

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

**УТВЕРЖДАЮ**

Заведующий кафедрой  
Экономики труда и основ управления  
Федченко А.А.



30.05.2018г.

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

Б1.В.ДВ.09.02 Политика стимулирования работников в организации

**1. Шифр и наименование направления подготовки / специальности:**

38.03.01 Экономика

**2. Профиль подготовки / специализация/магистерская программа:**

Экономика труда

**3. Квалификация (степень) выпускника:** бакалавр

**4. Форма обучения:** очная

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

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

**7. Рекомендована:** НМС экономического факультета протокол №5 от 24.05.2018

---

*отметки о продлении*

**8. Учебный год:** 2019/2020

**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 стимулирования работников и эволюции развития концепций мотивации;
- выработка умений и навыков проектирования систем стимулирования работников для обеспечения эффективных социально-трудовых отношений;
- выработка умений и навыков использования социологического инструментария в диагностике трудовой мотивации для разработки действенных систем стимулирования работников;
- развитие творческого мышления.

**10. Место учебной дисциплины в структуре ООП:** «Политика стимулирования работников в организации» – дисциплина вариативной части базового цикла учебного плана подготовки бакалавров направления 38.03.01 Экономика.

Специальные требования к входным знаниям, умениям и компетенциям студента не предусматриваются.

**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	
	<b>а) профессиональные компетенции:</b>	
ПК-1	- способность собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов	<p>знать: законодательную и нормативную базу регулирования материальных и социальных форм стимулирования работников; методы диагностики системы стимулирования работников;</p> <p>уметь: собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов</p> <p>владеть: навыками расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов</p>
ПК-4	- способность на основе описания экономических процессов и явлений строить стандартные теоретические и эконометрические модели, анализировать и содержательно интерпретировать полученные результаты	<p>знать: концептуальные основы стимулирования работников; социальные и экономические процессы, лежащие в основе развития систем стимулирования работников; методы диагностики системы стимулирования работников;</p> <p>уметь: диагностировать и оценить систему стимулирования работников в организации и выявить ее проблемы;</p> <p>владеть: навыками проектирования современной системы стимулирования работников</p>

## 12. Объем дисциплины в зачетных единицах/час. — 4/144

### Форма промежуточной аттестации экзамен

## 13. Виды учебной работы

Вид учебной работы	Трудоемкость			
	Всего	По семестрам		
		№ сем.	№ сем.	.....
Аудиторные занятия	54			
в том числе:				
лекции	18			
практические	36			
лабораторные				
Самостоятельная работа	54			
Форма промежуточной аттестации (зачет – 0 час. / экзамен – ___ час.)	36			
Итого:	144			

### 13.1. Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
<b>1. Лекции</b>		
1.1	Сущность и содержание политики стимулирования работников в организации	1. Сущность и функции стимулирования работников. Роль стимулирования работников в регулировании социально-трудовых отношений 2. Классификация стимулов 3. Построение политики стимулирования работников в организации
1.2	Теории мотивации и стимулирования работников	1. Эволюция концепций мотивации труда и видов стимулирования работников в 20-21 вв.
1.3	Традиционные и современные системы стимулирования работников	1. Традиционные системы стимулирования работников 2. Прогрессивный зарубежный и отечественный опыт стимулирования работников
1.4	Условия и этапы разработки и внедрения системы стимулирования работников	1. Принципы, условия и этапы построения системы стимулирования работников 2. Особенности построения материальных систем стимулирования работников 3. Основные проблемы внедрения систем стимулирования работников и их преодоление
1.5	Законодательное регулирование систем оплаты труда и стимулирования работников	1. Законодательная база при построении оплаты труда 2. Законодательная база при построении социальных систем стимулирования работников
1.6	Социологические инструменты в диагностике удовлетворенности персонала системой стимулирования работников	1. Диагностика удовлетворенности персонала системой стимулирования работников 2. Анализ результатов диагностики удовлетворенности персонала системой стимулирования работников
1.7	Оценка системы стимулирования работников	1. Количественная и качественная оценка системы стимулирования работников
<b>2. Практические занятия</b>		
2.1	Сущность и содержание политики стимулирования работников в организации	1. Сущность и функции стимулирования работников. Роль стимулирования работников в регулировании социально-трудовых отношений 2. Классификация стимулов 3. Построение политики стимулирования работников в организации
2.2	Теории мотивации и	1. Эволюция концепций мотивации труда и видов

	стимулирования работников	стимулирования работников в 20-21 вв.
2.3	Традиционные и современные системы стимулирования работников	1. Традиционные системы стимулирования работников 2. Прогрессивный зарубежный и отечественный опыт стимулирования работников
2.4	Условия и этапы разработки и внедрения системы стимулирования работников	1. Принципы, условия и этапы построения системы стимулирования работников 2. Особенности построения материальных систем стимулирования работников 3. Основные проблемы внедрения систем стимулирования работников и их преодоление
2.5	Законодательное регулирование систем оплаты труда и стимулирования работников	1. Законодательная база при построении оплаты труда 2. Законодательная база при построении социальных систем стимулирования работников
2.6	Социологические инструменты в диагностике удовлетворенности персонала системой стимулирования работников	1. Диагностика удовлетворенности персонала системой стимулирования работников 2. Анализ результатов диагностики удовлетворенности персонала системой стимулирования работников
2.7	Оценка системы стимулирования работников	1. Количественная и качественная оценка системы стимулирования работников
2.8.	Проект разработки системы стимулирования работников	Реализуется на примере конкретной организации

### 13.2. Темы (разделы) дисциплины и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Виды занятий (часов)			Всего
		Лекции	Семинары	Самостоятельная работа	
1.	Сущность и содержание политики стимулирования работников в организации	2	2		4
2.	Теории мотивации и стимулирования работников	2	2	5	9
3.	Традиционные и современные системы стимулирования работников	4	2	5	11
4.	Условия и этапы разработки и внедрения системы стимулирования работников	4	2	5	11
5.	Законодательное регулирование систем оплаты труда и стимулирования работников	2	2	5	9
6.	Социологические инструменты в диагностике удовлетворенности персонала системой стимулирования работников	2	2	5	11
7.	Оценка системы стимулирования работников	2	2	5	11
8.	Проект разработки системы стимулирования работников	-	24	24	48
	<b>Итого:</b>	<b>18</b>	<b>36</b>	<b>54</b>	<b>108</b>

### 14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

(рекомендации обучающимся по освоению дисциплины: работа с конспектами лекций, презентационным материалом, выполнение практических заданий, тестов, заданий текущей аттестации и т.д.)

**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 дисциплин.

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. Рефераты 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.	Рофе А.И. Экономика труда / А.И. Рофе .— 3-е изд., доп. и перераб. — Москва : КноРус, 2015 .— 373 с. — (Бакалавриат) // Университетская библиотека онлайн. - URL: URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=253202">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=253202</a>
2.	<a href="#">Ендовицкий, Дмитрий Александрович</a> . Вознаграждение персонала: регулирование, учет и отчетность, экономический анализ : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Бухгалтерский учет, анализ и аудит", "Финансы и кредит" / Д.А. Ендовицкий, Л.А. Вострикова .— М. : ЮНИТИ, 2007 .— Библиогр.: с. 236-238 .— ISBN 978-5-238-01211-7.

б) дополнительная литература:

№ п/п	Источник
3	Дашкова Е.С. Современные системы вознаграждения персонала: монография / Е.С. Дашкова– Воронеж : Издательство Воронежского государственного университета, 2010. – 112 с.
4	<a href="#">Соломанидина, Татьяна Оттовна</a> . Мотивация трудовой деятельности персонала : [учебное пособие для студ. вузов, обуч. по специальностям "Управление персоналом", "Организационное поведение", "Мотивация персонала"] / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин .— 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2014 .— 310, [2] с. : ил., табл. — Библиогр.: с. 308-310.
5	Федченко А.А. Оплата труда и доходы работников : учеб. пособие / А.А. Федченко, Ю.Г. Одегов. – М. : Дашков и К°, 2004. – 552 с.
6	Одегов Ю.Г. Мотивация трудовой деятельности : Учебно-практическое пособие. / Ю.Г.Одегов, А.А. Федченко, Е.С. Дашкова – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2009. – 336с
7	Бабынина Л.С. Организационная система вознаграждения персонала // Вестн. Воронеж. гос. ун-та. Сер «Экономика и управление», 2004. – № 2. – С. 129.
8	Егоршин А. Методика балльной оценки эффективности труда / А. Егоршин // Нормирование и оплата труда в промышленности. – 2006. - № 2. - С. 21-25.
9	Журавлев П. Организация мотивационного механизма работников в предпринимательской деятельности / П. Журавлев, В. Пакулин // Нормирование и оплата труда в пром-сти. – 2005. - № 1. - С. 59-65.
10	Землянухина Н.С. Социально-экономическая теория льгот: монография / Н.С. Землянухина. – Саратов : Саратов. гос. техн. ун-т, 2006. – 288 с.
11	Ильин Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб. : Питер, 2000. – 512 с.
12	Магура М.В. Оценка работы персонала. Подготовка и проведение аттестации / М.В. Магура. - М. - Бизнес-шк. «Интел-Синтез», 2002.-230 с.
13	Мазманова Б.Г. Управление оплатой труда : учеб. пособие / Б.Г. Мазманова. – М. : Финансы и статистика, 2003. – 368 с.
14	Мирошник С.В. Закон и мотивация труда / С.В. Мирошкин. – М. : ИКЦ «МарТ», 2003. –256 с.
15	Одегов Ю.Г. Экономика труда : учебник : в 2 т./ Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Л.С. Бабынина. – М. : Альфа-Пресс, 2007. – Т. 1. – 924 с.
16	Ричи. Ш. Управление мотивацией : учеб. пособие для вузов / Ш. Ричи, П. Мартин. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 399 с.
17	Соломанидина Т.О. Управление мотивацией персонала (в таблицах, схемах, тестах, кейсах) / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. – М. : Журн. «Упр. персоналом», 2005. – 128 с.
18	Федченко А.А. Доходы работников: сущность и регулирование / А.А. Федченко. – Воронеж : Изд-во Воронеж. гос. ун-та, 2001. – 208 с.

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

№ п/п	Источник
	Электронный каталог Научной библиотеки Воронежского государственного университета.

\* Вначале указываются ЭБС, с которыми имеются договора у ВГУ, затем открытые электронно-образовательные ресурсы

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

№ п/п	Источник
1	Комплект раздаточных материалов
2	Организация самостоятельной работы студентов. Методическое пособие. Ю.Г. Одегов и др. – СПб. : Специальная литература, 2009 – 447 с.
3	Изучение нормативно-правовых актов в системе Консультант-Плюс.

**17. Информационные технологии, используемые для реализации учебной дисциплины, включая программное обеспечение и информационно-справочные системы (при необходимости)**

**18. Материально-техническое обеспечение дисциплины:**

(при использовании лабораторного оборудования указывать полный перечень, при большом количестве оборудования можно вынести данный раздел в приложение к рабочей программе)

Nout-Book, Медиапроектор

**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 показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов	знать: законодательную и нормативную базу регулирования материальных и социальных форм вознаграждения персонала; методы диагностики системы вознаграждения персонала;	Законодательное регулирование систем стимулирования работников Оценка системы стимулирования работников	
	уметь: собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов	Оценка системы стимулирования работников	Доклад, реферат, дискуссия, задачи

	владеть: навыками расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов	Оценка системы стимулирования работников	Задачи, дискуссия
ПК-4 способность на основе описания экономических процессов и явлений строить стандартные теоретические и эконометрические модели, анализировать и содержательно интерпретировать полученные результаты	знать: концептуальные основы вознаграждения персонала; социальные и экономические процессы, лежащие в основе развития систем вознаграждения персонала; методы диагностики системы вознаграждения персонала;	Сущность и содержание политики стимулирования работников в организации Теории мотивации и стимулирования работников	Доклад, дискуссия
	уметь: диагностировать и оценить систему вознаграждения персонала в организации и выявить ее проблемы;	Традиционные и современные системы стимулирования работников Оценка системы стимулирования работников	
	владеть: навыками проектирования современной системы вознаграждения персонала	Условия и этапы разработки и внедрения системы стимулирования работников Оценка деятельности персонала в системе стимулирования работников Законодательное регулирование систем стимулирования работников Оценка системы стимулирования работников	Индивидуальное творческое задание
<b>Промежуточная аттестация</b>			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, стимулирование работников, оценка деятельности персонала и др. ;
- 2) умение диагностировать и оценить систему стимулирования работников 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 стимулирования работников

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

Соотношение показателей, критериев и шкалы оценивания результатов обучения.

Критерии оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценок
---------------------------------	--------------------------------------	--------------



<p>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 стимулирования работников</p>	<p><i>Повышенный уровень</i></p>	<p><i>Отлично</i></p>
<p>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</p>	<p><i>Базовый уровень</i></p>	<p><i>Хорошо</i></p>
<p>Ответ на контрольно-измерительный материал не соответствует любым трем из перечисленных показателей, обучающийся дает неполные ответы на дополнительные вопросы. Демонстрирует частичные знания понятийного аппарата, не умеет анализировать практические ситуации или имеет не полное представление об изучаемом предмете, допускает существенные ошибки при ответе.</p>	<p><i>Пороговый уровень</i></p>	<p><i>Удовлетворительно</i></p>
<p>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</p>	<p>–</p>	<p><i>Неудовлетворительно</i></p>

### **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 экзамену:**

1. Сущность и функции стимулирования работников
2. Цели стимулирования работников
3. Факторы, влияющие на организационную систему стимулирования работников
4. Роль стимулирования работников в регулировании социально-трудовых отношений
5. Классификация стимулов
6. Построение политики стимулирования работников в организации
7. Эволюция концепций мотивации труда и стимулирования в 20-21 вв.
8. Традиционные системы стимулирования работников
9. Современные системы стимулирования работников
10. Условия построения системы стимулирования работников
11. Этапы внедрения системы стимулирования работников
12. Оценка деятельности персонала
13. Законодательная база при построении оплаты труда
14. Законодательная база при построении социальных систем стимулирования работников

15. Особенности использования локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда на предприятии
16. Социологические инструменты в диагностике удовлетворенности персонала системой стимулирования работников
17. Анализ результатов диагностики удовлетворенности персонала системой стимулирования работников
18. Количественная оценка системы стимулирования работников
19. Качественная оценка системы стимулирования работников

#### **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 стимулирования персонала

#### **Вариант 2**

Задание 2 Законодательная база при построении социальных систем стимулирования 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**

#### **19.3.6 Творческое задание**

Индивидуальное творческое задание «Разработка системы стимулирования 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 стимулирования работников
2. Традиционные системы нематериального стимулирования работников
3. Современные системы материального стимулирования работников
4. Современные системы нематериального стимулирования работников

#### **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.