

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Наумова Наталия Александровна

Должность: Ректор

Дата подписания: 30.12.2025 12:16:19

Уникальный идентификатор документа: 6b5279da4e034bffa79172803da5b7550c694d

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

Очная

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:
Истратий А.Ю., 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 часть, формируемую участниками образовательных отношений Блока 1 «Дисциплины (модули)» и является элективной дисциплиной.

Год начала подготовки (по учебному плану) 2024

СОДЕРЖАНИЕ

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

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 часть, формируемую участниками образовательных отношений Блока 1 «Дисциплины (модули)» и является элективной дисциплиной.

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
	очная
Объем дисциплины в зачетных единицах	3
Объем дисциплины в часах	108
Контактная работа:	26,3
Лекции	8
Практические занятия	16
Контактные часы на промежуточную аттестацию:	2,3
Экзамен	0,3
Предэкзаменационная консультация	2
Самостоятельная работа	72
Контроль	9,7

Форма промежуточной аттестации экзамен в 4 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	4
Тема 2. Разработка компенсационной политики и стратегии вознаграждения. Подходы и методы к формированию компенсационной политики. Этапы разработки компенсационной политики и стратегии вознаграждения.	2	4
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.	2	4
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
Итого	8	16

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Темы для самостоятельного изучения	Изучаемые вопросы	Количество часов	Формы самостоятельной работы	Методические обеспечения	Формы отчетности
Тема 1.	Понятие мотивации и стимулирования	14	Подготовка к	Учебно-	Доклад,

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.	14	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.	14	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.	14	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
Итого		72			

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.

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
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.
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.	Знать: закономерности, основные события и процессы управления затратами на персонал. Уметь: 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.	Знать: основные теории и подходы к управлению затратами на персонал для решения стратегических задач. Уметь: эффективно выполнять функциональные обязанности и программы по управлению затратами на персонал для решения стратегических задач. Владеть: 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.	Знать: основные теории и подходы к использованию количественных и качественных методов для проведения прикладных исследований в управлении персоналом. Уметь: 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.	Знать: основные теории и подходы к использованию количественных и качественных методов для проведения прикладных исследований в управлении персоналом. Уметь: эффективно выполнять	Доклад тест, рецензия	Шкала оценивания доклада Шкала оценивания рецензии Шкала

			функциональные обязанности и программы осуществления кадровых изменений и оценивать их эффективность Владеть: экономическими методами анализа эффективности функционирования системы управления персоналом		оценивания теста
ДПК-5	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях. 2. Самостоятельная работа.	Знать - основные понятия и модели компенсационной политики и вознаграждения персонала - основные методы регулирования вознаграждения персонала Уметь - 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.	Знать - современные подходы к формированию эффективной компенсационной политики и системы вознаграждения персонала в организации Уметь - консультировать и оказывать помощь должностным лицам организации по диагностике и оценке системы вознаграждения персонала в организации Владеть - 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.	4
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.	3
Доклад написан грамотным научным языком, в работе не продемонстрирована способность к научному анализу, не отражена точка зрения студента, допущены ошибки	2
Доклад выполнен формально, отсутствует анализ, цель реферата не достигнута	0-1

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

- 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/primeneniye-sistemy-greydirovaniya-kak-sovremennogo-instrumenta-upravleniya-zarabotnoy-platoyn-na-predpriyatiyah-aviatsionnoy>
- Воронецкая 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>
- 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

- Согласно теории потребностей А. Маслоу все потребности человека можно разделить:
 - на 4 категории;
 - на 5 категорий;
 - на 6 категорий;
 - на 7 категорий.
- 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

Критерии оценивания	Интервал оценивания
студент быстро и самостоятельно готовится к ответу; при ответе полностью раскрывает сущность поставленного вопроса; способен проиллюстрировать свой ответ конкретными примерами; демонстрирует понимание проблемы и высокий уровень ориентировки в ней;	24-30

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	«5»	отлично
61 - 80	«4»	хорошо
41 - 60	«3»	удовлетворительно
0 - 40	«2»	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.
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. Пряжников, 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
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 - практический журнал «Кадровое дело» по работе с персоналом
2. www.hrm.ru - ведущий портал о кадровом менеджменте
3. www.kadrovik.ru – сайт Национального союза кадровиков
4. 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 - Правовая информационная система КонсультантПлюс
7. www.gks.ru - Федеральная служба государственной статистики

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 – Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования

pravo.gov.ru - Официальный интернет-портал правовой информации

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.