специализированная мебель, компьютеры; программное обеспечение общего назначения Microsoft Office.

19. Фонд оценочных средств:

19.1. Перечень компетенций с указанием этапов формирования и планируемых результатов обучения

Код и содержание компетенции (или ее части)	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции посредством формирования знаний, умений, навыков)	Этапы формирования компетенции (разделы (темы) дисциплины или модуля и их наименование)	ФОС* (средства оценивания)
ПК-1 способность собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических	знать: концептуальные основы вознаграждения персонала; социальные и экономические процессы, лежащие в основе развития систем вознаграждения персонала; методы диагностики системы	Сущность вознаграждения как компоненты процесса мотивации труда Теория вознаграждения персонала	Доклад, дискуссия

показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов	вознаграждения персонала;		
	уметь: диагностировать и оценить систему вознаграждения персонала в организации и выявить ее проблемы;	Традиционные и современные системы вознаграждения персонала Оценка системы вознаграждения персонала	Индивидуальное творческое задание
	владеть: навыками проектирования современной системы вознаграждения персонала	Условия и этапы разработки и внедрения системы вознаграждения персонала Оценка деятельности персонала в системе вознаграждения персонала Законодательное регулирование материальных и социальных систем вознаграждения персонала Оценка системы вознаграждения персонала	Индивидуальное творческое задание
Промежуточная аттестация			КИМ

19.2 Описание критериев и шкалы оценивания компетенций (результатов обучения) при промежуточной аттестации

Для оценивания результатов обучения на зачете используются следующие показатели:

- 1) знание учебного материала и владение понятийным аппаратом: мотивация труда, вознаграждение персонала, оценка деятельности персонала и др. ;
- 2) умение диагностировать и оценить систему вознаграждения персонала в организации и выявить ее проблемы;
- 3) владение навыками анализа и оценки нормативных документов, заключаемых в рамках социального партнерства;
- 4) владение навыками проектирования современной системы вознаграждения персонала

Для оценивания результатов обучения на зачете с оценкой используется 4-балльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Соотношение показателей, критериев и шкалы оценивания результатов обучения.

Критерии оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценок
Полное соответствие ответа обучающегося всем перечисленным критериям. Продемонстрировано знание понятийного аппарата, продемонстрировано всестороннее, систематическое и достаточно глубокое знание учебно-программного материала, способность иллюстрировать ответ примерами, фактами, умение применять теоретические знания для решения практических задач в области вознаграждения персонала	<i>Повышенный уровень</i>	<i>Отлично</i>
При ответе на контрольно-измерительный материал обучающийся обнаруживает знание учебно-программного материала, успешно выполняет предусмотренные программой задания. Но недостаточно продемонстрировано владение понятийным аппаратом, обнаруживаются пробелы при ответе на дополнительные вопросы, допускает ошибки при решении практических задач	<i>Базовый уровень</i>	<i>Хорошо</i>
Ответ на контрольно-измерительный материал не соответствует любым трем из перечисленных показателей, обучающийся дает неполные ответы на дополнительные вопросы. Демонстрирует частичные знания понятийного	<i>Пороговый уровень</i>	<i>Удовлетворительно</i>

аппарата, не умеет анализировать практические ситуации или имеет не полное представление об изучаемом предмете, допускает существенные ошибки при ответе.		
Ответ на контрольно-измерительный материал не соответствует любым пяти из перечисленных показателей. Обучающийся демонстрирует отрывочные, фрагментарные знания, допускает грубые ошибки, не способен проводить анализ ситуации в изученной сфере	–	<i>Неудовлетворительно</i>

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

19.3.1 Перечень вопросов к зачету:

1. Сущность и функции вознаграждения персонала
2. Цели вознаграждения персонала
3. Факторы, влияющие на организационную систему вознаграждения персонала
4. Роль вознаграждения персонала в регулировании социально-трудовых отношений
5. Классификация видов вознаграждения персонала
6. Эволюция концепций мотивации труда и видов вознаграждения персонала в период 20 в.
7. Современные концепции мотивации труда и виды вознаграждения персонала
8. Традиционные системы оплаты труда
9. Современные системы оплаты труда
10. Социальный пакет как способ вознаграждения персонала
11. Моральные виды вознаграждения персонала
12. Условия построения системы вознаграждения персонала
13. Этапы внедрения системы вознаграждения персонала
14. Оценка деятельности персонала и ее взаимосвязь с системой вознаграждения персонала
15. Законодательная база при построении материальных систем вознаграждения персонала
16. Законодательная база при построении социальных систем вознаграждения персонала
17. Особенности использования локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда на предприятии
18. Социологические инструменты в диагностике удовлетворенности персонала системой вознаграждения
19. Количественная оценка системы вознаграждения персонала
20. Качественная оценка системы вознаграждения персонала

19.3.2 Перечень практических заданий

19.3.4 Тестовые задания

19.3.4 Перечень заданий для контрольных работ

Тема Традиционные и современные системы вознаграждения персонала

Вариант 1

Задание 1 Тарифная система оплаты труда

Вариант 2.

Задание 1 Бестарифная система оплаты труда

Тема Законодательное регулирование материальных и социальных систем вознаграждения персонала

Вариант 1.

Задание 2 Законодательная база при построении социальных систем вознаграждения персонала

Вариант 2

Задание 2 Законодательная база при построении социальных систем вознаграждения персонала

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если студент правильно ответил на все три вопроса или на два из трех вопросов;
- оценка «не зачтено» выставляется студенту, если студент ответил правильно только на один вопрос или ни на один вопрос не ответил правильно;

19.3.5 Темы курсовых работ

20.3.6 Творческое задание

Индивидуальное творческое задание «Разработка системы вознаграждения организации» : состоит в разработке системы вознаграждения для выдуманной студентом организации с использованием материалов лекционных занятий.

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если в результате разработана система вознаграждения организации;
- оценка «не зачтено» выставляется студенту, если он не смог справиться с заданием.

19.3.7 Темы докладов

1. Традиционные системы материального вознаграждения.
2. Традиционные системы нематериального вознаграждения
3. Современные системы материального вознаграждения.
4. Современные системы нематериального вознаграждения.

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если раскрывает тему доклада;
- оценка «не зачтено» выставляется студенту, если доклад не готов или его содержание не отражает тему доклада;

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

Оценка знаний, умений и навыков, характеризующая этапы формирования компетенций в рамках изучения дисциплины осуществляется в ходе текущей и промежуточной аттестаций.

Текущая аттестация проводится в соответствии с Положением о текущей аттестации обучающихся по программам высшего образования Воронежского государственного университета. Текущая аттестация проводится в формах: устного опроса (доклады); письменных работ (эссе, тест). Критерии оценивания приведены выше.

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования.

Контрольно-измерительные материалы промежуточной аттестации включают в себя теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень полученных знаний и практическое задание, позволяющее оценить степень сформированности умений и навыков исследовательской и аналитической деятельности.

При оценивании используются качественные шкалы оценок. Критерии оценивания приведены выше.

