

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)

УТВЕРЖДЕНА
приказ ректора
от «08» мая 2020 г. № 268-1

Б1.В.15 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

рабочая программа дисциплины

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом

Профиль – Кадровая безопасность организации и государственной службы

Программа подготовки – прикладной бакалавриат

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма обучения – очная

Нормативный срок обучения – 4 года

Кафедра-разработчик программы – Управление персоналом

Общая трудоемкость в з.е. – 4

Формы промежуточной аттестации в семестрах:

Часов по учебному плану – 144

экзамен – 6

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр	6	Итого часов по учебному плану
Число недель в семестре	18	
Вид занятий	Часов по учебному плану	
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий	54	54
- лекции	18	18
- практические	36	36
Самостоятельная работа	54	54
Экзамен	36	36
Итого	144	144

КРАСНОЯРСК

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



Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.12.2015 № 1461.

Программу составил:

канд. пед. наук, доцент, доцент

Н.А. Анисимова

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом на заседании кафедры "Управление персоналом".

Протокол от «12» марта 2020 г. № 8

Зав. кафедрой канд. техн. наук, доцент

В.О. Колмаков

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цели освоения дисциплины	
1	формирование теоретической ориентации обучающихся в области побуждения человека к труду, управление трудом и практической подготовкой к управлению персоналом на основе знания современных форм, методов и механизмов стимулирования
1.2 Задачи освоения дисциплины	
1	формирование профессиональных компетенций бакалавров в области мотивации и стимулирования персонала
2	приобретение навыков использования концепции мотивации и стимулирования персонала организации
3	освоение методик и инструментов стимулирования качества трудовой деятельности в организации
1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках дисциплины	
Профессионально-трудовое воспитание обучающихся	
Цель профессионально-трудового воспитания – формирование у обучающихся осознанной профессиональной ориентации, понимания общественного смысла труда и значимости его для себя лично, ответственного, сознательного и творческого отношения к будущей деятельности, профессиональной этики, способности предвидеть изменения, которые могут возникнуть в профессиональной деятельности, и умению работать в изменённых, вновь созданных условиях труда.	
Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач:	
– формирование сознательного отношения к выбранной профессии;	
– воспитание чести, гордости, любви к профессии, сознательного отношения к профессиональному долгу, понимаемому как личная ответственность и обязанность;	
– формирование психологи профессионала;	
– формирование профессиональной культуры, этики профессионального общения;	
– формирование социальной компетентности и другие задачи, связанные с имиджем профессии и авторитетом транспортной отрасли	

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:	
1	- Б1.В.01 Регламентация, нормирование и оплата труда
2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее:	
1	Б1.В.15 Расчёты социальных льгот и компенсаций
2	Б3.Б.01 Экономика управления персоналом
3	Б1.В.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
ПК-8: знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	частично системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала
Уметь	частично анализировать формы материального стимулирования, компенсаций и льгот в оплате труда персонала
Владеть	частично разработкой корпоративных социальных программ частично разработкой системы выплат работникам социальных льгот
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	в основном объеме системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала
Уметь	в основном объеме анализировать формы материального стимулирования, компенсаций и льгот в оплате труда персонала
Владеть	в основном объеме разработкой корпоративных социальных программ в основном объеме разработкой системы выплат работникам социальных льгот
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	в полном объеме системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала

Уметь	в полном объеме анализировать формы материального стимулирования, компенсаций и льгот в оплате труда персонала
Владеть	в полном объеме разработкой корпоративных социальных программ в полном объеме разработкой системы выплат работникам социальных льгот

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

Знать	
1	сущность и основные характеристики мотивации персонала
2	принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда; порядок применения дисциплинарных взысканий
3	процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом РФ
4	основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации
Уметь	
1	применять на практике методы построения и оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации
2	оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя
3	разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации
4	применять законы о труде, иные нормативно-правовые акты социально-трудовой сферы для решения правовых вопросов трудовых отношений
Владеть	
1	навыками сбора первичной и вторичной информации для анализа системы мотивации персонала
2	современными технологиями управлением мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала организации
3	навыками прогнозирования и определения потребности в персонале

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр	Часы	Код компет.	Учебная литература, ресурсы сети Интернет
1.0	Раздел 1. Теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности				
1.1	Сущность и ключевые понятия мотивации и стимулирования персонала /Лек/	6	2	ПК-8	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1, 6.1.2.2 6.1.4.2
1.2	Взгляды зарубежных отечественных ученых на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности /Лек/	6	2	ПК-8	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1, 6.1.2.2 6.1.4.2
1.3	Структура, функции и механизм мотивации и стимулирования /Лек/	6	2	ПК-8	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1, 6.1.2.2 6.1.4.2
1.4	Основные направления мотивации и стимулирования персонала /Лек/	6	2	ПК-23	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1, 6.1.2.2 6.1.4.2
1.5	Сущность и ключевые понятия мотивации и стимулирования персонала /Пр/	6	4	ПК-8	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1, 6.1.2.2
1.6	Взгляды зарубежных отечественных ученых на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности /Пр/	6	4	ПК	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1, 6.1.2.2
1.7	Структура, функции и механизм мотивации и стимулирования /Пр/	6	4	ПК	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1, 6.1.2.2
1.8	Основные направления мотивации и стимулирования персонала /Пр/	6	4	ПК	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1, 6.1.2.2

2.0	Раздел 2. Технологии формирования и совершенствования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности				
2.1	Формы и методы денежного и неденежного стимулирования персонала /Лек/	6	2	ПК-8	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1, 6.1.2.2 6.1.4.2
2.2	Формы и методы материального стимулирования персонала /Лек/	6	2	ПК-8	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1, 6.1.2.2 6.1.4.2
2.3	Методы и порядок нематериального стимулирования персонала /Лек/	6	2	ПК-8	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1, 6.1.2.2 6.1.4.2
2.4	Основные направления и подходы к управлению к мотивацией и стимулированием трудовой деятельности /Лек/	6	2	ПК-8	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1, 6.1.2.2 6.1.4.2
2.5	Методики оценки эффективности системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности /Лек/	6	2	ПК-8	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1, 6.1.2.2 6.1.4.2
2.6	Формы и методы денежного и неденежного стимулирования персонала /Пр/	6	4	ПК-8	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1, 6.1.2.2
2.7	Формы и методы материального стимулирования персонала /Пр/	6	4	ПК-8	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1, 6.1.2.2
2.8	Методы и порядок нематериального стимулирования персонала /Пр/	6	4	ПК-8	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1, 6.1.2.2
2.9	Основные направления и подходы к управлению к мотивацией и стимулированием трудовой деятельности /Пр/	6	4	ПК-8	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1, 6.1.2.2
2.10	Методики оценки эффективности системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности /Пр/	6	4	ПК-8	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1, 6.1.2.2
2.11	Подготовка к практическим занятиям /Ср/	6	18	ПК-8	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1, 6.1.2.2 6.1.4.1
2.12	Проработка лекционного материала /Ср/	6	18	ПК-8	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1, 6.1.2.2 6.1.4.1
2.13	Изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу /Ср/	6	18	ПК-8	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1, 6.1.2.2 6.1.4.1

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине разрабатывается в соответствии с Положением о формировании фондов оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и государственной итоговой аттестации

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по данной дисциплине оформляется в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещаются 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	Кол-во экз. в библиотеке
6.1.1.1	Литвинюк, А. А.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика : учебник для бакалавров [Электронный ресурс] – https://urait.ru/viewer/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-devyatnosti-teoriya-i-praktika-508182	Москва : Издательство Юрайт, 2022	100 % online
6.1.1.2	Егоршин, А. П.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие [Электронный ресурс] – https://znanium.com/read?id=398911	Москва : ИНФРА-М, 2021.	100 % online

6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Кол-во экз. в библиотеке
6.1.2.1	Минева О.К.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник [Электронный ресурс] – https://znanium.com/read?id=352590	Москва : ИНФРА-М, 2020	100 % online
6.1.2.2	Кибанов А.Я. Баткаева И.А. Митрофанова Е.А. Ловчева М.В.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник [Электронный ресурс] – https://znanium.com/read?id=337445	Москва : ИНФРА-М, 2019.	100 % online
6.1.3 Методические разработки				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.3.1				
6.1.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине				
6.1.4.1	Серикова О.Ю.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: методические указания по выполнению самостоятельной работы для студентов всех форм обучения направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом [Электронный ресурс] - URL: http://irbis.krsk.irkups.ru/web_ft/index.php?C21COM=S&S21C OLORTERMS=1&P21DBN=IBIS&I21DBN=IBIS_FULLTEXT&LNG=&Z21ID=2002&S21FMT=briefHTML_ft&USES21ALL=1&S21ALL=%3C%2E%3E%3D331%2FC%2032-572546495%3C%2E%3E&FT_PREFIX=KT=&SEARCH_STR ING=&S21STN=1&S21REF=10&S21CNR=5&auto_open=4	Красноярск : КриЖТ ИрГУПС, 2022	100 % online
6.1.4.2	Серикова О.Ю.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: методические указания к лекционным занятиям для студентов всех форм обучения направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом [Электронный ресурс] - URL: http://irbis.krsk.irkups.ru/web_ft/index.php?C21COM=S&S21C OLORTERMS=1&P21DBN=IBIS&I21DBN=IBIS_FULLTEXT&LNG=&Z21ID=2002&S21FMT=briefHTML_ft&USES21ALL=1&S21ALL=%3C%2E%3E%3D331%2FC%2032-443785140%3C%2E%3E&FT_PREFIX=KT=&SEARCH_STR ING=&S21STN=1&S21REF=10&S21CNR=5&auto_open=4	Красноярск : КриЖТ ИрГУПС, 2022	100 % online
6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»				
6.2.1	Электронная библиотека КриЖТ ИрГУПС : сайт. – 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. – URL: http://umcздт.ru/books/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.			
6.2.3	Znanium.com : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «ЗНАНИУМ». – Москва. 2011 – 2020. – URL: http://new.znanium.com . – Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный.			
6.2.4	Образовательная платформа Юрайт : электронная библиотека : сайт / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва. – URL: https://urait.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.			
6.2.5	Лань : электронно-библиотечная система : сайт / Издательство Лань. – Санкт-Петербург, 2011. – URL: http://e.lanbook.com . – Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный.			
6.2.6	ЭБС «Университетская библиотека онлайн» : электронная библиотека : сайт / ООО «Директ-Медиа». – Москва, 2001. – URL: http://biblioclub.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.			
6.2.7	Национальная электронная библиотека : федеральный проект : сайт / Министерство Культуры РФ. – Москва, 2016. – URL: https://rusneb.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.			
6.2.8	Российские железные дороги : официальный сайт / ОАО «РЖД». – Москва, 2003/ – URL: http://www.rzd.ru/ . – Текст: электронный.			
6.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)				
6.3.1 Перечень базового программного обеспечения				
6.3.1.1	Microsoft Windows Vista Business Russian, авторизационный номер лицензиата 64787976ZZS1011, номер лицензии 44799789.			

6.3.1.2	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 Перечень специализированного программного обеспечения	
6.3.2.1	Не используется
6.3.3 Перечень информационных справочных систем	
6.3.3.1	Консультант Плюс : справочно-правовая система : база данных / Региональные информационные центры Консультант Плюс 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.
6.4 Правовые и нормативные документы	
6.4.1	Не используется

7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	
7.1	Корпуса А, Т, Н, Л КриЖТ ИрГУПС находятся по адресу г. Красноярск, ул. Новая Заря, д. 2И. Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий практического типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран), учебно-наглядные пособия (презентации), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Помещения для проведения лабораторных занятий оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС: – компьютерные классы Л-203, А-224, А-409, Т-5, Т-46.
7.2	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; – компьютерные классы Л-203, А-224, А-409, Т-46.
7.3	Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования А-307.

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. 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. Уделить внимание следующим понятиям: <ul style="list-style-type: none"> – Сущность и ключевые понятия мотивации и стимулирования персонала – Взгляды зарубежных отечественных ученых на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности – Структура, функции и механизм мотивации и стимулирования – Основные направления мотивации и стимулирования персонала и др.
Практическое занятие	Практическое занятие – это форма организации учебного процесса, предполагающая раскрытие студентами на основе изученной литературы сущности вопросов, выносимых на обсуждение. Практические занятия призваны углублять, расширять, детализировать знания, полученные на лекции в обобщенной форме и содействовать выработке навыков общекультурной и речевой деятельности. Практические (семинарские) занятия развивают научное мышление и речь, позволяют проверить знания обучающихся и выступают как средство оперативной обратной связи. Для того чтобы практические занятия приносили максимальную пользу, необходимо помнить, что они проводятся 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 практических ситуаций. При этих условиях студент не только хорошо усвоит материал, но и научится применять его на практике, а также получит дополнительный стимул для активной проработки лекции.

	<p>Контроль текущей успеваемости студентов осуществляется преподавателем, ведущим практические занятия, по следующим показателям:</p> <ul style="list-style-type: none"> – посещаемость практических занятий; – эффективность работы студента в аудитории; – полнота выполнения домашних заданий; – результаты тестирования по разделам дисциплины.
Самостоятельная работа	<p>Цели внеаудиторной самостоятельной работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> – стимулирование познавательного интереса; – закрепление и углубление полученных знаний и навыков; – развитие познавательных способностей и активности студентов, самостоятельности, ответственности и организованности; – подготовка к предстоящим занятиям; – формирования самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации; – формирование культуры умственного труда и самостоятельности в поиске и приобретении новых знаний и умений, и, в том числе, формирование компетенций. <p>Традиционные формы самостоятельной работы студентов следующие:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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); – чтение текста (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы); – конспектирование текста (работа со справочниками, нормативными документами); – составление плана и тезисов ответа; – подготовка сообщений на семинаре; – ответы на контрольные вопросы; – решение задач; – подготовка к практическому занятию; – подготовка к экзамену; – подготовка к тестированию.
Экзамен	<p>Промежуточная аттестация в форме экзамена проводится путем компьютерного тестирования и собеседования по перечню теоретических вопросов (устно/письменно). Перечень теоретических вопросов обучающиеся получают в начале семестра/курса через электронную информационно-образовательную среду КРИЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося). Комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде КРИЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.</p>
<p>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 и Электронную библиотеку (ЭБ КРИЖТ ИрГУПС) http://irbis.krsk.irkups.ru</p>	

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации по дисциплине

Б1.В.15 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Дисциплина «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» участвует в формировании компетенции:

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

**Таблица траекторий формирования у обучающихся компетенции ПК-8,
при освоении образовательной программы (очная форма)**

Код компетенции	Наименование компетенции	Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции	Семестр изучения дисциплины	Этапы формирования компетенции
ПК-8	знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике	Б1.В.01 Регламентация, нормирование и оплата труда	4	1
		Б1.В.15 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	6	2
		Б1.В.12 Расчёты социальных льгот и компенсаций	7	3
		Б1.В.20 Экономика управления персоналом	8	4
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	4

**Таблица соответствия уровней освоения компетенции ПК-8
планируемым результатам обучения**

Код компетенции	Наименование компетенции	Наименования разделов дисциплины	Уровни освоения компетенций	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции)
ПК-8	знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской	1. Теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности 2. Технологии формирования и совершенствования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	Минимальный уровень	Знать частично системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала
				Уметь частично анализировать формы материального стимулирования, компенсаций и льгот в оплате труда персонала
				Владеть частично разработкой корпоративных социальных программ Владеть частично разработкой системы выплат работникам социальных льгот
			Базовый уровень	Знать в основном объеме системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала
Е/01.6 Уметь в основном объеме применять технологии материальной мотивации в управлении персоналом Е/01.6 Уметь в основном объеме разрабатывать концепцию построения мотивационных программ работников в				

	дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике			соответствии с целями организации Уметь в основном объеме анализировать формы материального стимулирования, компенсаций и льгот в оплате труда персонала Уметь в основном объеме определять критерии и уровни удовлетворенности персонала Уметь в основном объеме использовать материальные и нематериальные системы, методы и формы мотивации в управлении персоналом
				Владеть в основном объеме анализом успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ Владеть в основном объеме разработкой корпоративных социальных программ Владеть в основном объеме разработкой системы выплат работникам социальных льгот Владеть в основном объеме оценкой удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой
				Знать в полном объеме системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала
				Уметь в полном объеме применять технологии материальной мотивации в управлении персоналом Уметь в полном объеме разрабатывать концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации Уметь в полном объеме анализировать формы материального стимулирования, компенсаций и льгот в оплате труда персонала Уметь в полном объеме определять критерии и уровни удовлетворенности персонала Уметь в полном объеме использовать материальные и нематериальные системы, методы и формы мотивации в управлении персоналом
			Высокий уровень	Владеть в полном объеме анализом успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ Владеть в полном объеме разработкой корпоративных социальных программ Владеть в полном объеме разработкой системы выплат работникам социальных льгот Владеть в полном объеме оценкой удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой

**Программа контрольно-оценочных мероприятий
за период изучения дисциплины (очная форма)**

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного	Объект контроля (понятия, тема / раздел дисциплины, компетенция, и т.д.)	Наименование оценочного средства (форма проведения)
---	--------	------------------------------------	--	---

		мероприятия			
6 семестр					
1	1–9	Текущий контроль	1. Теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	ПК-8	Конспект лекций (письменно) Сообщение, доклад (устно) Собеседование (устно) Тестирование (компьютерные технологии)
2	10–17	Текущий контроль	2. Технологии формирования и совершенствования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	ПК-8	Конспект лекций (письменно) Сообщение, доклад (устно) Собеседование (устно) Тестирование (компьютерные технологии)
3	18	Промежуточная аттестация – экзамен	Разделы: 1. Теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности 2. Технологии формирования и совершенствования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	ПК-8	Собеседование (устно) Тестирование (компьютерные технологии)

2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, 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/или двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Перечень оценочных средств, используемых для оценивания компетенций на различных этапах их формирования, а так же краткая характеристика этих средств приведены в таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
Текущий контроль успеваемости			
1	Конспект лекции	Средство, позволяющее формировать и оценивать способность обучающегося к восприятию, обобщению и анализу информации. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Темы конспектов по темам
2	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
3	Сообщение, доклад	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
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

Промежуточный контроль			
6	Промежуточная аттестация – 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.	Типовые тестовые задания

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении *промежуточной аттестации* в форме экзамена в конце 6 семестра для очной формы обучения, а также шкала для оценивания уровня освоения компетенций

Шкалы оценивания		Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
«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 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

Критерии и шкала оценивания тестовых заданий при промежуточной аттестации в форме экзамена

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающийся верно ответил на 90 – 100 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«хорошо»	Обучающийся верно ответил на 80 – 89 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«удовлетворительно»	Обучающийся верно ответил на 70 – 79 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«не удовлетворительно»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении *текущего контроля* успеваемости.

Критерии и шкала оценивания конспекта

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Конспект полный. В конспектируемом материале выделена главная и второстепенная информация. Установлена логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены с выводом, дана геометрическая иллюстрация. Приведены примеры.
«хорошо»	Конспект полный. В конспектируемом материале выделена главная и второстепенная информация. Установлена не в полном объеме логическая связь между элементами

	конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены без вывода, частично дана геометрическая иллюстрация. Примеры приведены частично.
«удовлетворительно»	Конспект не полный. В конспектируемом материале не выделена главная и второстепенная информация. Не установлена логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены без вывода, нет геометрической иллюстрации. Примеры отсутствуют.
«неудовлетворительно»	Конспект не удовлетворяет ни одному из критериев, приведенных выше

Критерии и шкала оценивания собеседования

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Глубокое и прочное усвоение программного материала. Полные, последовательные, грамотные и логически излагаемые ответы при видоизменении задания. Обучающийся свободно справляется с поставленными задачами, может обосновать принятые решения, демонстрирует владение разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ
«хорошо»	Знание программного материала, грамотное изложение, без существенных неточностей в ответе на вопрос, правильное применение теоретических знаний, владение необходимыми навыками при выполнении практических задач
«удовлетворительно»	Обучающийся демонстрирует усвоение основного материала, при ответе допускаются неточности, при ответе недостаточно правильные формулировки, нарушение последовательности в изложении программного материала, затруднения в выполнении практических заданий Слабое знание программного материала, при ответе возникают ошибки, затруднения при выполнении практических работ
«неудовлетворительно»	Не было попытки выполнить задание

Критерии и шкала оценивания сообщение/доклад

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация Power Point, Flash-презентация, видео-презентация и др.) Используются 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 Power Point, 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»	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 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
«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

3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

3.1. Перечень вопросов для собеседования

Раздел 1. Теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности

1. Сущность и ключевые понятия мотивации и стимулирования персонала
2. Взгляды зарубежных отечественных ученых на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности
3. Структура, функции и механизм мотивации и стимулирования
4. Основные направления мотивации и стимулирования персонала
5. Рецензии на публикации по тематике: «Актуальные проблемы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала»
6. Диагностика личностных и групповых базовых потребностей (методика А. Маслоу).
7. Оценка мотивации организационного поведения (методика Ф. Герцберга).
8. Диагностика групповой мотивации (И.Д. Ладанов)
9. Построение мотивационного профиля сотрудника
10. Разработка эффективной компенсационной политики

Раздел 2. Технологии формирования и совершенствования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности

1. Формы и методы денежного и неденежного стимулирования персонала
2. Формы и методы материального стимулирования персонала
3. Методы и порядок нематериального стимулирования персонала
4. Основные направления и подходы к управлению к мотивацией и стимулированием трудовой деятельности
5. Методики оценки эффективности системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности
6. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения.
7. Расчет KPI для оценки результатов деятельности.
8. Построение системы грейдов
9. Современными методами мотивации персонала, посредством использования элементов системы внешнего и внутреннего вознаграждения персонала
10. Применение методов анализа и описания рабочих мест (должностей) для классификации рабочих мест (должностей)
11. Бальный (рейтинговый) и сравнительный (ранжирование).
12. Нетрадиционные методы: ситуативная оценка, психологические тесты, свободная характеристика, управление по целям, круговая аттестация

3.2 Типовые темы сообщений, докладов

1. Нестандартные подходы к управлению мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.
2. Лояльность персонала.
3. Ценностные установки работника и их влияние на отношение к труду и его эффективность.
4. Мотивообразующие свойства интеллекта.
5. Трудовой коллектив как социальная общность, социально–психологическая атмосфера как степень удовлетворенности трудом и отношения к нему.
6. Создание в организации морально–психологического климата.
7. Значение соревнования, состязательности как катализатора трудовых усилий.
8. Моральное поощрение эффективной работы посредством похвалы, благодарности, отличия, почетной награды.

9. Справедливая оценка трудовых усилий и выполненной работы.
10. Значение национальных традиций, исторического опыта, религиозных верований, нравственных и правовых норм для стимулирования трудовой деятельности.
11. Зарубежные и отечественные ученые о мотивации и стимулировании трудовой деятельности
12. Виды материальных и нематериальных мотивационных мероприятий

3.3 Типовые контрольные задания по написанию конспекта

Темы конспектов, предусмотренных рабочей программой дисциплины

Раздел 1. Теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности

Тема 1.1 Сущность и ключевые понятия мотивации и стимулирования персонала

Учебная литература

1. Литвинюк, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика : учебник для бакалавров / А. А. Литвинюк. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 398 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3610-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/508182>
2. Егоршин, А. П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / А.П. Егоршин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 378 с. — (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-006048-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1242309>
3. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / под ред. д-ра экон. наук О.К. Миневой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 275 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-014421-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/981560>
4. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева ; под ред. А.Я. Кибанова. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 524 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-003544-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1013781>

Тема 1.2 Взгляды зарубежных отечественных ученых на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности

Учебная литература

1. Литвинюк, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика : учебник для бакалавров / А. А. Литвинюк. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 398 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3610-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/508182>
2. Егоршин, А. П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / А.П. Егоршин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 378 с. — (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-006048-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1242309>
3. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / под ред. д-ра экон. наук О.К. Миневой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 275 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-014421-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/981560>
4. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева ; под ред. А.Я. Кибанова. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 524 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-003544-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1013781>

Тема 1.3 Структура, функции и механизм мотивации и стимулирования

Учебная литература

1. Литвинюк, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика : учебник для бакалавров / А. А. Литвинюк. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. —

398 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3610-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/508182>

2. Егоршин, А. П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / А.П. Егоршин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 378 с. — (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-006048-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1242309>

3. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / под ред. д-ра экон. наук О.К. Миневой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 275 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-014421-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/981560>

4. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева ; под ред. А.Я. Кибанова. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 524 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-003544-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1013781>

Тема 1.4 Основные направления мотивации и стимулирования персонала

Учебная литература

1. Литвинюк, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика : учебник для бакалавров / А. А. Литвинюк. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 398 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3610-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/508182>

2. Егоршин, А. П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / А.П. Егоршин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 378 с. — (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-006048-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1242309>

3. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / под ред. д-ра экон. наук О.К. Миневой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 275 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-014421-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/981560>

4. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева ; под ред. А.Я. Кибанова. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 524 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-003544-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1013781>

Раздел 2. Технологии формирования и совершенствования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности

Тема 2.1 Формы и методы денежного и неденежного стимулирования персонала

Учебная литература

1. Литвинюк, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика : учебник для бакалавров / А. А. Литвинюк. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 398 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3610-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/508182>

2. Егоршин, А. П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / А.П. Егоршин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 378 с. — (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-006048-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1242309>

3. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / под ред. д-ра экон. наук О.К. Миневой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 275 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-014421-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/981560>

4. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева ; под ред. А.Я. Кибанова. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 524 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-003544-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1013781>

Тема 2.2 Формы и методы материального стимулирования персонала

Учебная литература

1. Литвинюк, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика : учебник для бакалавров / А. А. Литвинюк. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 398 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3610-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/508182>

2. Егоршин, А. П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / А.П. Егоршин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 378 с. — (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-006048-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1242309>

3. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / под ред. д-ра экон. наук О.К. Миневой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 275 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-014421-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/981560>

4. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева ; под ред. А.Я. Кибанова. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 524 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-003544-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1013781>

Тема 2.3 Методы и порядок нематериального стимулирования персонала

Учебная литература

1. Литвинюк, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика : учебник для бакалавров / А. А. Литвинюк. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 398 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3610-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/508182>

2. Егоршин, А. П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / А.П. Егоршин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 378 с. — (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-006048-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1242309>

3. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / под ред. д-ра экон. наук О.К. Миневой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 275 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-014421-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/981560>

4. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева ; под ред. А.Я. Кибанова. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 524 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-003544-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1013781>

Тема 2.4 Основные направления и подходы к управлению к мотивацией и стимулированием трудовой деятельности

Учебная литература

1. Литвинюк, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика : учебник для бакалавров / А. А. Литвинюк. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 398 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3610-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/508182>

2. Егоршин, А. П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / А.П. Егоршин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 378 с. — (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-006048-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1242309>

3. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / под ред. д-ра экон. наук О.К. Миневой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 275 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-014421-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/981560>

4. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева ; под ред. А.Я. Кибанова. — Москва : ИНФРА-М,

Тема 2.5 Методики оценки эффективности системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности

Учебная литература

1. Литвинюк, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика : учебник для бакалавров / А. А. Литвинюк. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 398 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3610-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/508182>

2. Егоршин, А. П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / А.П. Егоршин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 378 с. — (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-006048-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1242309>

3. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / под ред. д-ра экон. наук О.К. Миневой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 275 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-014421-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/981560>

4. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева ; под ред. А.Я. Кибанова. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 524 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-003544-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1013781>

3.4 Типовые тестовые задания

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

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 закрытого типа (ТЗ с выбором единственного ответа, ТЗ с множественным выбором нескольких ответов, ТЗ с установлением соответствия между определенными элементами, действиями, событиями, процессами и т.д., ТЗ с установлением правильной последовательности);

ОТЗ – тестовое задание открытого типа (с конструируемым ответом: ТЗ с кратким регламентируемым ответом (ТЗ дополнения); ТЗ свободного изложения (с развернутым ответом в произвольной форме); числовой вопрос).

Структура тестовых материалов по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»

Компетенции	Тема в соответствии с РПД	Содержательный элемент	Характеристика содержательного	Количество тестовых
-------------	------------------------------	------------------------	-----------------------------------	------------------------

			элемента	заданий, типы ТЗ
ПК-8: знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике	Тема 1.1 Сущность и ключевые понятия мотивации и стимулирования персонала	Основные понятия	Знание	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Мотивация персонала	Умение	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Стимулирование персонала	Действие	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
	Тема 1.2 Взгляды зарубежных отечественных ученых на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности	Основные понятия	Знание	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Взгляды зарубежных ученых на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности	Умение	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Взгляды отечественных ученых на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности	Действие	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
	Тема 1.3 Структура, функции и механизм мотивации и стимулирования	Основные понятия	Знание	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Структура, функции мотивации и стимулирования трудовой деятельности	Умение	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Механизм мотивации и стимулирования трудовой деятельности	Действие	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
	Тема 1.4 Основные направления мотивации и стимулирования персонала	Основные понятия	Знание	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Основные направления мотивации персонала	Умение	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Основные направления стимулирования персонала	Действие	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
	Тема 2.1 Формы и методы денежного и неденежного стимулирования персонала	Основные понятия	Знание	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Формы денежного и неденежного стимулирования персонала	Умение	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Методы денежного и неденежного стимулирования персонала	Действие	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
	Тема 2.2 Формы и методы материального стимулирования персонала	Основные понятия	Знание	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Формы материального стимулирования персонала	Умение	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Методы материального стимулирования персонала	Действие	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
	Тема 2.3 Методы и порядок нематериального стимулирования персонала	Основные понятия	Знание	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Методы нематериального стимулирования персонала	Умение	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Порядок нематериального стимулирования персонала	Действие	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
Тема 2.4 Основные направления и подходы к управлению к мотивацией и стимулированием трудовой деятельности	Основные понятия	Знание	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ	
	Основные направления к управлению к мотивацией и стимулированием трудовой деятельности	Умение	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ	
	Основные подходы к управлению к мотивацией и стимулированием трудовой деятельности	Действие	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ	
Тема 2.5 Методики оценки эффективности системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	Основные понятия	Знание	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ	
	Методики оценки эффективности системы	Умение	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ	

		мотивации и стимулирования трудовой деятельности		
		Современными методами мотивации персонала, посредством использования элементов системы внешнего и внутреннего вознаграждения персонала	Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Итого	320 160 – ОТЗ 160 – 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.

*Образец типового варианта итогового теста,
предусмотренного рабочей программой дисциплины*

Количество ОТЗ – 9 (50%), ЗТЗ – 9 (50%)
Норма времени – 45 мин.

1. Вставьте пропущенное слово.

_____ трудовой деятельности – это процесс удовлетворения работниками своих потребностей и ожиданий в выбранной ими работе, осуществляемый в результате реализации их целей, согласованный с целями и задачами предприятия, и одновременно с этим это комплекс мер, применяемых со стороны субъекта управления для повышения эффективности. *Мотивация*

2. Вставьте пропущенное слово.

_____ трудовой деятельности – это стремление организации с помощью моральных и материальных средств воздействия побудить работников к труду, его интенсификации, повышению производительности и качества труда для достижения целей организации. *Стимулирование*

3. Вставьте пропущенное словосочетание.

_____ – это осознанная целесообразная деятельность человека, требующая приложения усилий и направленная на преобразование окружающего мира для удовлетворения тех или иных потребностей личности или общества, в том числе производство тех или иных товаров или оказание услуг. *Трудовая деятельность*

4. Вставьте пропущенное словосочетание.

_____ персонала или стимулирование – это применение разных материальных вознаграждений, для увеличения вовлеченность сотрудников в работу компании. Чаще всего для мотивирования применяются деньги, но в качестве вознаграждения могут использоваться также подарки, путевки, компенсации, акции. *Материальная мотивация*

5. Вставьте пропущенное словосочетание.

_____ персонала – это различные способы создания у сотрудников позитивного настроения на высокую производительность труда. Работники получают бонусы, выраженные не в денежном эквиваленте, а в разных других формах. Часто именно этот вид мотивации сотрудников оказывается более эффективным, чем материальная. Главное преимущество такой мотивации – она действует дольше и охватывает весь персонал. *Нематериальная мотивация*

6. Вставьте пропущенное слово.

_____ труда – это побудительная причина трудовой деятельности индивида, вызванная его интересами и потребностями, удовлетворение которых возможно посредством получения благ, являющихся жизненной необходимостью, с наименьшими моральными и материальными издержками. *Мотив*

7. Вставьте пропущенное слово.

_____ – это надобность, нужда в чем-либо, требующая удовлетворения. Это такое физиологическое или психологическое состояние человека, ощущаемое как недостаток в чем-либо, которое создает побуждение к трудовой деятельности и нацеливает индивида на получение вознаграждения, т. е. получение желаемого блага. *Потребность*

8. Вставьте пропущенное слово.

_____ труда (от лат. stimulus) – побудительная причина заинтересованности в труде. В процессе трудовой деятельности в качестве стимулов рассматривают блага, имеющиеся в распоряжении организации. *Стимул*

9. Вставьте пропущенное слово.

_____ стимулирование – это 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 (благодарности, грамоты, доски и книги почета, различные звания, медали, ордена, замечания, выговоры и т.д.). *Моральное*

10. Основные задачи мотивации персонала:

- а) сохранить постоянный штат сотрудников и предотвратить текучку кадров;
- б) привлечь в компанию лучших специалистов и удержать их;
- в) побудить сотрудников действовать в интересах компании;
- г) повысить качество и производительность труда.
- д) все ответы верны

11. Формирование мотива труда происходит в несколько этапов. Соотнесите этапы с их характеристикой.

Этап 1	осознание человеком своих потребностей, удовлетворение которых возможно посредством трудовой деятельности
Этап 2	представление о тех благах, которые человек может получить в качестве вознаграждения за труд
Этап 3	мысленное построение того процесса, посредством которого осуществляется связь между потребностями и благами, которые их удовлетворяют. Взвешивание, оценивание затрат, которые человек должен понести для получения блага, установление цены трудовой деятельности
Этап 4	трудовая деятельность, удовлетворение потребности и получение вознаграждения

12. Соотнесите теории мотивации с их правильной характеристикой.

Содержательные теории мотивации	основаны на убеждении в том, что всякое трудовое поведение мотивировано неудовлетворенной потребностью, т. е. процесс мотивации в данном случае заключается в осуществлении действий по выявлению потребностей, влияющих на трудовое поведение, и определению путей их удовлетворения.
Процессуальные теории мотивации (теории процессов)	делают акцент на психологические процессы и те силы, которые влияют на базовые потребности. В процессуальных теориях анализируется то, как человек распределяет усилия для достижения различных целей и как выбирает конкретную модель поведения.

13. Какие из перечисленных теорий мотивации относятся к содержательным теориям мотивации?

- а) теория потребностей А. Маслоу
- б) теория ERG К. Альдерфера
- в) теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда
- г) двухфакторная модель Ф. Герцберга
- д) все ответы верны

14. Какие из перечисленных теорий мотивации относятся к процессуальным теориям мотивации (теории процессов)

- а) ощущение справедливости (Д. С. Адамс)
- б) сочетание процессов (Л. Портер и Э. Лоулер)
- в) достижение целей (Э. Локк)
- г) ожидание (В. Врум)
- д) все ответы верны

15. Какие методы НЕ относятся к методам мотивации трудовой деятельности работников ?

- а) Экономические методы
- б) Социально-психологические методы
- в) Организационно-административные методы
- г) Политические методы

16. Какая из категорий НЕ входит в состав оплаты труда работника?

- а) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы
- б) компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера)
- в) стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)
- г) выплаты за участие в общественных организациях

17. Оплата труда делится на два вида. Соотнесите виды труда с их правильной характеристикой.

Основная оплата труда	начисляется за фактически проработанное время и выполненные на предприятии работы
Дополнительная оплата труда	это установленные законом выплаты за не проработанное время. В нее входит оплата отпусков, выходных пособий, льготных часов для подростков и некоторые другие виды выплат

18. К содержательной группе теорий относится концепция иерархии мотивов А. Маслоу. Согласно ей, потребности работника условно делятся на группы. Какие из представленных концепций относятся к иерархии мотивов А. Маслоу?

- а) Физиологические потребности (пища, сон, отдых).
- б) Потребность в защите от физических и психологических опасностей.
- в) Потребность в причастности к группе, в социальных контактах.
- г) Потребность в признании достижений, компетентности и достоинств, а также потребность в самоуважении.
- д) Потребности в реализации своих возможностей и способностей, в росте и развитии собственной личности.
- е) Все ответы верны.


3.5 Типовые задания для проведения экзамена

При проведении промежуточной аттестации в форме экзамена преподаватель проводит устное собеседование по билетам.

Разработанный комплект 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 25 минут. В процессе ответа обучающегося на вопросы и задания билета, преподаватель может задавать дополнительные вопросы.

Образец экзаменационного билета

 20__–20__ учебный год	Экзаменационный билет № ____ по дисциплине « Мотивация и стимулирование трудовой деятельности » 6 семестр	Утверждаю: Заведующий кафедрой УП КрИЖТ ИрГУПС _____/_____/_____/
<p>1. Отечественные концепции и теории мотивации и стимулирования трудовой деятельности.</p> <p>2. Грейдинг как система оплаты труда.</p>		

3. 5.1 Перечень теоретических вопросов к экзамену

(для оценки знаний)

Раздел 1 «Теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности»

1. Отечественные концепции и теории мотивации и стимулирования трудовой деятельности.
2. Теории мотивации трудовой деятельности за рубежом.
3. Классификация мотивов и стимулов.
4. Механизм формирования и функционирования мотивации трудовой деятельности.
5. Функции мотивации и стимулирования трудовой деятельности.
6. Формы и системы оплаты труда
7. Особенности премиальных систем оплаты труда.
8. Сущность концепции «качества трудовой жизни».
9. Основные направления совершенствования оплаты труда за рубежом.
10. Взаимоотношение индивидуальных и коллективных результатов в поощрительных системах на современном этапе.
11. Основные направления реформы оплаты труда в России.
12. Перечислить и охарактеризовать методы учета трудового вклада в итоги коллективного труда.
13. Основные виды мотивации.
14. Индивидуальная и групповая мотивации
15. Факторы, оказывающие влияние на мотивацию человека (группы).

Раздел 2 «Технологии формирования и совершенствования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности»

1. Льготы и условно-материальные компенсации в организации.
2. Базовые компенсации в организации.
3. Индивидуальные и групповые бонусы.
4. Определение системы компенсаций для руководителей.
5. Современные системы оплаты труда.
6. Грейдинг как система оплаты труда.
7. KPI (Key Performance Indicators) – ключевые показатели эффективности как метод расчета переменной части оплаты труда.
8. Бенефиты или социальная составляющая компенсационного пакета.
9. Внедрение компенсационного пакета на примере компании.
10. Оценка эффективности системы мотивации в компании.
11. Современные методы мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

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
Конспект лекции	Преподаватель не менее, чем за неделю до срока выполнения конспекта должен довести до сведения обучающихся тему конспекта и указать необходимую учебную литературу. Темы и перечень необходимой учебной литературы выложены в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет. Конспект должен быть выполнен в установленный преподавателем срок. Конспекты в назначенный срок сдаются на проверку
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-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, формул, умение пользоваться категориальным аппаратом и формулами, продемонстрировать навыки владения методами и средствами решения практических задач по теме.
Сообщение, доклад	Собеседование проводится на практическом занятии по теме, изученной на лекции. Во время собеседования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадами для практических занятий разрешено. Преподаватель на лекции, предшествующей занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему и примерные вопросы
Тестирование	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности обучающегося по дисциплине. Преподаватель на последнем практическом занятии напоминает обучающимся, что они могут посмотреть перечень вопросов к тесту в ФОС, размещенном электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.
Экзамен	Экзамен проводится в форме тестирования и собеседования. Оценочные средства включают тестовую часть, оценивающую знания, умения и навыки, а так же знание теоретического материала. Время на ответ тестовой части через компьютерное тестирование – 60 минут. Оценка за экзамен формируется за тестовую часть (вариант тестовых заданий формируется случайно) и ответы при собеседовании. Перечень теоретических вопросов обучающиеся получают в начале семестра/курса через электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося). Комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.

Задания, по которым проводятся контрольно-оценочные мероприятия, оформляются в соответствии с положением о формировании фонда оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и государственной итоговой аттестации, не выставляются в электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС, а хранятся на кафедре-разработчике ФОС на бумажном носителе в составе ФОС по дисциплине.