

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)

**С. А. ЯРКОВА**

## **СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА И МОТИВАЦИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Методические материалы и указания по изучению дисциплины для  
обучающихся направления 38.04.01 Экономика, магистерская программа  
«Регламентация и нормирование труда»

КРАСНОЯРСК, 2022

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИрГУПС и соответствует оригиналу

Подписант ФГБОУ ВО ИрГУПС Трофимов Ю.А.

00a73c5b7b623a969ccad43a81ab346d50 с 08.12.2022 14:32 по 02.03.2024 14:32 GMT+03:00

Подпись соответствует файлу документа



Яркова, С.А. Стимулирование труда и мотивация трудовой деятельности : Методические материалы и указания по изучению дисциплины для обучающихся направления 38.04.01 Экономика, магистерская программа «Регламентация и нормирование труда» / С.А. Яркова ; КрИЖТ ИрГУПС. – Красноярск : КрИЖТ ИрГУПС, 2022. – 36 с.

Методические материалы и указания по изучению дисциплины разработаны на основе рабочей программы учебной дисциплины Б1.В.ДВ.05.02 Стимулирование труда и мотивация трудовой деятельности для направления 38.04.01 Экономика, магистерская программа «Регламентация и нормирование труда».

Содержат указания по лекционным и практическим занятиям, самостоятельной работе, список рекомендуемой литературы и информационных ресурсов, а также методические материалы для подготовки к текущему и промежуточному контролю знаний.

Рекомендовано к изданию методическим советом КрИЖТ ИрГУПС

Печатается в авторской редакции

© Яркова С.А., 2022

© Красноярский институт

железнодорожного транспорта, 2022

## Содержание

Введение.....	4
1 Цели, задачи и планируемые результаты обучения.....	4
2 Тематическое содержание дисциплины .....	5
3 Методические рекомендации по лекционным занятиям .....	6
4 Методические рекомендации по практическим занятиям.....	9
5 Методические рекомендации по организации самостоятельной работы...	10
6 Список рекомендованной литературы и иных информационных ресурсов для изучения дисциплины .....	12
7 Методические рекомендации по подготовке к текущей и промежуточной аттестации .....	14
7.1 Доклады и сообщения.....	22
7.2 Разноуровневые задачи и задания .....	23
7.3 Вопросы для собеседования.....	25
7.4 Типовые тестовые задания .....	25
7.5 Зачет и экзамен .....	33

## Введение

Данные методические указания предназначены для организации учебного процесса и оказания методической помощи обучающимся при изучении дисциплины «Стимулирование труда и мотивация трудовой деятельности».

В указаниях изложены цель и задачи дисциплины, планируемые результаты обучения, тематическое содержание дисциплины, список рекомендуемых источников, а также типовые задания для подготовки к текущему и промежуточному контролю.

### 1 Цели, задачи и планируемые результаты обучения

Цель дисциплины состоит в:

– развитие обучающимися теоретических знаний и практических навыков по формированию системы оплаты и стимулированию труда работников железнодорожного транспорта.

Задачи дисциплины:

– изучение принципов построения корпоративной системы оплаты и стимулирования труда на предприятиях транспорта;

– изучение методов совершенствования системы оплаты и стимулирования труда.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен достигнуть результатов образования, указанных в таблице 1

*Таблица 1 - 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;

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
		<ul style="list-style-type: none"> <li>– осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для принятия решения об использовании определенных систем оплаты и стимулирования труда;</li> <li>– рассчитывать показатели, характеризующие трудовые ресурсы на предприятиях железнодорожного транспорта</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– типовыми методиками и действующей нормативно-правовой базой формирования системы оплаты и стимулирования труда хозяйствующих субъектов;</li> <li>– методами разработки мероприятий по совершенствованию оплаты и стимулирования труда;</li> <li>– типовой методикой расчета показателей по труду на предприятиях железнодорожного транспорта.</li> </ul>

## 2 Тематическое содержание дисциплины

Объем дисциплины – 252 час (7 зед.). Их распределение по темам дисциплины и видам учебной работы приведено в таблице 2.

*Таблица 2 – Тематическое распределение трудоемкости дисциплины*

Код	Наименование разделов, тем и видов работы	Очно-заочная форма				Код индикатора достижения компетенции
		Семестр	Часы			
			Лекция	Практические занятия	Самостоятельная работа	
<b>1.0</b>	<b>Раздел 1. Системный подход к стимулированию труда и мотивации трудовой деятельности</b>					
1.1	Влияние системы стимулирования и мотивации на производительность труда	3	3	3	20	ПК-7.2.3
1.2	Системы учета рабочего времени	3	6	6/4	24	ПК-7.2.3
<b>2.0</b>	<b>Раздел 2. Корпоративная система организации и</b>					

Код	Наименование разделов, тем и видов работы	Очно-заочная форма				Код индикатора достижения компетенции
		Семестр	Часы			
			Лекция	Практические занятия	Самостоятельная работа	
	<b>стимулирования труда, факторы ее формирования</b>					
2.1	Основы стимулирования труда работников отрасли	3	6	6/4	25	ПК-7.2.3
3.0	<b>Раздел 3. Управление деятельностью по разработке и реализации системы стимулирования труда и мотивации трудовой деятельности</b>					
3.1	Организация задач (проектов) по разработке и внедрению системы мотивации персонала, в том числе на основе ключевых показателей эффективности (показателей результативности)	4	6	6	40	ПК-7.2.3
4.0	<b>Раздел 4. Мониторинг ключевых показателей эффективности системы стимулирования труда и мотивации трудовой деятельности</b>					
4.1	Коэффициент трудового участия (КТУ) и его использование при расчете заработной платы	4	11	11/8	43	ПК-7.2.3

### 3 Методические рекомендации по лекционным занятиям

Лекция (от лат. lectio) – это систематическое, последовательное, монологическое устное изложение лектором (преподавателем) учебного материала. Лекция одна из организационных форм обучения в высшем учебном заведении.

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом учебной дисциплины.

Задачи лекции заключаются в обеспечении формирования системы знаний по учебной дисциплине, в умении аргументировано излагать научный материал, в формировании профессионального кругозора и общей культуры, в отражении еще не получивших освещения в учебной литературе новых достижений науки, в оптимизации других форм организации учебного процесса.

Основными организационными вопросами при этом являются, во-первых, подготовка к восприятию лекции, и, во-вторых, как записывать лекционный материал.

Особое значение лекции состоит в том, что знакомит обучающихся с наукой, расширяет, углубляет и совершенствует ранее полученные знания, формирует научное мировоззрение, учит методике и технике лекционной работы.

Кроме того, на лекции мобилизуется внимание, вырабатываются навыки слушания, восприятия, осмысления и записывания информации. Все это призвано воспитывать логическое мышление обучающихся и закладывает основы научного исследования.

Работа обучающихся на лекции – сложный процесс, сочетающий в себе три вида деятельности: слушание, осмысливание и конспектирование (запись).

Задача обучающихся на лекции состоит в том, чтобы кратко, ясно, конструктивно записывать материал – конспектировать.

Конспект помогает восстановить в памяти все содержание лекции, дисциплинирует обучающихся, является важным приемом обучения.

Основное отличие конспекта от текста – отсутствие или значительное снижение избыточности, т.е. удаление отдельных слов или частей текста, не выражающих существенной информации, а также замена развернутых оборотов текста более краткими словосочетаниями (свертывание).

При конспектировании основную информацию следует записывать подробно, а дополнительные и вспомогательные сведения, примеры – очень кратко.

Умение отделять основную информацию от второстепенной – одно из главных требований к конспектирующему.

Хорошие результаты в выработке такого умения дает прием, названный условно приемом фильтрации и сжатия текста, который включает в себя две операции:

- а) разбивка текста на части по смыслу;
- б) нахождение в каждой части текста слова, краткой фразы или обобщающей короткой формулировки, которые бы выражали основной смысл этой части. Такие слова или фразы называются ключевыми.

Ведение конспекта создает особенно благоприятные условия для запоминания прослушанного, так как в этом процессе принимают участие слух, зрение, рука. Это позволяет сосредоточиться, способствует запоминанию.

Умело зафиксированный материал легче запоминается, поэтому хороший конспект можно считать своеобразным пособием при подготовке к экзамену.

При неумелом конспектировании характерны следующие основные ошибки:

- попытки записывать все почти дословно;
- составление плана вместо записи лекций;
- выборочная запись лишь только важной и трудной информации.

Основной принцип конспектирования – писать не все, но так, чтобы сохранить все действительно важное и логику изложения материала, чтобы при необходимости можно было полностью «развернуть» конспект в исходный текст.

Сокращение записи может достигаться не за счет пропусков каких-то элементов лекций, а благодаря концентрированию, сгущению исходной информации.

Очень важно выделить и четко зафиксировать идеи лекции. Во время лекции цветными карандашами необходимо обводить, подчеркивать или обозначать ключевые аспекты лекций. При работе с конспектом это позволяет сразу увидеть главное.

Весьма эффективным способом проработки лекционного материала в течение семестра является составление и сохранение подробных планов, особенно тех лекций, усвоение которых вызывало затруднение. Этот план позволит гораздо быстрее и полнее вспомнить материал, к экзамену его можно использовать и как план ответа.

В плане материал представляется более сжато, без мелких деталей и подробностей, поэтому при сопоставлении и анализе планов лекций легче, чем по конспекту, выявить основные, стержневые идеи курса, его логику и определить типовой алгоритм, по которому обычно излагаются важнейшие понятия.

Для лучшего представления структуры изучаемого материала очень полезно составлять схемы логических связей отдельных частей лекции, раздела.

После проработки лекции желательно проверить, как вами усвоен материал. Критериями качественной работы могут быть следующие аспекты:

- знать тему;
- четко представлять план лекции или данного вопроса;
- уметь выделять основное, главное;
- усвоить значение примеров и иллюстрации;
- знать, как связаны вновь получаемые знания с уже имеющимися;
- знать возможность и необходимость применения полученных сведений.

Завершающим этапом, выполняемым в рамках самостоятельной работы над лекцией, является обработка, закрепление и углубление знаний по теме. Необходимо обращаться к лекциям неоднократно. После каждой лекции перечитать новый материал с заучиванием новых определений, формул и выражений. Первый просмотр записей желательно сделать в тот же день, когда все свежо в памяти. Конспект нужно прочитать, заполнить пропуски, расшифровать некоторые сокращения. Затем надо ознакомиться



с рекомендованной по теме преподавателем литературой, учебником, внести нужные уточнения и дополнения в лекционный материал.

Важнейшим критерием усвоения лекционного материала зависит от направленности внимания обучающихся. Эффективная работа обучающихся на лекции требует определенных умений. К ним относятся: умение эффективно слушать лекцию, умение осмысливать информацию, управлять своим вниманием, правильно конспектировать лекцию, владеть навыками синхронной переработки логической структуры информации в записи.

#### **4 Методические рекомендации по практическим занятиям**

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.

На практических занятиях подробно рассматриваются основные вопросы дисциплины, разбираются основные типы задач. К каждому практическому занятию следует заранее самостоятельно выполнить домашнее задание и выучить лекционный материал к следующей теме. Систематическое выполнение домашних заданий обязательно и является важным фактором, способствующим успешному усвоению дисциплины.

Для того чтобы практические занятия приносили максимальную пользу, необходимо помнить, что решение разноуровневых задач и заданий проводится по вычитанному на лекциях материалу и связаны, как правило, с детальным разбором отдельных вопросов лекционного курса. Только после усвоения лекционного материала с определенной точки зрения он будет закрепляться на практических занятиях как в результате обсуждения и анализа лекционного материала, так и с помощью решения проблемных ситуаций, задач. При этих условиях обучающийся не только хорошо усвоит материал, но и научится применять его на практике, а также получит дополнительный стимул (и это очень важно) для активной проработки лекции.

Вся процедура решения разноуровневых задач и заданий состоит из последовательной реализации следующих этапов:

- 1 Внимательное изучение содержания задания.

2 Формирование методического инструментария проведения расчетов (определение необходимых формул для расчета показателей и нормативных документов для проведения анализа).

3 Проведения экономических вычислений и аналитических рассуждений в соответствии с условием задачи.

4 Содержательная интерпретация результатов проведенных расчетов (формирование выводов).

При решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса. Полезно сначала составить краткий план решения задачи или программу проведения исследований. Решения при необходимости нужно сопровождать комментариями, схемами, чертежами и рисунками.

Все расчеты обязательно должны быть оформлены в табличном формате, для чего по отдельным задачам в практикуме приведены рекомендуемые формы аналитических таблиц.

Экономические выводы по результатам расчетов должны формироваться обучающимся на основе *следующих правил*.

1 Выводы формируются в соответствии с методом индукции, т. е. по принципу «от общего к частному». Это означает, что сначала дается обобщающий вывод, сделанный в соответствии с поставленным в задаче вопросом.

2 Обоснование сделанного вывода, опираясь на результаты проведенных расчетов.

3 Обобщающая оценка ситуации.

4 Все сделанные заключения по тексту вывода должны подтверждаться числовыми значениями показателей.

Если в процессе работы над изучением теоретического материала или при решении задач у обучающегося возникают вопросы, разрешить которые самостоятельно не удастся, необходимо обратиться к преподавателю для получения у него разъяснений или указаний. Обучающийся должен четко выразить, в чем он испытывает затруднения, характер этого затруднения.

## **5 Методические рекомендации по организации самостоятельной работы**

Цели самостоятельной работы:

- стимулирование познавательного интереса;
- закрепление и углубление полученных знаний и навыков;
- развитие познавательных способностей, самостоятельности, ответственности и организованности;
- подготовка к предстоящим занятиям;
- развитие самостоятельности мышления, способностей к самосовершенствованию и самореализации;

– развитие культуры умственного труда и самостоятельности в поиске и формировании компетенций.

Критериями оценки результатов самостоятельной работы обучающегося являются:

- уровень освоения учебного материала (качество знаний);
- умение и навыки использовать теоретические знания в решении практических задач;
- обоснованность и четкость изложения ответов;
- оформление письменных работ в соответствии с предъявляемыми требованиями.

Самостоятельная работа выполняется обучающегося по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия. Преподаватель сопровождает самостоятельную работу обучающихся: предлагает задания различного типа, консультирует обучающегося в процессе его работы, помогает преодолеть возникающие затруднения, оценивает совместно с обучающимся качество выполненной работы, организует публичность обсуждения результатов.

Результаты контроля самостоятельной работы учитываются для оценивания успеваемости обучающихся при текущем контроле знаний и промежуточной аттестации по результатам семестра.

Традиционные формы самостоятельной работы студентов следующие:

- работа с конспектом лекции, т.е. дополнение конспекта учебным материалом (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы, нормативных документов и материалом электронного ресурса и сети Интернет);
- конспектирование текста (работа со справочниками, нормативными документами) в рамках изучения теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу;
- решение разноуровневых задач и заданий;
- подготовка докладов/сообщений;
- подготовка к текущей аттестации, в том числе к тестированию.

Важнейшим этапом работы является изучение рекомендованной к каждой теме литературы.

При работе над рекомендованными источниками и литературой необходимо помнить, что здесь недостаточно ограничиваться лишь беглым ознакомлением или просмотром текста.

Прежде чем приступить к работе с тестом обучающийся должен:

- а) сформулировать общее представление о произведении (ознакомиться с заголовком, оглавлением, если оно имеется, просмотреть текст) и целях его создания (обратить внимание на дату написания, реконструировать, опираясь на уже имеющиеся сведения и привлекая дополнительную литературу, историческую ситуацию) определить причины, побудившие автора написать работу;

б) внимательно прочитать текст, возвращаясь к отдельным положениям, выделяя непонятные смысловые части. Выяснить непонятные значения, используя словари, справочную литературу;

в) раскрыть связи теоретических положений и конкретных фактов, определяя то общее, что послужило основой для сделанного вывода.

На основе изученных источников и литературы рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой, проверьте усвоение материала, ориентируясь на вопросы для самоконтроля.

При этих условиях обучающийся не только хорошо усвоит материал, но и научится применять его на практике, а также получит дополнительный стимул для активной проработки лекции

Если в процессе работы над изучением материала у обучающегося возникают вопросы, разрешить которые самостоятельно не удастся, необходимо обратиться к преподавателю для получения у него разъяснений или указаний. Обучающийся должен четко выразить, в чем он испытывает затруднения, характер этого затруднения.

## **6 Список рекомендованной литературы и иных информационных ресурсов для изучения дисциплины**

Для изучения дисциплины рекомендуется основная и дополнительная литература, а также информационные ресурсы чети Интернет и нормативно-правовые документы, указанные в таблице 3.

*Таблица 3 – Список рекомендованной литературы и иных информационных ресурсов для изучения дисциплины*

<b>6.1. Учебная литература</b>				
<b>6.1.1. Основная литература</b>				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательст во, год издания	Кол-во экз. в библиоте
6.1.1.1	Пряжников Н. С.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов. [Электронный ресурс] - <a href="https://urait.ru/bcode/511667">https://urait.ru/bcode/511667</a>	Москва : Издательст во Юрайт, 2023	100% online
6.1.1.2	Ребров А.В.	Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии : учебное пособие . [Электронный ресурс]. – <a href="https://znanium.com/catalog/product/1900717">https://znanium.com/catalog/product/1900717</a>	Москва : ИНФРА-М, 2023	100% online
<b>6.1.2. Дополнительная литература</b>				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательст во, год издания	Кол-во экз. в библиоте

6.1.2.1	Горелов Н. А.	Оплата труда персонала: методология и расчеты : учебник и практикум для вузов. [Электронный ресурс]. – <a href="https://urait.ru/bcode/511552">https://urait.ru/bcode/511552</a>	Москва : Издательство Юрайт, 2023	100% online
6.1.2.2	Лапшова О. А. [и др.]	Оплата труда персонала : учебник и практикум для вузов. [Электронный ресурс]. – <a href="https://urait.ru/bcode/511318">https://urait.ru/bcode/511318</a>	Москва : Издательство Юрайт, 2023	100% online
6.1.2.3	Алиев И. М. , Горелов Н. А. , Ильина Л. О. .	Экономика труда : учебник и практикум для вузов. [Электронный ресурс]. – <a href="https://urait.ru/bcode/518211">https://urait.ru/bcode/518211</a>	Москва : Издательство Юрайт, 2023	100% online
6.1.2.4	Кучмаева О. В. [и др.]	Экономика и социология труда в 2 ч. Часть 1 : учебник и практикум для вузов . [Электронный ресурс]. – <a href="https://urait.ru/bcode/511633">https://urait.ru/bcode/511633</a>	Москва : Издательство Юрайт, 2023	100% online
6.1.2.5	Генкин Б.М.	Методы повышения производительности и оплаты труда : монография. [Электронный ресурс] - <a href="https://znanium.com/catalog/product/1860840">https://znanium.com/catalog/product/1860840</a> .	Москва : ИНФРА-М, 2022	100% online
<b>6.1.3. Учебно-методические разработки (в т. ч. для самостоятельной работы)</b>				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке / 100%
6.1.3.1	Яркова С.А.	Методические материалы и указания по изучению дисциплины	Личный кабинет обучающей	100% online
<b>6.2. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"</b>				
6.2.1	Российские железные дороги : официальный сайт / ОАО «РЖД». – Москва, 2003. – URL: <a href="http://www.rzd.ru/">http://www.rzd.ru/</a> . – Текст: электронный.			
6.2.2	Федеральная служба государственной статистики // [Электронный ресурс] – Режим доступа: <a href="http://www.gks.ru/">http://www.gks.ru/</a>			
6.2.3	Библиотека КриЖТ ИрГУПС : [сайт] / Красноярский институт железнодорожного транспорта –филиал ИрГУПС. – Красноярск. – URL: <a href="http://irbis.krsk.irkups.ru/">http://irbis.krsk.irkups.ru/</a> . – Режим доступа: после авторизации. – Текст: электронный.			
6.2.4	Электронная библиотека «УМЦ ЖДТ» : электронно-библиотечная система : сайт / ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте». – Москва, 2013. – URL: <a href="http://umczdt.ru/books/">http://umczdt.ru/books/</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.			
6.2.5	Образовательная платформа Юрайт : электронная библиотека : сайт / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва. – URL: <a href="https://urait.ru/">https://urait.ru/</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.			
6.2.6	Лань : электронно-библиотечная система : сайт / Издательство Лань. – Санкт-Петербург, 2011. – URL: <a href="http://e.lanbook.com">http://e.lanbook.com</a> . – Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный.			
6.2.7	ЭБС «Университетская библиотека онлайн» : электронная библиотека : сайт /			

	ООО «Директ-Медиа». – Москва, 2001. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/">https://biblioclub.ru/</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.8	Красноярский институт железнодорожного транспорта : [электронная информационно-образовательная среда] / Красноярский институт железнодорожного транспорта. – Красноярск. – URL: <a href="http://sdo1.krsk.irgups.ru/">http://sdo1.krsk.irgups.ru/</a> . – Текст: электронный.
6.2.9	<a href="http://www.management.com.ua/notes/top25-ceo-sites.html">http://www.management.com.ua/notes/top25-ceo-sites.html</a> Топ-25 сайтов для руководителя
6.2.10	тренинг-класс [Электронный ресурс]: портал консалтингового агентства. – Режим доступа: <a href="https://master-class.spb.ru/articles">https://master-class.spb.ru/articles</a> / – Загл. с экрана
<b>6.3 Информационные справочные системы</b>	
6.3.3.1	Консультант Плюс : справочно-правовая система : база данных / Региональные информационные центры КонсультантПлюс ООО ИЦ «ИСКРА». – Москва, 1992. – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
6.3.3.2	Гарант : справочно-правовая система база данных / ООО «ИПО «ГАРАНТ». – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
<b>6.4 Правовые и нормативные документы</b>	
6.4.1	Не требуется

## **7 Методические рекомендации по подготовке к текущей и промежуточной аттестации**

Контроль качества освоения дисциплины и уровня сформированности компетенций 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.

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.

Задачи промежуточного контроля – оценить уровень сформированности компетенции в рамках дисциплины, в том числе работу обучающегося за определенный период, полученные им теоретические знания, развитие творческого мышления, приобретение навыков самостоятельной работы, умение синтезировать полученные знания и применять их к решению практических задач.

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.

Текущий и промежуточный контроль по дисциплине осуществляется в соответствии со следующей программой:

*Таблица 4 – Программа контрольно-оценочных мероприятий*

№	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	1-7	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	8-15	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)
3	15	Промежуточная аттестация (зачет)	Раздел 1. Системный подход к стимулированию труда и мотивации трудовой деятельности. Раздел 2. Корпоративная система организации и	ПК-7.2.3	По результатам текущего контроля в семестре Собеседование (устно) Тестирование (компьютерные технологии)

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения)
			стимулирования труда, факторы ее формирования		
			<b>4 семестр</b>		
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
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)



№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения)
8		Промежуточная аттестация (экзамен)	Раздел 1-4	ПК-7.2.3	Собеседование (устно)

Общий перечень и характеристика оценочных средств, используемых в рамках дисциплины для оценивания компетенций на различных этапах их формирования приведены в таблице 5.

*Таблица 5 – Перечень и характеристика применяемых оценочных средств*

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в методических указаниях
1	Доклад/сообщения	<p>Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.</p> <p>Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся</p>	Темы докладов, сообщений
2	Разноуровневые задачи и задания	<p>Различают задачи и задания:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 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;</li> <li>– 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;</li> <li>– творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания</li> </ul>	Комплект разноуровневых задач и заданий или комплекты задач и заданий определенного уровня

		различных областей, аргументировать собственную точку зрения; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	
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	Типовые тестовые задания Перечень теоретических вопросов заданий 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

Для оценивания результатов обучения в рамках применения каждого оценочного средства применяются определенные критерии и шкалы, представленные ниже.

*Таблица 6 – Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета и/или экзамена. Шкала оценивания уровня освоения компетенций*

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	Высокий

Шкалы оценивания		Критерии оценивания	Уровень освоения компетенции
		полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	
«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 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	Минимальный
«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

*Таблица 7 – Критерии и шкала оценивания задач реконструктивного и творческого уровня (при текущем контроле)*

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

Шкала оценивания		Критерии оценивания
		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

*Таблица 8 – Критерии и шкала оценивания результатов собеседования (при текущем контроле)*

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

*Таблица 9 – Критерии и шкала оценивания результатов тестирования (при текущем контроле)*

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся верно ответил на 90 – 100 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«хорошо»		Обучающийся верно ответил на 80 – 89 % тестовых заданий при прохождении тестирования

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«удовлетворительно»		Обучающийся верно ответил на 70 – 79 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«не удовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

*Таблица 10 – Критерии и шкала оценивания результатов сообщения или доклада (при текущем контроле)*

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

Типовые задания для подготовки к текущей и промежуточной аттестации, а также описание процедуры их проведения представлены далее.

## 7.1 Доклады и сообщения

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 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.

Предлагаемые темы докладов и сообщений представлены ниже.

*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.

## **7.2 Разноуровневые задачи и задания**

Выполнение разноуровневых задач и заданий, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Задание выдается в начале занятия, до обучающегося доводятся методические указания по его выполнению. Исходные данные могут быть представлены формами статистической отчетности конкретного предприятия. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадами для практических занятий разрешено. Решенные задачи подлежат проверки преподавателем в конце

занятия. Возможно выполнение задач в рамках самостоятельной работы в качестве ИДЗ с последующим контролем качества их выполнения.

Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся тему.

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

(для оценки знаний, умений и навыков)

*(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».

### 7.3 Вопросы для собеседования

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 обучающимся или группой обучающихся из предложенного перечня. В ходе собеседования обучающийся должен показать степень владения темой, знания основных терминов, формул, умение пользоваться категориальным аппаратом и формулами, продемонстрировать навыки владения методами и средствами решения практических задач по теме

#### *Перечень типовых 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

## 7.4 Типовые тестовые задания

Тестирование проводится по окончании и в течение года по завершению изучения дисциплины и раздела (контроль/проверка остаточных знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности). Компьютерное тестирование обучающихся по темам используется при проведении текущего контроля знаний обучающихся. Результаты тестирования могут быть использованы при проведении промежуточной аттестации.

Во время проведения контроля в форме тестирования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено.

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 регламентируемым ответом (ТЗ дополнения); ТЗ свободного изложения (с развернутым ответом в произвольной форме)).

*Таблица 11 – Структура тестовых материалов по дисциплине*

Индикатор достижения компетенции	Тема раздела	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
3 семестр				
ПК-7.2.3 Формирует корпоративную систему	Тема 1.1. Влияние системы	Производительность труда	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ

оплаты труда, материального стимулирования и мотивации работников	стимулирования и мотивации на производительность труда .		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
			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		
		<b>Итого по 3 семестру</b>		∑ 240 120 – ОТЗ 120 – ЗТЗ	
<b>4 семестр</b>					
ПК-7.2.3 Формирует корпоративную систему оплаты труда,	Тема 3.1 Организация задач (проектов) по разработке и внедрению системы	Мотивация труда	Знание	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ	
			Умение	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ	
			Действие	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ	

материально о стимулирова ния и мотивации работников	мотивации персонала, в том числе на основе ключевых показателей эффективности (показателей результативност и)	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 зарботной платы	Коэффициент трудового участия	Знание	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
			Умение	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
			Действие	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		Трехуровневая система премирования работников транспорта	Знание	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Виды и инструменты мотивации работников транспортной отрасли	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
<b>Итого по 4 семестру</b>			$\Sigma$ 320 160 – ОТЗ 160 – ЗТЗ	
<b>Итого</b>			$\Sigma$ 560 280 – ОТЗ 280 – ЗТЗ	

Тестирования, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Тестирование проводится с использованием компьютерных технологий. Варианты тестовых заданий формируются случайно из базы ТЗ. 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

*Образец типового варианта итогового теста,  
предусмотренного рабочей программой дисциплины<sup>1</sup>*

Тест содержит 18 вопросов, в том числе 9 – ОТЗ, 9 – ЗТЗ.

Норма времени – 50 мин.

Образец типового теста содержит задания для оценки знаний, для

<sup>1</sup> Жирным шрифтом выделены ключи правильных ответов на вопрос

оценки умений, для оценки навыков и (или) опыта деятельности.

1. Выбрать правильные ответы.

а) Производительность труда измеряется количеством продукции, выпущенной работником за единицу времени.

**б) Трудоёмкость измеряется количеством времени, затрачиваемым на единицу продукции.**

**с) Производительность труда измеряется количеством времени, затрачиваемым на единицу продукции.**

2. Повышение производительности труда зависит и от

а) социально-экономических показателей, связанных с квалификацией, образованием, знаниями и навыками исполнителей,

б) уровнем отношений собственности на предприятии,

с) условий труда,

д) применения оптимальных режимов труда и отдыха,

е) психологическим климатом в коллективе, его сплочённостью и внутри коллективными отношениями,

ф) улучшение условий труда,

г) повышение творческой активности работников,

**h) все ответы верны**

3. Выбрать правильные ответы. Что отражается в Табеле учета использования рабочего времени за каждое число месяца:

**а) часы, фактически отработанные в урочное и сверхурочное время;**

б) часы, отработанные в праздничные дни;

с) часы работы в ночное время;

д) дни, фактически отработанные в урочное и сверхурочное время

е) количество отработанных праздничных дней,

3. Вставить пропущенное. производительность \_\_\_\_\_ труда – это показатель, характеризующий результативность труда.

4. Вставить пропущенное. Согласно ст. 91 ТК РФ, работодатель обязан вести учет рабочего \_\_\_\_\_ времени, фактически отработанного каждым работником.

5. Выбрать правильный ответ. Виды рабочего времени:

а) Нормальная продолжительность рабочего времени;

б) Сокращенная продолжительность рабочего времени;

с) Неполное рабочее время;

**д) Все варианты верны**

6. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для определенных групп работников:

1 в возрасте до 16 лет	А не более 35 часов в неделю
2 в возрасте от 16 до 18 лет	Б не более 35 часов в неделю
3 для инвалидов I или II группы	В не более 36 часов в неделю
4 для занятых на вредных или опасных работах	Г не более 24 часов в неделю

**3-А, 4-В, 1-Г, 2-Б**

7. Укажите документы, которые вы используете для сбора, анализа и обработки данных, необходимых для принятия решения об использовании определенных систем мотивации и стимулирования труда.

8. Установите соответствие между следующими понятиями:

1 стимул	А является внутренней побудительной силой: желанием, влечением, ориентацией, внутренними целевыми установками
2 мотив	Б материальная награда определенной формы, например заработная плата
3 заработная плата	В система внутрифирменных льгот работникам, нематериальные льготы, повышение содержательности труда, ответственности работника, привлечение его к управлению предприятием, продвижение работников по службе
4 формы мотивации работников предприятия	Г оценка вклада работника в результаты деятельности предприятия

**2-А, 4-В, 1-Б, 3-Г**

9. \_\_\_\_\_ Трудоёмкость \_\_\_\_\_ обратно пропорциональна показателю производительности труда.

10. Выбрать правильный ответ Коллективным заработком не являются и с помощью КТУ не распределяются:

- а) доплаты за работу во вредных и тяжёлых условиях труда,**
- б) доплата за ночное время,**
- с) доплата за многосменный режим работы,**
- д) доплата за работу в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни,**
- е) доплата за руководство бригадой или звеном;**
- ф) надбавки за профессиональное мастерство, классность, стаж работы;**

- g) **оплата за время выполнения государственных или общественных обязанностей;**
- h) вознаграждения за изобретения и рационализаторские предложения;
- i) **пособия по временной нетрудоспособности, беременности, родам**
- j) другие виды индивидуальных выплат.

11. Составить правильную последовательность. Алгоритм расчета суммы, причитающейся каждому сотруднику, с применением коэффициентной системы, предусматривает несколько последовательных шагов.

1) Вычисление количественного показателя доли фонда оплаты труда, соответствующей 1 баллу: для этого сумму, составляющую фонд, нужно разделить на общий показатель баллов всех сотрудников.

2) Расчет баллов, присвоенных каждому члену временного коллектива (подразделения): квалификационный уровень нужно умножить на коэффициент трудового участия и на количество человеко-часов.

3) Определение доли каждого участника: «цену балла» множим на показатель каждого конкретного сотрудника.

4) Сложение баллов всех участников труда.

5) **2, 4, 1, 3**

12. Выбрать правильный ответ. Премияльный фонд составляет 10 тыс. руб. По критериям, установленным в коллективном договоре, они по итогам данного месяца работники получили такие КТУ: Иванов – 1,1; Петров – 1,4; Сидоров – 1,5; Какова величина премии будет у каждого? :

a) **2,75; 3,5; 3,75.**

b) 3,7; 4,7; 5

c) 2,5; 3,5; 4

13. Согласно ТК РФ, нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю и является нормой рабочего времени для всех работников РФ

14. Добавить. Степень участия члена бригады в результате деятельности коллектива влияет на размер коэффициента трудового участия \_\_\_\_\_.

15 К экономическим методам мотивации трудовой деятельности работников относятся:

a) **заработная плата;**

b) **премирование;**

c) профессиональный рост и карьера;



16. Разновидность стимулирования, регулирующая поведение объекта управления на основе использования предметов и явлений, специально предназначенных для выражения общественного признания и способствующих повышению или же снижению его престижа является нематериальное стимулированием.

17. Текущее премирование работников ОАО «РЖД» производится за счет средств фонда заработной платы, установленного в бюджете затрат филиала ОАО "РЖД"

18. Договор, заключенный между Работниками и Работодателем, который регулирует систему социально-трудовых отношений, и способствует эффективности деятельности, называется трудовым договором

### 7.5 Зачет и экзамен

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.

*Таблица 12 - 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

Промежуточная аттестация в форме зачета с проведением аттестационного испытания в форме собеседования/тестирования проходит на последнем занятии по дисциплине.

### **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	<p>Экзаменационный билет № 1 по дисциплине <b>«Стимулирование труда и мотивация трудовой деятельности»</b> 4 семестр</p>	<p>Утверждаю Заведующий кафедрой «Управление персоналом» КрИЖТ ИрГУПС _____ В.О. Колмаков</p>
<p>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.</p>		

*Учебно-методическое издание*

СВЕТЛАНА АНАТОЛЬЕВНА ЯРКОВА

**СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА И МОТИВАЦИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Методические материалы и указания по изучению дисциплины для обучающихся направления 38.04.01 Экономика, магистерская программа «Регламентация и нормирование труда»

---

Подписано в печать 02.12.2022 г.

Формат бумаги 60×84/16

16342

0,41 авт. л. 1 печ. л.

36

экз.

План издания 20\_\_ г. № \_\_/п КриЖТ ИрГУПС  
Протокол № от

Отпечатано в КриЖТ ИрГУПС  
Красноярск, ул. Л. Кеңховели, 89.