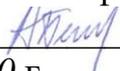


МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«МОСКОВСКИЙ АВТОМОБИЛЬНО-ДОРОЖНЫЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ (МАДИ)»  
ВОЛЖСКИЙ ФИЛИАЛ

УТВЕРЖДАЮ

Доцент, к.п.н., зав. кафедрой ЭиТТП

 Петрова А.В.  
«2» марта 2020 г

**Рабочая программа дисциплины (модуля)**

**Б1.В.ДВ.05.01 Оплата труда персонала**

Направление подготовки

**38.03.03      *Управление персоналом***

Направленность (профиль)

**«Управление персоналом организации»**

Квалификация

*Бакалавр*

Форма обучения

*Заочная*

Кафедра: экономика и технология транспортных процессов

Чебоксары 2020 г.

## 1. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ПК-8	знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике	<p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядок применения дисциплинарных взысканий</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• учитывать индивидуальность сотрудника, его потребности в системе формирования мотивации</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <p>навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях)</p>
ПК-14	владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	<p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• методы вознаграждения за труд и компенсационная политика организации</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• . проводить оценку эффективности труда и трудового вклада в системе материального стимулирования</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <p>навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду, а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике</p>
ПК-22	умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени	<p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• дополнительные методы материального вознаграждения</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <p>навыками контроля за использованием рабочего времени</p>

**Трудоемкость дисциплины (модуля):** 6 З.Е.

**Форма промежуточной аттестации:** экзамен (4 курс).

**Формы текущего контроля успеваемости:**

- устный опрос и / или письменный опрос;
- тестирование.

**Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля):**

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1	Организация тарифной системы	1			40	41	ПК-8,14,22
2	Экономическая сущность форм и систем оплаты труда	1		1	40	42	ПК-8,14,22
3	Системы премирования и поощрения за результаты работы	1		1	40	42	ПК-8,14,22
4	Доплаты, надбавки, единовременные премии и вознаграждения	1		1	39,5	41,5	ПК-8,14,22
5	Планирование фонда оплаты труда			1	39	40	ПК-8,14,22
<b>Всего часов</b>		4		4	198,5	206,4	

**2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО и образовательной программы.

Задачами освоения дисциплины являются:

- приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса;
- оценка достижения обучающимися планируемых результатов обучения как этапа формирования соответствующих компетенций.

**3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Дисциплина (модуль) реализуется в рамках вариативной части Блока 1 «Дисциплины по выбору» учебного плана.

Дисциплина (модуль) базируется на результатах обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б1.Б.19 Экономика, Б1.Б.26 Основы бухгалтерского учета, Б1.В.ДВ.06.01 Регламентация и нормирование труда, Б1.В.ДВ.06.02 Организация труда.

Результаты обучения, достигнутые по итогам освоения данной дисциплины (модуля) являются необходимым условием для успешного обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б2.В.03(П) Практика по получению профессиональных умений и опыта производственной деятельности, Б1.В.01 Экономика организации и т.д.

**4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ПК-8	знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике	<p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядок применения дисциплинарных взысканий</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• учитывать индивидуальность сотрудника, его потребности в системе формирования мотивации</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <p>навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях)</p>
ПК-14	владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	<p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• методы вознаграждения за труд и компенсационная политика организации</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• . проводить оценку эффективности труда и трудового вклада в системе материального стимулирования</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <p>навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду, а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике</p>
ПК-22	умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени	<p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• дополнительные методы материального вознаграждения</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <p>навыками контроля за использованием рабочего времени</p>

## 5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы.

Общий объем (трудоемкость) дисциплины (модуля) составляет 6 зачетных единиц (З.Е.).

Вид учебной работы		Трудоемкость дисциплины, академ. часов:		курс		
				4		
		Всего	В том числе в интерактивной форме	всего	Контактная работа	Самостоятельная работа
<b>Учебная работа (без контроля), всего:</b>						
в том числе:	Лекции (Л)	4		4	4	
	Практические занятия (ПЗ)	4		4	4	
	Лабораторные работы (ЛР)	-				
	Курсовой проект (КП)	-				
	Курсовая работа (КР)	-				
	Расчетно-графические работы (РГР)	-				
	Реферат	-				
	Контрольная работа	-				
	Другие виды работы	<b>198,5</b>		<b>198,5</b>		198,5
<b>Контактная работа</b>		<b>2</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	
Контактная работа в семестре (КС)		<b>0,5</b>		<b>0,5</b>	0,5	
Контактная работа в экзаменационную сессию (КА)		<b>1,5</b>		<b>1,5</b>	1,5	
<b>Контроль, всего:</b>		<b>7,5</b>		<b>7,5</b>		
в том числе:	Экзамен	<b>7,5</b>		<b>7,5</b>		
	Зачёт					
	Зачёт с оценкой					
<b>Форма промежуточной аттестации</b>		<b>Экз</b>		<b>Экз</b>		
<b>Общая трудоемкость, ч.</b>		<b>216</b>		<b>216</b>		
<b>Общая трудоемкость, З.Е.</b>		<b>6</b>		<b>6</b>		

5.2. Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля).

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1	Организация тарифной системы	1			40	41	ПК-8,14,22
2	Экономическая сущность форм и систем оплаты труда	1		1	40	42	ПК-8,14,22
3	Системы премирования и поощрения за результаты работы	1		1	40	42	ПК-8,14,22
4	Доплаты, надбавки, единовременные премии и вознаграждения	1		1	39,5	41,5	ПК-8,14,22
5	Планирование фонда оплаты труда			1	39	40	ПК-8,14,22
<b>Всего часов</b>		<b>4</b>		<b>4</b>	<b>198,5</b>	<b>206,4</b>	

### 5.3 Содержание дисциплины

**Тема 1. Организация тарифной системы.** Понятие тарифной системы оплаты труда. Трансформация тарифной системы в ходе реформирования организации заработной платы в Российской Федерации. Основные тарифообразующие факторы. Дифференциация заработной платы. Тарифная оплата и ее функции. Экономические факторы тарифной дифференциации. Редукция труда и ее методы. Тарифно-квалификационные справочники и другие виды тарифного нормирования труда. Оценка сложности труда руководителей, специалистов и служащих предприятий. Квалификационно-должностная группировка руководителей, специалистов, служащих. Дифференцированная оценка условий труда. Общая характеристика тарифного варианта организации заработной платы. Определение минимальной тарифной ставки. Определение состава тарифообразующих факторов, их соотношения друг с другом и принципов дифференциации тарифной оплаты. Условия труда. Значимость профессий (вида работ) как тарифообразующий фактор. Определение коэффициентов сложности труда.

**Тема 2. Экономическая сущность форм и систем оплаты труда.** Понятие системы заработной платы. Классификация систем заработной платы. Два основных уровня отношений между работниками и работодателями. Форма заработной платы. Требования к системам оплаты труда. Нормирование труда: тарифное (устанавливающее нормы качества труда) и организационно-техническое (устанавливающее нормы количества труда при имеющихся организационно-технических условиях его осуществления). Сдельные системы оплаты труда. Повременная система оплаты труда. Условия применения сдельных и повременных систем оплаты труда. Формы оплаты труда.

**Тема 3. Системы премирования и поощрения за результаты работы.** Основные виды поощрительных выплат. Необходимость поощрительных систем. Премии за основные результаты работы. Организация премирования работников за основные результаты хозяйственной деятельности. Организация премирования руководителей, специалистов, служащих внутрипроизводственных подразделений. Порядок начисления премий. Качественная оценка эффективности системы премирования.

**Тема 4. Доплаты, надбавки, единовременные премии и вознаграждения.** Доплаты и надбавки к основной заработной плате. Тарифная ставка (оклад) как база исчисления размера доплаты (надбавки). Доплаты, носящие стимулирующий характер. Доплаты, связанные с особым характером выполняемой работы (сезонностью, отдаленностью, неопределенностью объекта работы и т.п.). Доплаты за условия труда. Компенсационные доплаты. Единовременные премии и вознаграждения.

**Тема 5. Планирование фонда оплаты труда.** Цели, задачи и технология планирования средств на оплату труда. Состав и структура средств на оплату труда. Планирование фонда оплаты труда. Методы определения планового фонда оплаты труда. Планирование фонда оплаты труда персонала: по суммарной трудоемкости производственной программы, по действующему минимуму уровня оплаты труда. Планирование часового, дневного, месячного (квартального, годового) фондов заработной платы. Планирование средств фонда потребления. Планирование фонда заработной платы. Анализ фонда заработной платы. Переменная и постоянная части фонда заработной платы, расчет абсолютного и относительного отклонения

### 5.4 Тематический план практических занятий

№	Раздел дисциплины	Трудоемкость, ч.	Формы текущего контроля успеваемости
2	Экономическая сущность форм и систем оплаты труда	1	устный опрос и / или письменный опрос
3	Системы премирования и поощрения за результаты работы	1	устный опрос и / или письменный опрос
4	Доплаты, надбавки, единовременные премии и вознаграждения	1	устный опрос и / или письменный опрос
5	Планирование фонда оплаты труда	1	устный опрос и / или письменный опрос, тестирование

#### 5.4. Тематический план лабораторных работ.

Не предусмотрены

### 6. МАТЕРИАЛЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля) и организуется в соответствии с порядком, определяемым локальными нормативными актами МАДИ. Порядок проведения и система оценок результатов текущего контроля успеваемости установлена локальным нормативным актом МАДИ.

В качестве форм текущего контроля успеваемости по дисциплине (модулю) используются:

- устный опрос и / или письменный опрос;
- тестирование.

#### 6.1.1. Материалы для проведения устного и / или письменного опроса

1. Организации труда и заработной платы на предприятии
2. Организация системы мотивации на предприятии
3. Оптимизация системы вознаграждения на предприятии
4. Планирование затрат на оплату труда
5. Эффективности использования кадров как фактор повышения оплаты труда
6. Формы и системы оплаты труда на предприятии
7. Планирование оплаты труда на предприятии
8. Организация рационального использования средств на оплату труда
9. Управление производительностью оплатой труда на предприятии
10. Организация материального стимулирования труда на предприятии
11. Совершенствование структуры затрат на оплату труда
12. Анализ системы вознаграждения в организации и ее совершенствовании
13. Формирование средств на оплату труда в современных условиях
14. Управление оплатой труда: эксперимент, проблемы, результаты
15. Современные тенденции развития систем оплаты труда в условиях рынка
16. Управление конфликтными ситуациями как фактор эффективности системы оплаты труда
17. Оплата труда в рыночных условиях хозяйствования
18. Проблемы повышения эффективности использования средств на оплату труда
19. Система оплаты труда как составляющая кадровой политики предприятия
20. Особенности организации оплаты труда работников предприятия сферы услуг.
21. Пути и средства повышения эффективности системы вознаграждения

22. Планирование труда и заработной платы на предприятии
23. Планирование и организация труда и заработной платы работников бюджетной сферы
24. Планирование и организация труда и заработной платы работников в негосударственном секторе.
25. Планирование и организация труда и заработной платы работников в малом бизнесе.
26. Планирование и организация труда и заработной платы работников в производственном секторе.
27. Методы планирования и регулирования труда и заработной платы
28. Планирование в системе управления трудом и его оплатой
29. Сравнительный анализ издержек на рабочую силу, затрат на оплату труда и производительности труда

### **6.1.2. Материалы для проведения тестирования**

1. Тарифная система оплаты труда рабочих включает
  - тарифные ставки, тарифно-квалификационный справочник
  - тарифные ставки, тарифные сетки, тарифно-квалификационный справочник
  - тарифные ставки, должностные оклады, тарифные сетки
  - должностные оклады, премиальные положения, тарифно-квалификационный справочник
2. Формы заработной платы
  - сдельно-премиальная
  - повременная и сдельная
  - основная и дополнительная
  - повременно-премиальная
3. Условия применения сдельной оплаты труда
  - невозможность точного учета выполненных работ
  - строгая регламентация производственного процесса
  - необходимость стимулировать рабочих в увеличении выработки продукции
  - функции рабочего сводятся к наблюдению за работой оборудования
4. Элемент тарифной системы, представляющий перечень тарифных разрядов и соответствующих этим разрядам тарифных коэффициентов
  - тарифно-квалификационный справочник
  - тарифная ставка
  - тарифная сетка
  - тарифная ставка и тарифная сетка
5. Важнейшими показателями расчета фонда сдельной заработной платы являются
  - заработная плата работников и отработанное ими время
  - отработанное время и количество работников
  - объем выпущенной продукции и отработанное время всеми работниками
  - объем выпущенной продукции и расценки
6. Сдельная заработная плата определяется на базе
  - тарифной ставки и отработанного времени
  - расценки и отработанного времени
  - расценки и количества произведенной продукции
  - тарифной ставки и количества произведенной продукции
7. В состав фонда заработной платы не включается
  - оплата отпусков
  - единовременные премии
  - командировочные расходы

- оплата простоев по вине работника.
- 8. Назначение тарифной ставки
  - расчет повременной заработной платы
  - расчет сдельной заработной платы
  - расчет тарифных коэффициентов
  - расчет оклада
- 9. Назначение тарифных коэффициентов
  - расчет повременной заработной платы
  - расчет сдельной заработной платы
  - - расчет элементов тарифной сетки
  - расчет оклада
- 10. Средняя заработная плата- это
  - заработная плата за 1 час отработанного времени
  - заработная плата за единицу произведенной продукции
  - заработная плата одного работника
  - заработная плата за объем выполненной работы
- 11. Дополнительная заработная плата включает
  - премии
  - доплаты за совмещение профессий
  - доплаты за работу в ночное время
  - оплату отпусков
- 12. Выплаты стимулирующего характера включают
  - за работу в ночное время
  - доплаты за работу в праздничные дни
  - доплаты за совмещение профессий
  - оплата сверхурочных работ
- 13. Рассчитайте заработную плату экономиста за отработанное время, если его месячный оклад 13200рублей, из 22 рабочих дней экономист болел 5 дней.
  - 3000 руб
  - 10200 руб
  - 10000 руб
  - 6800 руб
- 14. Основная заработная плата - это
  - заработная плата за отработанное время
  - стимулирующие выплаты
  - заработная плата за отработанное время
  - оплата отпусков

## **7.ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

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

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы
ПК-8	знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления

	результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике
ПК-14	владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике
ПК-22	умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса в следующем порядке:

<b>ПК-8 знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике</b>						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.Б.19 Экономика		+				экзамен
Б1.В.ДВ.05.01 Оплата труда персонала				+		экзамен
Б1.В.ДВ.05.02 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности				+		экзамен
Б2.В.03(П) Практика по получению профессиональных умений и опыта производственной деятельности				+		Зачет с оценкой
Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты						
<b>ПК-14 владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике</b>						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					

	1	2	3	4	5	Форма промеж. аттестации
Б1.Б.19 Экономика		+				экзамен
Б1.В.ДВ.05.01 Оплата труда персонала				+		экзамен
Б1.В.ДВ.05.02 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности				+		экзамен
Б2.В.03(П) Практика по получению профессиональных умений и опыта производственной деятельности				+		Зачет с оценкой
Б1.В.01 Экономика организации					+	зачет
Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты						
<b>ПК-22 умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени</b>						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.Б.26 Основы бухгалтерского учета			+			зачет
Б1.В.ДВ.06.01 Регламентация и нормирование труда			+			экзамен
Б1.В.ДВ.06.02 Организация труда			+			экзамен
Б1.В.ДВ.05.01 Оплата труда персонала				+		экзамен
Б1.В.ДВ.05.02 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности				+		экзамен
Б1.В.01 Экономика организации					+	зачет
Б2.В.04(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой

Б3.Б.01      Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	
--	--

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

**ПК-8 знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике**

Показатель	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
<p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядок применения дисциплинарных взысканий</li> </ul>	<p>Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий</p>	<p>Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.</p>	<p>Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.</p>	<p>Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, свободно оперирует приобретенными знаниями.</p>

<p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>учитывать индивидуальность сотрудника, его потребности в системе формирования мотивации</li> </ul>	<p>Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет учитывать индивидуальность сотрудника, его потребности в системе формирования мотивации</p>	<p>Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: учитывать индивидуальность сотрудника, его потребности в системе формирования мотивации. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.</p>	<p>Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: учитывать индивидуальность сотрудника, его потребности в системе формирования мотивации. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.</p>	<p>Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: учитывать индивидуальность сотрудника, его потребности в системе формирования мотивации. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.</p>
<p><b>владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях)</li> </ul>	<p>Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях)</p>	<p>Обучающийся владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях), допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.</p>	<p>Обучающийся частично владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях), навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.</p>	<p>Обучающийся в полном объеме владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях), свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.</p>

<b>ПК-14 владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике</b>				
<b>Показатель</b>	<b>Критерии оценивания</b>			
	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>знать:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>методы вознаграждения за труд и компенсационная политика организации</li> </ul>	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: методов вознаграждения за труд и компенсационной политики организации	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: методов вознаграждения за труд и компенсационной политики организации. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: методов вознаграждения за труд и компенсационной политики организации, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: методов вознаграждения за труд и компенсационной политики организации, свободно оперирует приобретенными знаниями.
<b>уметь:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>проводить оценку эффективности труда и трудового вклада в системе материального стимулирования.</li> </ul>	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет проводить оценку эффективности труда и трудового вклада в системе	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: проводить оценку эффективности труда и трудового вклада в системе	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: проводить оценку эффективности труда и трудового вклада в системе	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: проводить оценку эффективности труда и трудового вклада в системе

	материального стимулирования	материального стимулирования. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	материального стимулирования. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	материального стимулирования. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
<p><b>владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду, а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике</li> </ul>	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду, а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	Обучающийся владеет навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду, а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду, а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду, а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

**ПК-22 умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени**

Показатель	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
<p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>дополнительные методы материального вознаграждения</li> </ul>	<p>Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: дополнительных методов материального вознаграждения</p>	<p>Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: дополнительных методов материального вознаграждения. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.</p>	<p>Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: дополнительных методов материального вознаграждения, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.</p>	<p>Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: дополнительных методов материального вознаграждения, свободно оперирует приобретенными знаниями.</p>
<p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение.</li> </ul>	<p>Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение</p>	<p>Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по</p>	<p>Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения</p>	<p>Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в</p>

		ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	ситуациях повышенной сложности.
<p><b>владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• навыками контроля за использованием рабочего времени</li> </ul>	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками контроля за использованием рабочего времени	Обучающийся владеет навыками контроля за использованием рабочего времени, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками контроля за использованием рабочего времени, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками контроля за использованием рабочего времени, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

**Форма промежуточной аттестации: экзамен.**

Промежуточная аттестация обучающихся в форме экзамена проводится в период экзаменационной сессии согласно расписанию экзаменов, утверждённому в установленном порядке. Экзамен проводится по экзаменационным билетам, включающим в себя теоретические вопросы, а также практические задания. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

Шкала оценивания	Балл	Описание
Отлично	5	Студент демонстрирует полное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, свободно применяет их в ситуациях повышенной сложности.
Хорошо	4	Студент демонстрирует частичное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей: знания, умения и навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Удовлетворительно	3	Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
Неудовлетворительно	2	Студент демонстрирует полное отсутствие или явную недостаточность знаний, умений, навыков в соответствие с приведенными показателями.

**7.3. Типовые контрольные задания промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).**

Задания для проверки результатов обучения «знать».

1. Организации труда и заработной платы на предприятии
2. Организация системы мотивации на предприятии
3. Оптимизация системы вознаграждения на предприятии
4. Планирование затрат на оплату труда
5. Эффективности использования кадров как фактор повышения оплаты труда
6. Формы и системы оплаты труда на предприятии
7. Планирование оплаты труда на предприятии
8. Организация рационального использования средств на оплату труда
9. Управление производительностью оплатой труда на предприятии
10. Организация материального стимулирования труда на предприятии

11. Совершенствование структуры затрат на оплату труда
12. Анализ системы вознаграждения в организации и ее совершенствовании
13. Формирование средств на оплату труда в современных условиях
14. Управление оплатой труда: эксперимент, проблемы, результаты
15. Современные тенденции развития систем оплаты труда в условиях рынка
16. Управление конфликтными ситуациями как фактор эффективности системы оплаты труда
17. Оплата труда в рыночных условиях хозяйствования
18. Проблемы повышения эффективности использования средств на оплату труда
19. Система оплаты труда как составляющая кадровой политики предприятия
20. Особенности организации оплаты труда работников предприятия сферы услуг.
21. Пути и средства повышения эффективности системы вознаграждения
22. Планирование труда и заработной платы на предприятии
23. Планирование и организация труда и заработной платы работников бюджетной сферы
24. Планирование и организация труда и заработной платы работников в негосударственном секторе.
25. Планирование и организация труда и заработной платы работников в малом бизнесе.
26. Планирование и организация труда и заработной платы работников в производственном секторе.
27. Методы планирования и регулирования труда и заработной платы
28. Планирование в системе управления трудом и его оплатой
29. Сравнительный анализ издержек на рабочую силу, затрат на оплату труда и производительности труда

Для проверки результатов обучения «уметь», «владеть»:

Задача 1. Определить сдельную расценку и фактическую зарплату за смену рабочего с вредными условиями труда. При норме выработки за смену 40 куб.м, выработано фактически 47 куб.м Работа соответствует 3 разряду (ТСчас = 21,06 руб.). Доплаты за вредные условия труда 12% к тарифной ставке.

Задача 2. Бригада рабочих (четыре человека) выполнила аккордное задание за 12 день вместо 14 дней по плану и заработала 50 тыс.руб. При этом было сэкономлено материалов на сумму 30 тыс.руб. Рассчитать общий заработок бригады, если за выполнение задания на 100 % предусматривается премия в размере 15%, а за каждый процент перевыполнения – 1,5 % сдельного заработка. Сверх этого предусмотрена выплата премии за экономию материала в размере 15 % фактической экономии. Определить заработок бригады.

Задача 3. Рассчитать заработную плату рабочего 4 разряда, оплачиваемого по повременно – премиальной системе. Размер премии 20 %. Число фактически отработанных дней в месяц – 22. продолжительность смены 8 часов.

Задача 4. 4. Определить сдельную расценку и фактическую заработную плату за месяц рабочего с вредными условиями труда. Норма выработки за смену – 25 куб. м. Рабочий за месяц выработал 1150 куб.м. Работа тарифицируется по четвертому разряду (ТС час = 21,21 руб.). Доплата за вредность – 15 % к тарифной ставке.

Задача 5. Определить годовой ФЗП оператора рубительной машины 5 разряда ( ТС час = 24,2 руб.), при следующих условиях: эффективный фонд рабочего времени – 1632 часа, премия 35 %, районный коэффициент -15 %, процентная надбавка – 50 %, процент дополнительной заработной платы – 19,6 %, выслуга лет – 11%.

#### **7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю).**

Контроль качества освоения дисциплины (модуля) включает в себя текущий контроль

успеваемости и промежуточную аттестацию обучающихся. Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля), промежуточная аттестация обучающихся – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю).

Процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), в том числе процедуры текущего контроля успеваемости и порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся установлены локальным нормативным актом МАДИ.

## **8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

### **8.1. Перечень основной и дополнительной литературы, в том числе:**

#### **а) основная литература**

1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева; Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 524 с.: 60x90 1/16. - (ВО: Бакалавриат). (п) ISBN 978-5-16-003544-4 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/472457>
2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / Минева О К., Арутюнян С.А.и др. - М.: Альфа-М:НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 272 с.: ил.; 60x90 1/16 + ( Доп. мат. znanium.com). - (Высшая школа. Бакалавриат). (п) ISBN 978-5-98281-419-7 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/491505>
3. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика): Монография / Генкин Б. М. - 2-е изд., испр. - М.: Юр.Норма, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 352 с.: 60x90 1/16 (Переплёт 7БЦ) ISBN 978-5-91768-711-7 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/539518>.
4. Шапиро С.А. Основы трудовой мотивации: учебное пособие / С.А, Шапиро. – 2-е изд.,стер. – М.: КНОРУС, 2012. – 256с.

#### **б) дополнительная литература:**

1. Управление персоналом : Технологии:
2. учебное пособие / под ред. Арсеньев Ю. Н., Шелобаев С. И., Давыдова Т. Ю.Ветлужских Е. – М. :Юнити-Дана, 2015. – 192 с.
3. Анцупов А. Я., Ковалев В. В. Социально-психологическая оценка персонала: учебное пособие / Анцупов А. Я., Ковалев В. В. – М. :Юнити-Дана,2015. – 391 с.
4. Митрофанова И. А., Тлисов А. Б. Экономика труда : теория и практика: учебное пособие / Митрофанова И. А., Тлисов А. Б. - М. : Берлин:Директ-Медиа,2015. – 148 с.
5. Скляревская В. А. Экономика труда: учебник / Скляревская В. А. - М.:Дашков и Ко,2015. - 304 с.
6. Алиев, И.М. Экономика труда: учебник для бакалавров / И.М. Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина. – М.: Изд-во «Юрайт», 2013. – 671с.
7. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Практика / Е. Ветлужских. – 5-е изд. – М.: Альпина Паблишер, 2011. – 151с.

в) ресурсы сети «Интернет», программное обеспечение и информационно-справочные системы:

1. <http://www.vf.madi.ru/moodle> - Электронная информационно-образовательная среда ВФ МАДИ
2. <https://e.lanbook.com> - Электронно-библиотечная система «Лань»
3. <https://znanium.com> - Электронно-библиотечная система « Znanium.com»
4. <http://www.consultant.ru> - Правовая система «КонсультантПлюс»

### **8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю).**

В перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) входят:

- конспект лекций по дисциплине (модулю);
- методические материалы практических (семинарских) занятий.

Данные методические материалы входят в состав методических материалов образовательной программы.

## **9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Аудитория 427 – учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации	Учебная мебель: стол угловой (венге) -1 шт., стол 3-х местный (венге) -10 шт., стенка (венге) -1 шт., Стеллаж пристенный -3 шт., кафедра настольн. -1 шт., стул трик.оф.серый -31 шт., стул полумягк.(дерев.) -1 шт., стул изо (серый) -1 шт., доска 3-х створч. -1 шт., стол учен.б/тумбы (виш.) -2 шт., стул трик.оф.черн. -1 шт., (32 посадочных места). Оборудование: ноутбук – 1 шт., проектор, экран на треноге progeka -1 шт.
2.	Аудитория 208 – для самостоятельной работы студентов	Учебная мебель: стол – 21 шт., стулья- 21 шт., стул офисный – 12 шт., компьютерное кресло -6 шт., стол одностумбовый – 1 шт., стол компьютерный -5 шт., кафедра настольная -2 шт., шкаф -1 шт., доска аудиторная трехстворчатая; стойка наклонная - 4 шт., стенд – 6 шт. настенная карта -1 шт. (38 посадочных мест). Оборудование: компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ВФ МАДИ: компьютеры – 13 шт., экран настенный Luma

## **10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

### **Лекции**

Главное в период подготовки к лекционным занятиям – научиться методам самостоятельного умственного труда, сознательно развивать свои творческие способности и овладевать навыками творческой работы. Для этого необходимо строго соблюдать дисциплину учебы и поведения. Четкое планирование своего рабочего времени и отдыха является необходимым условием для успешной самостоятельной работы.

В основу его нужно положить рабочие программы изучаемых в семестре дисциплин. Ежедневной учебной работе студенту следует уделять не менее 9 часов своего времени, т.е. при шести часах аудиторных занятий самостоятельной работе необходимо отводить не менее 3 часов.

Каждому студенту следует составлять еженедельный и семестровый планы работы, а также план на каждый рабочий день. С вечера всегда надо распределять работу на завтрашний день. В конце каждого дня целесообразно подводить итог работы: тщательно проверить, все ли выполнено по намеченному плану, не было ли каких-либо отступлений, а если были, по какой причине это произошло. Нужно осуществлять самоконтроль, который является необходимым условием успешной учебы. Если что-то осталось невыполненным, необходимо изыскать время для завершения этой части работы, не уменьшая объема недельного плана.

### Самостоятельная работа на лекции

Слушание и запись лекций – сложный вид аудиторной работы. Внимательное слушание и конспектирование лекций предполагает интенсивную умственную деятельность студента. Краткие записи лекций, их конспектирование помогает усвоить учебный материал. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное и сделано это самим студентом.

Не надо стремиться записать дословно всю лекцию. Такое «конспектирование» приносит больше вреда, чем пользы. Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях.

Конспект лекции лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Этому в большой степени будут способствовать пункты плана лекции, предложенные преподавателям. Принципиальные места, определения, формулы и другое следует сопровождать замечаниями «важно», «особо важно», «хорошо запомнить» и т.п. Можно делать это и с помощью разноцветных маркеров или ручек. Лучше если они будут собственными, чтобы не приходилось просить их у однокурсников и тем самым не отвлекать их во время лекции.

Целесообразно разработать собственную «маркографию» (значки, символы), сокращения слов. Не лишним будет и изучение основ стенографии. Работая над конспектом лекций, всегда необходимо использовать не только учебник, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор. Именно такая серьезная, кропотливая работа с лекционным материалом позволит глубоко овладеть знаниями.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах лекционного курса по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

### **Практические (семинарские) занятия**

Подготовку к каждому практическому занятию каждый студент должен начать с ознакомления с планом занятия, который отражает содержание предложенной темы. Практическое задание необходимо выполнить с учетом предложенной преподавателем инструкции (устно или письменно). Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса.

Результат такой работы должен проявиться в способности студента свободно ответить на теоретические вопросы практического занятия и участия в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий.

Структура практического занятия

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы практическое занятие состоит из трёх частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено рабочей программой дисциплины (модуля).
3. Подведение итогов занятия.

Обсуждение теоретических вопросов проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний студентов.

Преподавателями определяется его содержание практического задания и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно).

Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Студентам должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования.

Работа с литературными источниками

В процессе подготовки к практическим занятиям, студентам необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной учебно-методической (а также научной и популярной) литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у студентов свое отношение к конкретной проблеме.

Более глубокому раскрытию вопросов способствует знакомство с дополнительной литературой, рекомендованной преподавателем по каждой теме практического занятия, что позволяет студентам проявить свою индивидуальность, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах практических занятий по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

### **Промежуточная аттестация**

Каждый учебный семестр заканчивается сдачей зачетов (по окончании семестра) и экзаменов (в период экзаменационной сессии). Подготовка к сдаче зачетов и экзаменов является также самостоятельной работой студента. Основное в подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) – повторение всего учебного материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет или экзамен.

Только тот студент успевает, кто хорошо усвоил учебный материал. Если студент плохо работал в семестре, пропускал лекции (если лекции предусмотрены учебным планом), слушал их невнимательно, не конспектировал, не изучал рекомендованную литературу, то в процессе подготовки к сессии ему придется не повторять уже знакомое, а заново в короткий срок изучать весь учебный материал. Все это зачастую невозможно сделать из-за нехватки времени.

Для такого студента подготовка к зачету или экзамену будет трудным, а иногда и непосильным делом, а конечный результат – академическая задолженность, и, как следствие, возможное отчисление.

Рабочая программа дисциплины (модуля) составлена в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО).

Рабочая программа дисциплины (модуля) рассмотрена на заседании кафедры («2» марта 2020 г., протокол №7).

Разработчики:

№ п/п	Ф.И.О.	Подпись
1.	Петрова Анна Владимировна	

Рабочая программа дисциплины (модуля) рассмотрена на заседании учёного совета факультета («10» марта 2020 г., протокол № 7).

Председатель учёного совета факультета



/ С.А. Соловьёва/