

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Иркутский государственный университет путей сообщения»
Красноярский институт железнодорожного транспорта
– филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(КрИЖТ ИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНА
приказ ректора
от «31» января 2023 г. № 10

Б1.В.ДВ.05.02 Стимулирование труда и мотивация трудовой деятельности

рабочая программа дисциплины

Направление подготовки – 38.04.01 Экономика

Профиль – Регламентация и нормирование труда

Квалификация выпускника – магистр

Форма обучения – очно-заочная форма 2 года 5 месяцев

Кафедра-разработчик программы – Управление персоналом

Общая трудоемкость в з.е. – 7

Формы промежуточной аттестации в семестрах

Часов по учебному плану (УП) – 252

зачет 3, экзамен 4

В том числе в форме практической
подготовки (ПП) – 16

Очно-заочная форма обучения	Распределение часов дисциплины по семестрам		
	Семестр	3	4
Число недель в семестре		15	17
Вид занятий		Часов по УП	Часов по УП
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий/в форме ПП*		Часов по УП	Часов по УП
– лекции		15	17
– практические (семинарские)		15/8	17/8
– лабораторные			
Самостоятельная работа		69	83
Зачет		9	-
Экзамен		-	27
Итого		108	144

КРАСНОЯРСК

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – магистратура по направлению подготовки 38.04.01 Экономика, утверждённым приказом Минобрнауки России от 11.08.2020 г. № 939.

Программу составил:
канд. техн. наук, доцент, доцент

С.А. Яркова

Рабочая программа рассмотрена и одобрена для использования в учебном процессе на заседании кафедры «Управление персоналом», протокол от «16» декабря 2022 г. № 4.

Заведующий кафедрой, канд. техн. наук, доцент

В.О. Колмаков

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цель освоения дисциплины	
1	развитие обучающимися теоретических знаний и практических навыков по формированию системы мотивации и стимулированию труда работников железнодорожного транспорта
1.2 Задачи дисциплины	
1	изучение принципов построения корпоративной системы мотивации и стимулирования труда на предприятиях транспорта
2	изучение методов совершенствования системы оплаты и стимулирования труда
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося	
1	Б1.В.ДВ.02.01 Нормирование труда
2	Б1.В.ДВ.02.02 Тарификация и нормирование труда
3	Б1.В.ДВ.04.01 Регламентация трудовых отношений в транспортной отрасли
4	Б1.В.ДВ.04.02 Планирование труда и координация трудовых отношений
2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	
1	Б2.О.05(Пд) Производственная - преддипломная практика
2	Б3.01(Д) Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
3	Б3.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы

3 ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ТРЕБОВАНИЯМИ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ		
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-7.2 Способен координировать деятельность в области организации, нормирования, оплаты труда и материального стимулирования работников	ПК-7.2.3 Формирует корпоративную систему оплаты труда, материального стимулирования и мотивации работников	Знать: – основы правовых знаний по организации оплаты и стимулирования труда, трудовой кодекс – действующие нормативные материалы по вопросам корпоративной системы оплаты и стимулирования труда – основные принципы, формы и методы оплаты и стимулирования труда работников предприятий ж.-д. транспорта Уметь: – рассчитывать фонд оплаты труда – осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для принятия решения об использовании определенных систем оплаты и стимулирования труда – рассчитывать показатели, характеризующие трудовые ресурсы на предприятиях железнодорожного транспорта Владеть: – типовыми методиками и действующей нормативно-правовой базой формирования системы оплаты и стимулирования труда хозяйствующих субъектов – методами разработки мероприятий по совершенствованию оплаты и стимулирования труда – типовой методикой расчета показателей по труду на предприятиях железнодорожного транспорта

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ						
Код	Наименование разделов и тем	Очно-заочная форма				Код инди- катора достиже- ния ком- петенции
		Семестр	Часы			
			Лек	Пр	СРС	
1.0	Раздел 1. Системный подход к стимулированию труда и мотивации трудовой деятельности					
1.1	Влияние системы стимулирования и мотивации на произ- водительность труда	3	3	3	20	ПК-7.2.3
1.2	Системы учета рабочего времени	3	6	6/4	24	ПК-7.2.3
2.0	Раздел 2. Корпоративная система организации и сти- мулирования труда, факторы ее формирования					
2.1	Основы стимулирования труда работников отрасли	3	6	6/4	25	ПК-7.2.3
3.0	Раздел 3. Управление деятельностью по разработке и реализации системы стимулирования труда и мотива- ции трудовой деятельности					
3.1	Организация задач (проектов) по разработке и внедрению системы мотивации персонала, в том числе на основе ключевых показателей эффективности (показателей ре- зультативности)	4	6	6	40	ПК-7.2.3
4.0	Раздел 4. Мониторинг ключевых показателей эффек- тивности системы стимулирования труда и мотива- ции трудовой деятельности					
4.1	Коэффициент трудового участия (КТУ) и его использо- вание при расчете заработной платы	4	11	11/8	43	ПК-7.2.3

5 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине: оформлен в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещен в электронной информационно-образовательной среде КРИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет

6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ				
6.1. Учебная литература				
6.1.1. Основная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% online
6.1.1.1	Горелов Н. А.	Оплата труда персонала: методология и расчеты : учебник и практикум для вузов. [Электронный ресурс]. – https://urait.ru/bcode/536595	Москва : Издательство Юрайт, 2024	100% online
6.1.1.2	Лапшова О. А. [и др.]	Оплата труда персонала : учебник и практикум для вузов. [Электронный ресурс]. – https://urait.ru/bcode/539199	Москва : Издательство Юрайт, 2024	100% online
6.1.2. Дополнительная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% online
6.1.2.1	Ребров А.В.	Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии : учебное пособие . [Электронный ресурс]. – https://znanium.com/catalog/product/1900717	Москва : ИНФРА-М, 2023	100% online
6.1.2.2	Алиев И. М. , Горелов Н. А. , Ильина Л. О. .	Экономика труда : учебник и практикум для вузов. [Электронный ресурс]. – https://urait.ru/bcode/542523	Москва : Издательство Юрайт, 2024	100% online
6.1.2.3	Кучмаева О. В. [и др.]	Экономика и социология труда: учебник и практикум для вузов . [Электронный ресурс]. – https://urait.ru/bcode/544975	Москва : Издательство Юрайт, 2024	100% online

6.1.2.4	Пряжников Н. С.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов. [Электронный ресурс] - https://urait.ru/bcode/536703	Москва : Издательство Юрайт, 2024	100% online
6.1.2.5	Генкин Б.М.	Методы повышения производительности и оплаты труда : монография. [Электронный ресурс] - https://znanium.ru/catalog/product/1860840	Москва : ИНФРА-М, 2023	100% online
6.1.3. Учебно-методические разработки (в т. ч. для самостоятельной работы обучающихся)				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% online
6.1.3.1	Яркова С.А.	Методические материалы и указания по изучению дисциплины	Личный кабинет обучающегося, ЭОИС	100% online
6.2. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"				
6.2.1	Библиотека КрИЖТ ИрГУПС : [сайт] / Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС. – Красноярск. – URL: http://irbis.krsk.irkups.ru/ . – Режим доступа: после авторизации. – Текст : электронный.			
6.2.2	Электронная библиотека «УМЦ ЖДТ» : электронно-библиотечная система : сайт / ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте». – Москва, 2013 – 2024. – URL: http://umczdt.ru/books/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.3	Znanium : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «ЗНАНИУМ». – Москва. 2011 – 2024. – URL: http://znanium.ru . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.4	Образовательная платформа Юрайт : электронная библиотека : сайт / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва, 2020. – URL: https://urait.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.5	Университетская библиотека онлайн : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «Директ-Медиа». – Москва, 2001 – 2024. – URL: https://biblioclub.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.6	Красноярский институт железнодорожного транспорта : [электронная информационно-образовательная среда] / Красноярский институт железнодорожного транспорта. – Красноярск. – URL: http://sdo1.krsk.irkups.ru/ . – Текст : электронный.			
6.2.7	Национальная электронная библиотека : федеральный проект : сайт / Министерство Культуры РФ. – Москва, 2014 – 2024. – URL: https://rusneb.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.8	Российские железные дороги : официальный сайт / ОАО «РЖД». – Москва, 2003 – 2024. – URL: https://company.rzd.ru/ . – Текст : электронный.			
6.3 Программное обеспечение и информационные справочные системы				
6.3.1 Базовое программное обеспечение				
6.3.1.1	Microsoft Windows Vista Business Russian, авторизационный номер лицензиата 64787976ZZS1011, номер лицензии 44799789. Microsoft Office Standard 2013 Russian OLP NL Academic Edition (дог №2 от 29.05.2014 – 100 лицензий; дог №0319100020315000013-00 от 07.12.2015 – 87 лицензий).			
6.3.2 Специализированное программное обеспечение				
6.3.2.1	Не требуется			
6.3.3 Информационные справочные системы				
6.3.3.1	Гарант: справочно-правовая система база данных / ООО «ИПО «ГАРАНТ». – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст: электронный.			
6.3.3.2	Автоматизированная система правовой информации на железнодорожном транспорте (БД АСПИЖТ): сайт КонсультантПлюс / АО НИИАС. – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст: электронный.			
6.4 Правовые и нормативные документы				
6.4.1	Положение о корпоративной системе оплаты труда работников филиалов и структурных подразделений открытого акционерного общества «Российские железные дороги» , утвержденное решением правления ОАО "РЖД" (протокол от 18 - 19 декабря 2006 г. N 40 в ред. от 02.04.2013)			

7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1	Корпус А, находятся по адресу: 660028, Россия, г. Красноярск, ул. Новая Заря, д. 2И Корпус Н, находятся по адресу: 660028, Россия, г. Красноярск, ул. Новая Заря, 2 Корпус Л, находятся по адресу: 660028, Россия, г. Красноярск, ул. Новая Заря, 2И, корп.1 Корпус Т, находятся по адресу: 660028, Россия, г. Красноярск, ул. Новая Заря, 2И, стр.2
2	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых проектов, работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля

	и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты, таблицы), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины.
3	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: – читальный зал библиотеки; – компьютерный класс Т-46

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	Лекция (от латинского «lection» – чтение) – вид аудиторных учебных занятий. Лекция: закладывает основы научных знаний в систематизированной, последовательной, обобщенной форме; раскрывает состояние и перспективы развития соответствующей области науки и техники; концентрирует внимание обучающихся на наиболее сложных, узловых вопросах; стимулирует познавательную активность обучающихся. Во время лекционных занятий обучающийся должен уметь сконцентрировать внимание на изучаемых проблемах и включить в работу все виды памяти: словесную, образную и моторно-двигательную. Для этого весь материал, излагаемый преподавателем, обучающемуся необходимо конспектировать. В конспект рекомендуется выписывать определения, формулировки и доказательства теорем, формулы и т.п. На полях конспекта следует пометить вопросы, выделенные обучающимся для консультации с преподавателем. Выводы, полученные в виде формул, рекомендуется в конспекте подчеркивать или обводить рамкой, чтобы лучше запоминались. Полезно составить краткий справочник, содержащий определения важнейших понятий и наиболее часто употребляемые формулы дисциплины. К каждой лекции следует разобрать материал предыдущей лекции. Изучая материал по учебнику или конспекту лекций, следует переходить к следующему вопросу только в том случае, когда хорошо усвоен предыдущий вопрос. При этом необходимо воспроизводить на бумаге все рассуждения, как имеющиеся в учебнике или конспекте, так и пропущенные в силу их простоты. Ряд вопросов дисциплины может быть вынесен на самостоятельное изучение. Такое задание требует оперативного выполнения. В конспекте лекций необходимо оставить место для освещения упомянутых вопросов. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии
Практическое занятие	Практическое занятие – вид аудиторных учебных занятий, целенаправленная форма организации учебного процесса, при реализации которой обучающиеся по заданию и под руководством преподавателя выполняют практические задания. Практические задания направлены на углубление научно-теоретических знаний и овладение определенными методами работы, в процессе которых вырабатываются умения и навыки выполнения тех или иных учебных действий в данной сфере науки. Практические занятия развивают научное мышление и речь, позволяют проверить знания обучающихся, выступают как средства оперативной обратной связи; цель практических занятий – углублять, расширять, детализировать знания, полученные на лекции, в обобщенной форме и содействовать выработке навыков профессиональной деятельности. Практическая подготовка – форма организации образовательной деятельности при освоении образовательных программ в условиях выполнения обучающимися определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью и направленных на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенций по профилю соответствующей образовательной программы. Образовательная деятельность в форме практической подготовки может быть организована при реализации учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных компонентов образовательных программ, предусмотренных учебным планом Практическая подготовка, включаемая в практические занятия, предполагает выполнение обучающимся отдельных элементов работ по анализу исходных данных, необходимых для расчета экономических и финансово-экономических показателей, характеризующих деятельность организации, связанных с будущей профессиональной деятельностью.
Самостоятельная работа	Обучение по дисциплине «Стимулирование труда и мотивация трудовой деятельности» предусматривает активную самостоятельную работу обучающегося. На самостоятельную работу отводится 152 часа по очно-заочной форме обучения. В разделе 4 рабочей программы, который

	называется «Структура и содержание дисциплины», все часы самостоятельной работы расписаны по темам и вопросам, а также указана необходимая учебная литература. Методический материал обеспечивает рациональную организацию самостоятельной работы обучающихся на основе систематизированной информации по темам практических (семинарских) занятий курса.
Зачет	Проведение промежуточной аттестации в форме зачета позволяет сформировать среднюю оценку по дисциплине по результатам текущего контроля (при этом могут учитываться результаты итогового тестирования по дисциплине). Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета без дополнительного аттестационного испытания, то промежуточная аттестация в форме зачета проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов (не более двух) или в форме тестирования
Экзамен	Промежуточная аттестация в форме экзамена проводится путем устного собеседования по билетам. Билеты составлены таким образом, что в каждый из них включал в себя теоретические вопросы и практические задания
Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.	

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Иркутский государственный университет путей сообщения»

Красноярский институт железнодорожного транспорта

– филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(КрИЖТ ИрГУПС)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

**для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации по дисциплине**

**Б1.В.ДВ.05.02 Стимулирование труда и мотивация трудовой
деятельности**

Приложение № 1 к рабочей программе

Направление подготовки – 38.04.01 Экономика

Профиль подготовки – Регламентация и нормирование труда

КРАСНОЯРСК

1. Общие положения

Фонд оценочных средств (ФОС) является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися образовательной программы.

Фонд оценочных средств предназначен для использования обучающимися, преподавателями, администрацией КрИЖТ ИрГУПС, а также сторонними образовательными организациями для оценивания качества освоения образовательной программы и уровня сформированности компетенций у обучающихся.

Задачами ФОС являются:

- оценка достижений обучающихся в процессе изучения дисциплины;
- обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс;
- самоподготовка и самоконтроль обучающихся в процессе обучения.

Фонд оценочных средств сформирован на основе ключевых принципов оценивания: валидность, надежность, объективность, эффективность.

Для оценки уровня сформированности компетенций используется трехуровневая система:

- минимальный уровень освоения, обязательный для всех обучающихся по завершению освоения образовательной программы; дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач;
- базовый уровень освоения, превышение минимальных характеристик сформированности компетенций; позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам;
- высокий уровень освоения, максимально возможная выраженность характеристик компетенций; предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении.

2. Перечень компетенций, в формировании которых участвует дисциплина.

Программа контрольно-оценочных мероприятий.

Показатели оценивания компетенций, критерии оценки

Дисциплина «Стимулирование труда и мотивация трудовой деятельности» участвует в формировании компетенций:

ПК-7.2 Способен координировать деятельность в области организации, нормирования, оплаты труда и материального стимулирования работников.

Программа контрольно-оценочных мероприятий очно-заочная форма обучения

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения)
4 семестр					
1	1-8	Текущий контроль	Раздел 1. Системный подход к стимулированию труда и мотивации трудовой деятельности	ПК-7.2.3	Собеседование, сообщение, доклад (устно) Практические занятия в форме ПП: Разноуровневые задачи и задания (письменно)
2	9-15	Текущий контроль	Раздел 2. Корпоративная система организации и стимулирования труда, факторы ее формирования	ПК-7.2.3	Собеседование(устно) Практические занятия в форме ПП: Разноуровневые задачи и задания (письменно)

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения)
4 семестр					
3	16-18	Промежуточная аттестация (зачет)	Раздел 1. Системный подход к стимулированию труда и мотивации трудовой деятельности. Раздел 2. Корпоративная система организации и стимулирования труда, факторы ее формирования	ПК-7.2.3	По результатам текущего контроля в семестре Собеседование (устно) Тестирование (компьютерные технологии)
4 семестр					
4	1-8	Текущий контроль	Раздел 3. Управление деятельностью по разработке и реализации системы стимулирования труда и мотивации трудовой деятельности	ПК-7.2.3	Собеседование, сообщение, доклад (устно)
5	9-16	Текущий контроль	Раздел 4. Мониторинг ключевых показателей эффективности системы стимулирования труда и мотивации трудовой деятельности	ПК-7.2.3	Собеседование, сообщение, доклад (устно) Практические занятия в форме ПП: Разноуровневые задачи и задания (письменно)
7	17	Текущий контроль	Раздел 3. Управление деятельностью по разработке и реализации системы стимулирования труда и мотивации трудовой деятельности Раздел 4. Мониторинг ключевых показателей эффективности системы стимулирования труда и мотивации трудовой деятельности	ПК-7.2.3	Итоговое тестирование (компьютерные технологии)
8	18-20	Промежуточная аттестация (экзамен)	Раздел 1-4	ПК-7.2.3	Собеседование (устно)

Описание показателей и критериев оценивания компетенций.

Описание шкал оценивания

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации.

Для оценивания результатов обучения используется четырехбалльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Перечень оценочных средств, используемых для оценивания компетенций, а также краткая характеристика этих средств приведены в таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Доклад/ сообщения	Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Темы докладов, сообщений

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
2	Разноуровневые задачи и задания	Различают задачи и задания: – репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины; может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся; – реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся; – творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Комплект разноуровневых задач и заданий или комплекты задач и заданий определенного уровня
3	Собеседование	Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся	Вопросы по темам/разделам дисциплины
4	Тестирование	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Типовые тестовые задания
5	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Тестирование (компьютерные технологии) Перечень теоретических вопросов к зачету
6	Экзамен	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Перечень теоретических вопросов и практических заданий (билетов) к экзамену

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении промежуточной аттестации в форме зачета, экзамена

Шкалы оценивания		Критерии оценивания	Уровень освоения компетенции
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий
«хорошо»		Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Базовый
«удовлетворительно»		Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в	Минимальный

Шкалы оценивания		Критерии оценивания	Уровень освоения компетенции
		рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенция не сформирована

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Критерии и шкала оценивания разноуровневых задач и заданий

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Демонстрирует очень высокий/высокий уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены
«хорошо»		Демонстрирует достаточно высокий/выше среднего уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены
«удовлетворительно»		Демонстрирует средний уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены. Демонстрирует низкий/ниже среднего уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Демонстрирует очень низкий уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Не ответа. Не было попытки решить задачу

Критерии и шкала оценивания сообщения, доклада

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация PowerPoint, Flash-презентация, видео-презентация и др.) Использованы дополнительные источники информации. Содержание заданной темы раскрыто в полном объеме. Отражена структура доклада (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры). Оформление работы. Оригинальность выполнения (работа сделана самостоятельно, представлена впервые)
«хорошо»		Доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация PowerPoint, Flash-презентация, видео-презентация и др.) Содержание доклада включает в себя информацию из основных источников (методическое пособие), дополнительные источники информации не использовались. Содержание заданной темы раскрыто не в полном объеме. Структура доклада сохранена (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры)
«удовлетворительно»		Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий. Содержание доклада ограничено информацией только из методического пособия. Содержание заданной темы раскрыто не в полном объеме. Отсутствуют выводы и примеры. Оригинальность выполнения низкая
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий и других наглядных материалов. Содержание ограничено информацией только из методического пособия. Заданная тема доклада не раскрыта, основная мысль сообщения не передана

Критерии и шкала оценивания при собеседовании

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	если обучающийся владеет категориальным аппаратом, может привести классификацию факторов явления, собрать необходимую информацию по рассматриваемому явлению и проанализировать полученные результаты, объяснить причины отклонений от желаемого результата отстоять свою точку зрения, приводя факты
«хорошо»		если обучающийся владеет категориальным аппаратом, может привести классификацию факторов явления, собрать необходимую информацию по рассматриваемому явлению и проанализировать полученные результаты
«удовлетворительно»		если обучающийся владеет категориальным аппаратом, может привести классификацию факторов явления
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	если обучающийся не владеет перечисленными навыками

Критерии и шкала оценивания тестирования

Критерии оценивания	Шкала оценивания
Обучающийся набрал при тестировании более 70 баллов	Обучающийся к экзамену допущен
Обучающийся набрал при тестировании менее 69 баллов	Обучающийся к экзамену не допущен

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

3.1 Темы докладов/ сообщений (для оценки знаний, умений и навыков)

Раздел 1. Системный подход к стимулированию труда и мотивации трудовой деятельности

1. Система стимулирования и мотивации труда, применяемая на предприятиях США
2. Система стимулирования и мотивации труда, применяемая на предприятиях Великобритании
3. Система стимулирования и мотивации труда, применяемая на предприятиях Японии
4. Система стимулирования и мотивации труда, применяемая на предприятиях Германии
5. Система стимулирования и мотивации труда, применяемая на предприятиях Франции
6. Система стимулирования и мотивации труда, применяемая на предприятиях Норвегии
7. Система стимулирования и мотивации труда, применяемая на предприятиях Финляндии

Раздел 3. Управление деятельностью по разработке и реализации системы стимулирования труда и мотивации трудовой деятельности

1. Нормативные правовые и локальные нормативные акты по формированию и реализации системы оплаты и стимулирования труда персонала
2. Нормативные правовые акты в области организации, оплаты и стимулирования труда персонала, налогообложения, управления персоналом, защиты персональных данных, ведения документации по персоналу, предоставления учетной документации
3. Порядок тарификации работ и рабочих, установления разрядов оплаты труда рабочим и должностных окладов служащим, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате
4. Системы стандартов по бизнес-процессам, профессиям (специальностям), технология построения и оптимизации бизнес-процессов

Раздел 4. Мониторинг ключевых показателей эффективности системы стимулирования труда и мотивации трудовой деятельности

1. Технология, стандартизация, унификация, автоматизация процессов управления

персоналом транспортной отрасли

2. Мотивация труда работников транспорта, направления совершенствования (на примере конкретного хозяйства)
3. Основы стимулирования труда работников транспорта
4. Порядок разработки положений о премировании, ключевых показателей эффективности труда работников железнодорожного транспорта
5. Стимулирование труда работников транспорта, направления совершенствования (на примере конкретного хозяйства)
6. Формы и методы оценки персонала и результатов его труда
7. Порядок формирования, ведения банка данных и представления отчетности по системам оплаты и организации труда персонала

3.2 Типовые контрольные задания для разноуровневых задач (заданий) выполняемые в рамках практической подготовки

(трудовая функция D/02.7: Управление деятельностью по разработке и реализации системы оплаты и материального стимулирования труда;

трудовые действия, связанные с будущей профессиональной деятельностью: Организация проведения анализа эффективности применения действующих форм и систем оплаты труда, материального и нематериального стимулирования персонала организации)

Раздел 1. Системный подход к стимулированию труда и мотивации трудовой деятельности

Задание 1. Проведите мониторинг заработной платы работника Дистанции пути (инженер строитель) на рынке труда

Задание 2. Изучите результаты статистических отчетов по уровню средней заработной платы в регионе СФО и предложите стратегию формирования системы оплаты труда и мониторинга ключевых показателей эффективности с организацией работы по совершенствованию процесса

Раздел 2. Корпоративная система организации и стимулирования труда, факторы ее формирования

Задание 1. Используя материалы, предоставленные преподавателем или полученные в период практики, составьте информационно-аналитический отчет с подготовкой презентационных материалов по оптимизации процесса организации оплаты и стимулирования труда в структурном подразделении организации.

Задание 2. Изучите результаты статистических отчетов по уровню средней заработной платы в регионе СФО и составьте прогнозы развития оплаты труда персонала в ОАО «РЖД»

Раздел 4. Мониторинг ключевых показателей эффективности системы стимулирования труда и мотивации трудовой деятельности

Задание 1. Проведите анализ уровня оплаты труда персонала по профессиональным квалификациям

Задание 2. Составьте дорожную карту по разработке и внедрению новых локальных нормативных актов по оплате и стимулированию труда персонала

Задание 3. Изучите стандарты унифицированной системы организационно-распорядительной документации, принятой в организации, и разработайте «Порядок формирования, ведения банка данных и представления отчетности по системам оплаты и организации труда персонал».

3.3 Перечень вопросов к собеседованию

(для оценки знаний)

Раздел 1 . Системный подход к стимулированию труда и мотивации трудовой деятельности

1. Порядок тарификации работ и рабочих, установления разрядов оплаты труда рабочим и должностных окладов служащим, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате
2. Основные нормативные документы, регулирующие стимулирование труда
3. Системы стандартов по бизнес-процессам, профессиям (специальностям), технология построения и оптимизации бизнес-процессов
4. Технология, стандартизация, унификация, автоматизация процессов управления персоналом

Раздел 2. Корпоративная система организации и стимулирования труда, факторы ее формирования

1. Формы и системы заработной платы
2. Системы оплаты труда, применяемые в отрасли
3. Системы повременной формы оплаты труда
4. Системы сдельной формы оплаты труда
5. Специфика оплаты труда на ж.-д. транспорте
6. Оплата труда машинистов и их помощников
7. Оплата труда специалистов и руководителей
8. Бестарифная система оплаты труда
9. Квалификационный уровень работника
10. Коэффициент трудового участия (КТУ) и его использование при расчете заработной платы
11. Учет фактически отработанного времени. Контрактная система оплаты труда

Раздел 3. Управление деятельностью по разработке и реализации системы стимулирования труда и мотивации трудовой деятельности

1. Порядок разработки положений о премировании, ключевых показателей эффективности.
2. Порядок заключения коллективных договоров
3. Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала
4. Методология разработки и внедрения локальных нормативных актов организации, регулирующих порядок организации и оплаты труда

Раздел 4. Мониторинг ключевых показателей эффективности системы стимулирования труда и мотивации трудовой деятельности

1. Методы учета и анализа показателей по труду и оплате труда
2. Методы проведения аудита, контроля управленческих бизнес-процессов
3. Формы и методы оценки персонала и результатов его труда
4. Методы анализа социальных программ и определения их экономической эффективности
5. Порядок формирования, ведения банка данных и представления отчетности по системам оплаты и организации труда персонала
6. Стандарты унифицированной системы организационно-распорядительной документации
7. Технология, методы и методики систематизации и проведения анализа документов и информации
8. Порядок работы с информационно-аналитическими автоматизированными системами организации

3.4 Перечень теоретических вопросов к зачету (для оценки знаний)

Раздел 1 . Системный подход к стимулированию труда и мотивации трудовой деятельности

1. Основные нормативные документы, регулирующие систему стимулирования труда.
2. Функция премиальной составляющей заработной платы. Взаимосвязь заработной платы с производительностью
3. Виды учета дополнительных показателей деятельности сотрудников
4. Учет дополнительно отработанного времени

Раздел 2. Корпоративная система организации и стимулирования труда, факторы ее формирования

1. Оплата труда при суммированном учете рабочего времени: особенности применения окладов, тарифных ставок, почасовой оплаты
2. Формы и системы оплаты труда
3. Тарифная система оплаты труда на ж.д. транспорте
4. Расчет тарифной части заработной платы при сдельной и повременной формах оплаты труда
5. Бестарифная система оплаты труда
6. Квалификационный уровень работника
7. Коэффициент трудового участия (КТУ) и его использование при расчете заработной платы
8. Контрактная система оплаты труда
9. Оплата труда машинистов и их помощников
10. Оплата труда специалистов и руководителей
11. Компенсационные выплаты, их расчет
12. Компенсационная часть заработной платы

3.5 Перечень теоретических вопросов к экзамену по дисциплине «Стимулирование труда и мотивация трудовой деятельности» (для оценки знаний)

1. Основные нормативные документы, регулирующие систему стимулирования труда
2. Функция премиальной составляющей заработной платы. Взаимосвязь заработной платы с производительностью
3. Виды учета дополнительных показателей деятельности сотрудников
4. Учет дополнительно отработанного времени
5. Тарифная система оплаты труда на ж.д. транспорте
6. Расчет тарифной части заработной платы при сдельной и повременной формах оплаты труда
7. Бестарифная система оплаты труда
8. Квалификационный уровень работника
9. Коэффициент трудового участия (КТУ) и его использование при расчете заработной платы
10. Учет фактически отработанного времени
11. Контрактная система оплаты труда
12. Порядок тарификации работ и рабочих, установления разрядов оплаты труда рабочим и должностных окладов служащим, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате
13. Основные нормативные документы, регулирующие стимулирование труда

14. Системы стандартов по бизнес-процессам, профессиям (специальностям), технология построения и оптимизации бизнес-процессов
15. Технология, стандартизация, унификация, автоматизация процессов управления персоналом
16. Порядок разработки положений о премировании, ключевых показателей эффективности
17. Порядок заключения коллективных договоров
18. Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала
19. Методология разработки и внедрения локальных нормативных актов организации, регулирующих порядок организации и оплаты труда
20. Премии: их сущность, показатели премирования
21. Виды морального и материального стимулирования
22. Неденежное стимулирование
23. Стимулирующие системы и их содержание
24. Премирование работников холдинга
25. Положение о корпоративной системе премирования
26. Роль надбавок и доплат в стимулировании труда
27. Трехуровневая система премирования работников транспорта
28. Гарантии и компенсации работникам, исполняющим трудовые обязанности вне места постоянного проживания
29. Гарантии работникам, находящимся в простое. Гарантии работникам при расторжении трудового договора
30. Выплаты социального характера
31. Методы учета и анализа показателей по труду и оплате труда.
32. Методы проведения аудита, контроля управленческих бизнес-процессов
33. Формы и методы оценки персонала и результатов его труда
34. Методы анализа социальных программ и определения их экономической эффективности
35. Порядок формирования, ведения банка данных и представления отчетности по системам оплаты и организации труда персонала
36. Стандарты унифицированной системы организационно-распорядительной документации
37. Технология, методы и методики систематизации и проведения анализа документов и информации
38. Порядок работы с информационно-аналитическими автоматизированными системами организации

3.5 Перечень типовых практических заданий к экзамену (для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности)

Задача 1. Рассчитать размер премии при сдельно-премиальной системе оплаты труда, если расценка за единицу продукции 250 руб. По положению о премировании предприятия, в случае отсутствия брака выплачивается премия в размере 20% заработка. Фактически рабочий изготовил 90 единиц.

Задача 2. Рассчитать размер премии рабочего основного производства при сдельно премиальной системе оплаты труда, если сдельная расценка составляет:

- 600 руб. за единицу — продукция I сорта;
- 500 руб. за единицу — продукция II сорта;
- 260 руб. за единицу — продукция III сорта.

Рабочий предприятия выпустил готовую продукцию в количестве:

- в январе — 25 единиц I сорта и 7 единиц II сорта;

- в феврале — 50 единиц I сорта и 4 единицы III сорта;
- в марте — 48 единиц I сорта и 10 единиц II сорта.

Размер премирования составляет 15%.

3.6 Типовые тестовые задания

Тесты формируются из фонда тестовых заданий по дисциплине.

Тест (педагогический тест) – это система заданий – тестовых заданий возрастающей трудности, специфической формы, позволяющая эффективно измерить уровень знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.

Тестовое задание (ТЗ) – варьирующаяся по элементам содержания и по трудности единица контрольного материала, минимальная составляющая единица сложного (составного) педагогического теста, по которой испытуемый в ходе выполнения теста совершает отдельное действие.

Фонд тестовых заданий (ФТЗ) по дисциплине – это совокупность систематизированных диагностических заданий – тестовых заданий (ТЗ), разработанных по всем тематическим разделам (дидактическим единицам) дисциплины (прошедших апробацию, экспертизу, регистрацию и имеющих известные характеристики) специфической формы, позволяющей автоматизировать процедуру контроля.

Типы тестовых заданий:

ЗТЗ – тестовое задание закрытой формы (ТЗ с выбором одного или нескольких правильных ответов);

ОТЗ – тестовое задание открытой формы (с конструируемым ответом: ТЗ с кратким регламентированным ответом (ТЗ дополнения); ТЗ свободного изложения (с развернутым ответом в произвольной форме)).

Структура тестовых заданий по дисциплине «Стимулирование труда и мотивация трудовой деятельности»

Индикатор достижения компетенции	Тема раздела	Содержательный элемент	Характеристика содержания элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
3 семестр				
ПК-7.2.3 Формирует корпоративную систему оплаты труда, материального стимулирования и мотивации работников	Тема 1.1. Влияние системы стимулирования и мотивации на производительность труда .	Производительность труда	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Стимулирование и мотивация	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Системы стимулирования	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
	Тема 1.2. Учет рабочего времени.	Табельный учет рабочего времени	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ

Индикатор достижения компетенции	Тема раздела	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
		Формы организации учета рабочего времени	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Суммированный учет рабочего времени машинистов	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
	Тема 2.1. Основы стимулирования труда работников отрасли	Корпоративная система организации труда	Знание	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
			Умение	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
			Действие	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		Классификация систем стимулирования	Знание	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
			Умение	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
			Действие	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		Системы стимулирования, применяемые в отрасли	Знание	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
			Умение	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
			Действие	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Итого по 3 семестру		240 120 – ОТЗ 120 – ЗТЗ
4 семестр				
ПК-7.2.3 Формирует корпоративную систему оплаты труда, материального стимулирования и мотивации работников	Тема 3.1 Организация задач (проектов) по разработке и внедрению системы мотивации персонала, в том числе на основе ключевых показателей эффективности (показателей результативности)	Мотивация труда	Знание	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
			Умение	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
			Действие	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		Система показателей результативности деятельности	Знание	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Ключевые показатели эффективности деятельности организации	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
	Тема 4.1. Коэффициент трудового участия (КТУ) и его использование при расчете заработной платы	Коэффициент трудового участия	Знание	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
			Умение	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
			Действие	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ

Индикатор достиже- ния компетенции	Тема раздела	Содержательный элемент	Характери- стика содер- жательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
		Трехуровневая система премирования работников транспорта	Знание	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Виды и инструменты мо- тивации работников транс- портной отрасли	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
Итого по 4 семестру				320 160 – ОТЗ 160 – ЗТЗ
Итого				560 280 – ОТЗ 280 – ЗТЗ

Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.

Ниже приведен образец типового варианта итогового теста, предусмотренного рабочей программой дисциплины

ИТОГОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ОТКРЫТОГО И ЗАКРЫТОГО ТИПОВ И КЛЮЧИ ОТВЕТОВ К ОЦЕНИВАНИЮ ПО КОМПЕТЕНЦИЯМ

Номер задания	Содержание вопроса	Ключи ответов к заданиям открытого и закрытого типов	Компетенция, индикатор
1	<i>Прочитайте текст и запишите ответ</i> _____ труда – это показатель, характеризующий эффективность труда	Производительность	ПК-7.2 ПК-7.2.3
2	<i>Прочитайте текст и запишите ответ</i> Способ начисления вознаграждения за труд в рамках соответствующей формы оплаты труда – это _____ оплаты труда	система	ПК-7.2 ПК-7.2.3
3	<i>Прочитайте текст и запишите ответ</i> Согласно ТК РФ, нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать _____ часов в неделю и является нормой рабочего времени для всех работников РФ (ответ укажите цифрой)	40	ПК-7.2 ПК-7.2.3
4	<i>Прочитайте текст и запишите ответ</i> Согласно ст. 91 ТК РФ, работодатель обязан вести учет _____ времени, фактически отработанного каждым работником	рабочего	ПК-7.2 ПК-7.2.3
5	<i>Прочитайте текст и запишите ответ</i> Разновидность стимулирования, состоящая во вознаграждении (денежные выплаты), получаемом работником за выполненную работу – это _____ стимулирование	материальное	ПК-7.2 ПК-7.2.3
6	<i>Прочитайте текст и запишите ответ</i> Выплаты, осуществляемые работникам за работу на открытом воздухе в период сложных метеорологических условий	компенсационного	ПК-7.2 ПК-7.2.3

Номер задания	Содержание вопроса	Ключи ответов к заданиям открытого и закрытого типов	Компетенция, индикатор												
	(морозы, метели, заносы и др.), относятся к группе выплат _____ характера														
7	Прочитайте текст, выберите правильный ответ На основании нижеприведённых данных сделайте заключение о необходимости применения на предприятии материального стимулирования: <table><tr><td>Наименование показателя</td><td>Прошлый год</td><td>Отчётный год</td></tr><tr><td>Объем производства, тыс руб</td><td>123 890</td><td>134 500</td></tr><tr><td>Среднесписочная численность работающих, чел</td><td>124</td><td>136</td></tr><tr><td>Фонд заработной платы, тыс.руб.</td><td>66 960</td><td>78 601</td></tr></table> 1) необходимость отсутствует, т.к. темп роста фонда оплаты труда превышает темп роста объема работ 2) необходимость отсутствует, т.к. фонд оплаты труда вырос 3) необходимость материального стимулирования имеется в любом случае	Наименование показателя	Прошлый год	Отчётный год	Объем производства, тыс руб	123 890	134 500	Среднесписочная численность работающих, чел	124	136	Фонд заработной платы, тыс.руб.	66 960	78 601	1	ПК-7.2 ПК-7.2.3
Наименование показателя	Прошлый год	Отчётный год													
Объем производства, тыс руб	123 890	134 500													
Среднесписочная численность работающих, чел	124	136													
Фонд заработной платы, тыс.руб.	66 960	78 601													
8	Прочитайте текст, выберите правильный ответ Один из принципов, которым следует руководствоваться при разработке системы оплаты труда на предприятия: 1) темп роста результата деятельности персонала должен опережать темп роста затрат на оплату труда 2) заработанная плата должна быть дифференцированной 3) заработанная плата должна носить исключительно стимулирующий характер	1	ПК-7.2 ПК-7.2.3												
9	Прочитайте текст, выберите правильный ответ Повышение производительности труда зависит и от 1) социально-экономических показателей, связанных с квалификацией, образованием, знаниями и навыками исполнителей 2) уровнем отношений собственности на предприятии 3) условий труда 4) применения оптимальных режимов труда и отдыха 5) психологическим климатом в коллективе, его сплочённостью и внутри коллективными отношениями 6) улучшение условий труда 7) повышение творческой активности работников 8) все ответы верны	8	ПК-7.2 ПК-7.2.3												
10	Прочитайте текст, выберите правильный ответ Что отражается в Табеле учета использования рабочего времени за каждое число месяца: 1) часы, фактически отработанные в урочное и сверхурочное время 2) часы, отработанные в праздничные дни 3) часы работы в ночное время 4) отработанные фактически дни	1	ПК-7.2 ПК-7.2.3												
11	Прочитайте текст, выберите правильный ответ Виды рабочего времени: 1) нормальная продолжительность рабочего времени 2) сокращенная продолжительность рабочего времени 3) неполное рабочее время	4	ПК-7.2 ПК-7.2.3												

Номер задания	Содержание вопроса	Ключи ответов к заданиям открытого и закрытого типов	Компетенция, индикатор									
	4) все варианты верны											
12	Прочитайте текст, выберите правильный ответ Формирование корпоративной системы оплаты труда с применением такой гибкой системы оплаты труда как системы грейдов предполагает: 1) формулирование по результатам труда за расчетный месяц для каждого работника нового должностного оклада на следующий месяц 2) деление всех должностей и профессий работников на классы/уровни/ранги в зависимости от сложности и напряженности труда, его условий, уровня квалификации работников и самое главное их ценности для организации 3) установление невысокого размера оклада и потенциально высокого размера комиссионных выплат	2	ПК-7.2 ПК-7.2.3									
13	Прочитайте текст, выберите правильный ответ К неэкономическим методам мотивации трудовой деятельности работников относится: 1) заработная плата 2) премирование 3) профессиональный рост и карьера	3	ПК-7.2 ПК-7.2.3									
14	Прочитайте текст, выберите правильный ответ Выплаты стимулирующего характера включают 1) доплаты за работу в ночное время 2) доплаты за работу в праздничные дни 3) зональные надбавки за особые условия работы (зоны повышенной оплаты) 4) оплата сверхурочных работ	3	ПК-7.2 ПК-7.2.3									
15	Прочитайте текст, выберите правильный ответ На основании ниже приведенной информации рост фонда заработной платы признается: <table><tr><td>Наименование показателя</td><td>Прошлый год</td><td>Отчётный год</td></tr><tr><td>Объем работ, тыс.прив.т-км</td><td>123 890</td><td>119 500</td></tr><tr><td>Фонд заработной платы, тыс.руб.</td><td>66 960</td><td>78 601</td></tr></table> 1) экономически не обоснованным 2) экономически обоснованным 3) данных недостаточно	Наименование показателя	Прошлый год	Отчётный год	Объем работ, тыс.прив.т-км	123 890	119 500	Фонд заработной платы, тыс.руб.	66 960	78 601	1	ПК-7.2 ПК-7.2.3
Наименование показателя	Прошлый год	Отчётный год										
Объем работ, тыс.прив.т-км	123 890	119 500										
Фонд заработной платы, тыс.руб.	66 960	78 601										
16	Прочитайте текст, выберите правильный ответ Ожидается рост средней заработной платы работающих на 15% при повышении их производительности труда на 10%. В этой связи по фонду оплаты труда на предприятии сложится: 1) относительный перерасход затрат 2) относительная экономия 3) данных недостаточно	1	ПК-7.2 ПК-7.2.3									
17	Прочитайте текст, выберите правильный ответ Выплаты компенсационного характера включают 1) доплаты за работу на открытом воздухе в период сложных метеорологических условий 2) доплаты за профессиональное мастерство 3) доплаты за классные звания	1	ПК-7.2 ПК-7.2.3									
18	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	1	ПК-7.2 ПК-7.2.3									

Номер задания	Содержание вопроса	Ключи ответов к заданиям открытого и закрытого типов	Компетенция, индикатор
	Один из принципов, которым следует руководствоваться при разработке системы оплаты труда на предприятия: 1) темп роста результата деятельности персонала должен опережать темп роста затрат на оплату труда 2) заработанная плата должна быть дифференцированной 3) заработанная плата должна носить исключительно стимулирующий характер		

Инструкция по выполнению тестовых заданий. Критерии оценивания

Оценка выполнения заданий осуществляется системой тестирования в автоматизированном режиме, с применением экспертной оценки (в случае заданий открытого типа).

Оценивание осуществляется с учетом критериев оценивания по каждому типу заданий, приведенных ниже.

Тип задания	Инструкция по выполнению	Критерии оценивания
Задания закрытого типа с выбором одного верного варианта ответа из предложенных	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	Считается верным, если правильно определен вариант ответа, оценивается 1 баллом, неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов
Задания закрытого типа на установление последовательности	Прочитайте текст и установите последовательность	Считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр, оценивается 1 баллом, неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов
Задания закрытого типа на установления соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие	Считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого), оценивается 1 баллом, неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов
Задания открытого типа на дополнение	Прочитайте текст и запишите ответ	Считается верным, если ответ совпадает с эталонным по содержанию (допускается переоценка экспертом в случае наличия в ответе орфографических и грамматических ошибок, опечаток), оценивается 1 баллом, неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов

4 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

В таблице приведены описания процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий и процедур оценивания результатов обучения с помощью спланированных оценочных средств в соответствии с рабочей программой дисциплины

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Сообщение, доклад	Преподаватель не менее, чем за неделю до срока сообщения должен сообщить каждому обучающемуся темы для доклада. Обучающийся выбирает тему самостоятельно, по желанию. Темы докладов выложены в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет. Доклад должен быть выполнен в установленный преподавателем срок и в соответствии с требованиями к

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
	оформлению докладов (текстовой и графической частей), сформулированными в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль» в последней редакции. В назначенный срок обучающийся с применением возможностей презентации предлагает публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы. В результате возникших вопросов обучающийся объясняет, отвечает на его вопросы
Собеседование	Собеседование проводится по темам дисциплины в соответствии с рабочей программой на практическом занятии. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения собеседования, доводит до обучающихся вопросы для собеседования по теме занятия и дает перечень литературных источников для подготовки к собеседованию. На занятии, в течение которого осуществляется опрос, при собеседовании преподаватель может самостоятельно выбрать вопрос для собеседования с конкретным студентом или группой студентов из предложенного перечня. В ходе собеседования обучающийся должен показать степень владения темой, знания основных терминов, умение пользоваться категориальным аппаратом, навыки владения методами и приемами критического мышления.
Разноуровневые задачи и задания	Выполнение разноуровневых заданий и задач, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий
Тестирование	Тестирование с применением компьютерных технологий проводится по окончании изучения дисциплины. Тестирования, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся с использованием компьютерных технологий. Время на ответ – 60 минут. Варианты тестовых заданий формируются случайно из базы ТЗ. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено

Для организации и проведения промежуточной аттестации составляются 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:

- перечень теоретических вопросов к зачету/экзамену для оценки знаний;
- перечень типовых практических заданий к экзамену для оценки навыков и (или) опыта деятельности.

Перечень теоретических вопросов и перечни типовых практических заданий разного уровня сложности к экзамену обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).

Описание процедур проведения промежуточной аттестации в форме зачета и оценивания результатов обучения

При проведении промежуточной аттестации в форме зачета преподаватель может воспользоваться результатами текущего контроля успеваемости в течение семестра и результатами тестирования по материалам, изученным в течении семестра. Оценочные средства и типовые контрольные задания, используемые при текущем контроле в совокупности с тестированием, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. С целью использования результатов текущего контроля успеваемости, преподаватель подсчитывает среднюю оценку уровня сформированности компетенций обучающегося (сумма оценок, полученных обучающимся, делится на число оценок). Время проведения тестирования объявляется обучающимся заранее.

Шкала и критерии оценивания уровня сформированности компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета по результатам текущего контроля и тестирования за семестр (без дополнительного аттестационного испытания)

Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля	Оценка
Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю обучающийся набрал при тестировании более 69 баллов	«зачтено»
Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю обучающийся набрал при тестировании менее 69 баллов	«не зачтено»

Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета без дополнительного аттестационного испытания, то промежуточная аттестация в форме зачета проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов (не более двух). Зачет может проводиться в форме тестирования. База тестовых заданий разного уровня сложности размещена в электронной информационно-образовательной среде КРИЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.

Описание процедур проведения промежуточной аттестации в форме экзамена и оценивания результатов обучения

Промежуточная аттестация в форме экзамена проводится путем устного собеседования по билетам. Билеты составлены таким образом, что в каждый из них включал в себя теоретические вопросы и практические задания.

Билет содержит: два теоретических вопроса для оценки знаний и одно практическое задание для оценки навыков и (или) опыта деятельности (выбираются из перечня типовых практических заданий к экзамену).

Распределение теоретических вопросов и практических заданий по экзаменационным билетам находится в закрытом для обучающихся доступе. Разработанный комплект билетов (25 - 30 билетов) не выставляется в электронную информационно-образовательную среду КРИЖТ ИрГУПС, а хранится на кафедре-разработчике ФОС на бумажном носителе в составе ФОС по дисциплине.

На экзамене обучающийся берет билет, для подготовки ответа на экзаменационный билет обучающемуся отводится время в пределах 45 минут. В процессе ответа обучающегося на вопросы и задания билета, преподаватель может задавать дополнительные вопросы.

Каждый вопрос/задание билета оценивается по четырехбалльной системе, а далее вычисляется среднее арифметическое оценок, полученных за каждый вопрос/задание. Среднее арифметическое оценок округляется до целого по правилам округления.

Образец экзаменационного билета

 20__-20__ учебный год	Экзаменационный билет № 1 по дисциплине «Стимулирование труда и мотивация трудовой деятельности» 4 семестр	Утверждаю: Заведующий кафедрой УП _____/В.О. Колмаков/
1. Влияние системы стимулирования и мотивации на производительность труда. 2. Формы и методы оценки персонала и результатов его труда 3. Задача. Рассчитать размер премии при сдельно-премиальной системе оплаты труда, если расценка за единицу продукции 250 руб. По положению о премировании предприятия, в случае отсутствия брака выплачивается премия в размере 20% заработка. Фактически рабочий изготовил 90 единиц.		