

# МИНОБРНАУКИ РОССИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Санкт-Петербургский государственный экономический университет»



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной и методической работе

В.Г. Шубаева

20 21 г.

## Экономические детерминанты мотивации персонала

### Рабочая программа дисциплины

Направление подготовки/

Специальность

38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) программы/

Специализация

Инновационные персонал-технологии и управление карьерой

Уровень высшего образования

Магистратура

Форма обучения

очная

Составитель(и):

д.э.н, Слободской Александр Львович

Часов по учебному плану	144	<b>Виды контроля в семестрах:</b>  Экзамен: семестр 3
в том числе:		
контактная работа	56	
самостоятельная работа	52	
часов на контроль	36	

#### Распределение часов дисциплины:

Семестр:	3
Вид занятий	Часы
Лекционные занятия	20
Практические занятия	36
Лабораторные работы	
<b>Итого аудиторных часов</b>	<b>56</b>
Самостоятельная работа	52
Часы на контроль	36
<b>Итого академических часов</b>	<b>144</b>
<b>Общая трудоемкость в зачетных единицах</b>	<b>4</b>

Санкт-Петербург  
2021

# СОДЕРЖАНИЕ

<b>1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ .....</b>	<b>3</b>
<b>2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ .....</b>	<b>3</b>
<b>3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ .....</b>	<b>3</b>
<b>4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ* .....</b>	<b>4</b>
<b>5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....</b>	<b>6</b>
<b>5.1 Рекомендуемая литература .....</b>	<b>6</b>
<b>5.2 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в     т.ч. отечественного производства .....</b>	<b>7</b>
<b>5.3 Перечень информационных справочных систем (ИСС) и современных     профессиональных баз данных (СПБД).....</b>	<b>7</b>
<b>6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ .....</b>	<b>7</b>
<b>7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ.....</b>	<b>8</b>
<b>8. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ .....</b>	<b>9</b>
<b>ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ.....</b>	<b>11</b>
<b>1.1 Контрольные вопросы и задания к промежуточной аттестации .....</b>	<b>11</b>
<b>1.2 Темы письменных работ.....</b>	<b>12</b>
<b>1.3 Контрольные точки .....</b>	<b>12</b>
<b>1.4 Другие объекты оценивания .....</b>	<b>12</b>
<b>1.5 Самостоятельная работа обучающегося .....</b>	<b>12</b>
<b>1.6 Шкала оценивания результата .....</b>	<b>12</b>

## 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

<b>Цель:</b>	Подготовить магистрантов к эффективному взаимодействию с менеджментом организации на основе приобретения компетенций, способствующих успешному управлению трудовыми коллективами; способствовать формированию у магистрантов системного мышления по разработке стимулирующих программ; способствовать магистранту в выборе наиболее адекватных моделей и концепций управления мотивацией труда; способствовать правильной диагностике и предупреждению урегулированию состояний демотивации персонала.
--------------	--

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина Б1.В Экономические детерминанты мотивации персонала относится к части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1.

## 3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Код и наименование компетенции выпускника	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-1 - Способен к организационно-управленческой деятельности в сфере оперативного и стратегического управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы и в любых видах экономической деятельности	ПК-1.2 - Использует современные технологии мотивации и стимулирования персонала с учётом факторов внешней и внутренней среды организации, её стратегических целей и задач	<p>Знать: методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования.</p> <p>Уметь: применять на практике методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования персонала, анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации.</p> <p>Владеть: навыками анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации.</p>
ПК-3 - Способен осуществлять планирование и реализацию проектов в области оперативного и стратегического управления персоналом организации	ПК-3.2 - Разрабатывает политику мотивации и стимулирования персонала с учётом факторов внешней и внутренней среды организации, её стратегических целей и задач	<p>Знать: принципы, базовые условия и методы формирования политики мотивации и стимулирования персонала организации.</p> <p>Уметь: разрабатывать алгоритмы по внедрению эффективной системы стимулирования персонала на основе стратегии организации.</p> <p>Владеть: навыками внедрения политики применения инновационных технологий мотивации и стимулирования персонала организации с учётом</p>

Код и наименование компетенции выпускника	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине
		факторов внешней и внутренней среды организации, её стратегических целей и задач.
УК-5 - Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.2 - Конструктивно взаимодействует с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции	<p>Знать: принципы, базовые условия и методы взаимодействия с людьми с учётом их социокультурных особенностей.</p> <p>Уметь: выработать наиболее конструктивные модели взаимодействия с людьми с учётом их социокультурных особенностей.</p> <p>Владеть: методами взаимодействия с людьми с учётом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач.</p>

#### 4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ\*

Номер и наименование тем и/или разделов/тем	Содержание дисциплины	Объем дисциплины (академические часы)			
		Контактная работа			СРО
		ЗЛТ	ПЗ	ЛР	
Тема 1. Социально-экономические предпосылки изучения управления трудом на основе мотивации в транзитивной экономике.	Переход от государственного патернализма к отношениям наёмного труда. Проблема отчуждения труда. Методология человеческого капитала. Многообразие форм собственности и способов управления человеческими ресурсами организаций. Международный бизнес в России и расширение, и усложнение внешнеэкономических связей. Модернизация процесса управления персоналом в ходе экономических трансформаций. Положительный опыт традиционного подхода и инноваций в управлении человеческими ресурсами на основе мотивации.	2	4		8
Тема 2. Место стимулирования в системе экономической и социальной эффективности управления	Зависимость эффективности управления персоналом от степени реализации общих целей организации. Стратегия «персонал-ресурс» и стратегия «персонал-затраты». Мотивы и стимулы в зависимости от стратегии управления человеческими ресурсами. Зависимость эффективности использования	2	6		6

человеческими ресурсами организаций.	работника от его способности и желания выполнять возложенные на него функции и обязанности. Два компонента эффективности: экономическая эффективность, характеризующаяся достижением целей организации путем использования персонала на основании принципа экономичного расходования имеющихся ресурсов, и социальная эффективность, характеризующая степень реализации потребностей и интересов наемных работников.				
Тема 3. Управление на основе стимулирования и мотивации.	Потребности и ценности как источники экономической активности. Ценностные ориентации и теория диспозиции личности Ядова. Теории потребностей А. Маслоу, В. Врума, С. Адамса, модель Портера-Лоулера. Исследование ценностных ориентаций и потребностей работников организации на основе теорий мотивации. Характеристик сотрудников, влияющие на потребности. Связь проявления потребностей со средствами их удовлетворения. Методы удовлетворения социальных потребностей. Роль и практическое значение методов стимулирования персонала. Мотивационные модели современных предприятий. Официальное стимулирование – единые для всех сотрудников правила стимулирования, зафиксированные в документах. Индивидуальное стимулирование – воздействие руководителей на подчиненных, учитывающее их индивидуальные возможности и способности. Задачи системы стимулирования. Методы определения применяемых стимулов. Показатели оценки системы стимулирования. Условия применения стимулов. Определение соответствия условий применения стимулов задачам предприятия.	4	6		12
Тема 4. Виды стимулов. Показатели KPI.	Мотивация и оплата труда. Основные составляющие оплаты труда. Базовая составляющая в оплате: сравнение и взаимосвязь систем оплаты труда. Стимулирующая (премиальная, переменная) часть в оплате труда. Виды премий. Компенсационные программы: программы повышения квалификации и обучения, программы поддержки лояльности, программы сохранения здоровья. Стимулирование организацией работ: объединение задач, формирование естественных рабочих единиц, налаживание тесных взаимосвязей с клиентами, расширение рабочих заданий по	6	6		14

	вертикали. Модель характеристик рабочих заданий (JCM). Расчет коэффициента мотивирующего потенциала рабочего задания. Стимулирование рабочим временем: сжатая рабочая неделя, система гибкого рабочего времени (гибкий график), дистанционная работа.				
Тема 5. Социотехника мотивации персонала.	Социотехника – технология управления и манипулирования стимулами способная вызвать поведение и деятельность соответствующую целям и задачам организации. Социотехнические системы. Социологические исследования в исследовании эффективности систем стимулирования труда: методы интервью и анкетирования в исследовании мотивации; оценки удовлетворенности, значимости и справедливости систем стимулирования; анализ в зависимости от возраста, стажа, профессии, подразделения организации; отчет по результатам исследования и разработка рекомендаций.	3	10		8
Тема 6. Разработка «Положения о системе мотивации персонала».	Нормативные акты, регулирующие отношения в области оплаты труда. Структура «Положения о системе мотивации персонала»: общая часть, система оплаты труда, система распределения социальных выплат и компенсационного пакета. Система переменных выплат или оплата по результатам. Гарантии, установленные законодательством в области оплаты труда.	3	4		4
<b>Контроль:</b>					<b>36</b>
<b>Всего по дисциплине:</b>		<b>20</b>	<b>36</b>	<b>0</b>	<b>52</b>

\*ЗЛТ – занятия лекционного типа, ПЗ – все виды занятий семинарского типа, кроме лабораторных работ, ЛР – лабораторные работы, СРО – самостоятельная работа обучающегося

## 5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 5.1 Рекомендуемая литература

Библиографическое описание издания (автор, заглавие, вид, место и год издания, кол. стр.)	Электронные ресурсы
Соломанидина, Татьяна Оттовна Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. 3-е изд., пер. и доп. – Москва : Юрайт, 2022. – 323 с. -	<a href="https://urait.ru/bcode/489089">https://urait.ru/bcode/489089</a>

Родионова, Елена Анатольевна. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Е. А. Родионова, В. И. Доминяк, Г. Жушман, М. А. Экземпляров ; под редакцией Е. А. Родионовой. Москва : Юрайт, 2022. - 279 с.	<a href="https://urait.ru/bcode/489687">https://urait.ru/bcode/489687</a>
--	---

## 5.2 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в т.ч. отечественного производства

- 7-Zip
- Microsoft Office Professional
- Microsoft Windows Professional

## 5.3 Перечень информационных справочных систем (ИСС) и современных профессиональных баз данных (СПБД)

№	Наименование СПБД/ ИСС
1.	Электронная библиотека Grebennikon.ru – <a href="http://www.grebennikon.ru">www.grebennikon.ru</a>
2.	Научная электронная библиотека eLIBRARY – <a href="http://www.elibrary.ru">www.elibrary.ru</a>
3.	Научная электронная библиотека КиберЛеника – <a href="http://www.cyberleninka.ru">www.cyberleninka.ru</a>
4.	База данных ПОЛПРЕД Справочники – <a href="http://www.polpred.com">www.polpred.com</a>
5.	База данных OECD Books, Papers & Statistics на платформе OECD iLibrary <a href="http://www.oecd-ilibrary.org">www.oecd-ilibrary.org</a>
6.	Справочная правовая система КонсультантПлюс (инсталлированный ресурс СПБГЭУ или <a href="http://www.consultant.ru">www.consultant.ru</a> )
7.	Справочная правовая система «ГАРАНТ» (инсталлированный ресурс СПБГЭУ или <a href="http://www.garant.ru">www.garant.ru</a> )
8.	Информационно-справочная система «Кодекс» (инсталлированный ресурс СПБГЭУ или <a href="http://www.kodeks.ru">www.kodeks.ru</a> )
9.	Электронная библиотечная система BOOK.ru - <a href="http://www.book.ru">www.book.ru</a>
10.	Электронная библиотечная система ЭБС ЮРАЙТ – <a href="http://www.urait.ru">www.urait.ru</a>
11.	Электронно-библиотечная система ЗНАНИУМ (ZNANIUM) – <a href="http://www.znanium.com">www.znanium.com</a>
12.	Электронная библиотека СПБГЭУ – <a href="http://opac.unicon.ru">opac.unicon.ru</a>

## 6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Для реализации данной дисциплины имеются специальные помещения для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ) групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы.

Помещения оснащены оборудованием и техническими средствами обучения.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

Наименование учебных аудиторий, перечень	Адрес (местоположение) учебных аудиторий
<p>Ауд. 408 Учебная аудитория (для проведения занятий лекционного типа и занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации), оборудована мультимедийным комплексом. Специализированная мебель и оборудование: Учебная мебель на 38 посадочных мест, рабочее место преподавателя, трибуна 1 шт., доска меловая 1 шт., тумба м/м Моноблок Acer Aspire Z1811 в компл.: i5 2400s/4Gb/1Tб/- 1 шт., Проектор NEC VT491 - 1 шт., Экран с электропривод. 153x200 см д100 - 1 шт., Акустическая система ГТС драйвер. 50 Вт с трансф. 100в - 2 шт., Мультимедийный проектор NEC ME402X - 1 шт., Трансляционный усилитель 120W TA-1120 - 1 шт. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий: мультимедийные приложения к лекционным курсам и практическим занятиям, интерактивные учебно-наглядные пособия.</p>	<p>191002, г. Санкт-Петербург, Кузнечный пер., д. 9/27, лит. А</p>
<p>Ауд. 208 Учебная аудитория (для проведения занятий лекционного типа и занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации), оборудована мультимедийным комплексом. Специализированная мебель и оборудование: Учебная мебель на 32 посадочных мест, рабочее место преподавателя, доска меловая 1 шт., парты 10 шт., скамейка 10 шт., тумба м/м Компьютер I3-8100/ 8Гб/500Гб/ Philips 224E5QSB - 20 шт., Компьютер i5-7400 3 Gh/8Gb/1Tb/Dell e2318h - 1 шт., Мультимедийный проектор 1 NEC ME401X - 1 шт., Экран с электроприводом 153x200 см Matte White - 1 шт., Коммутатор HP ProCurve Switch 2610-24 (24 ports 10/100+2 10/100/1000) - 1 шт. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий: мультимедийные приложения к лекционным курсам и практическим занятиям, интерактивные учебно-наглядные пособия.</p>	<p>191002, г. Санкт-Петербург, Кузнечный пер., д. 9/27, лит. А</p>

## 7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Приступая к изучению дисциплины, обучающемуся необходимо ознакомиться со следующими документами:

- учебно-методической документацией;



– локальными нормативными актами, регламентирующими основные вопросы организации и осуществления образовательной деятельности, в том числе регламентирующие порядок проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся;

– графиком консультаций сотрудников профессорско-преподавательского состава.

Уровень и глубина освоения дисциплины определяются активной и систематической работой обучающихся на лекционных занятиях, занятиях семинарского типа, выполнением самостоятельной работы, в том числе в части выделения наиболее значимых и актуальных проблем для дальнейшего изучения. Особым условием качественного освоения дисциплины является эффективная организация труда, позволяющая распределить учебную нагрузку равномерно в соответствии с графиком учебного процесса.

При подготовке к учебным занятиям обучающимся предоставляется возможность посещения консультаций сотрудников профессорско-преподавательского состава СПбГЭУ согласно расписанию, установленному в графике консультаций.

Аудиторная и внеаудиторная работа обучающихся должна быть направлена на формирование:

- фундаментальных основ мировоззрения обучающихся и естественнонаучного познания;
- базисных знаний, соответствующих направлению подготовки и заявленной профессиональной области, формирующих целевую и профессиональную основу для подготовки кадров;
- профессиональных компетенций ориентированных на удовлетворение потребностей рынка труда;
- индивидуальной траектории посредством освоения уникального набора профессиональных компетенций дополняющих компетентностную модель обучающегося, за счет ориентации на конкретные профессиональные специализированные области знаний, определяемые представителями рынка труда;
- метанавыков обучающихся, таких как: командная работа и лидерство, анализ данных, цифровые навыки, разработка и реализация проектов, межкультурное взаимодействие.

## **8. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и

дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья Университет обеспечивает:

- для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению: размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий; присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь; выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

- для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху: надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;

- для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата: возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения кафедры, а также пребывание в указанных помещениях.

Обучающиеся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ обеспечены печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья. Образование обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

# ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

## 1.1 Контрольные вопросы и задания к промежуточной аттестации

- 1 Основные нормативные акты, регулирующие отношения в области оплаты труда.
- 2 Сведения о стимулировании и оплате труда, включаемые в коллективный договор.
- 3 «Положение о системе мотивации (стимулирования) персонала» как нормативный акт.
- 4 Процедура согласования и утверждения Положения «О системе мотивации (стимулирования) персонала».
- 5 Структура Положения «О системе мотивации персонала».
- 6 Изложение целей политики в области оплаты труда в Положении «О системе мотивации персонала».
- 7 Структура раздела «Система оплаты труда» в Положении «О системе мотивации труда персонала».
- 8 Основные правила выбора системы премирования персонала, включаемые в Положение «О системе мотивации (стимулирования) персонала».
- 9 Раздел «Система распределения социальных выплат» в Положении «О системе мотивации (стимулирования) персонала».
- 10 Показатели оценки системы стимулирования персонала.
- 11 Условия применения стимулов при разработке систем премирования.
- 12 Соответствие условий применения стимулов задачам предприятия.
- 13 Цели и задачи применения стратегии «персонал-затраты».
- 14 Цели и задачи применения стратегии «персонал-ресурсы».
- 15 Несовпадение интересов наёмного работника и предприятия.
- 16 Оценки удовлетворения потребностей работника как показатель эффективности системы стимулирования.
- 17 Ценностное отношение к труду и его роль в формировании экономического поведения различных категорий персонала.
- 18 Шкала измерения удовлетворённости оплатой труда.
- 19 Факторы, вызывающие наиболее высокую неудовлетворённость.
- 20 Преимущества социотехнического подхода в управлении персоналом.
- 21 Расчёт индекса справедливости при использовании 5-балльной шкалы измерения.
- 22 Основания классификации теорий потребностей и мотивов. Плюралистические и монистические концепции мотивации.
- 23 Оценка стимулов в методиках исследования.
- 24 Мотивация на основе удовлетворения потребностей: А. Маслоу, К. Альдельфер и Ф. Герцберг.
- 25 С. Адамс и теория справедливости. Мотивация, построенная на «чувстве справедливости».
- 26 Структура Положения «О системе мотивации персонала»: общая часть, система оплаты труда, система распределения социальных выплат или компенсационного пакета.
- 27 В. Врум и теория ожиданий. Роль ожиданий в практике работы с персоналом.
- 28 Основные цели политики в области оплаты труд.
- 29 Оценка влияния стратегий «персонал-затраты» и «персонал-ресурс» на систему управления персоналом.
- 30 Анализ трудовых показателей в рамках конкретной организации.
- 31 Определение KPI— ключевых показателей эффективности для достижения целей.
- 32 Целерациональный и социокультурный контекст применения стратегий мотивации.
- 33 Компенсационные программы. Распределение льгот по грейдам.
- 34 Выбор между экономической эффективностью и совершенствованием социально-трудовых отношений.

- 35 Стимулирование организацией работ. Модель характеристик рабочих заданий (JCM).
- 36 Коэффициент мотивирующего потенциала рабочего задания.
- 37 Разработка системы стимулирования как процесс согласования потребностей и интересов работника с целями и задачами организации.
- 38 Стимулирование рабочим временем. Проблемы использования.
- 39 Гибкий график. Достоинства и недостатки.
- 40 Дистанционная работа. Достоинства и недостатки.

## 1.2 Темы письменных работ

Рабочей программой дисциплины не предусмотрено.

## 1.3 Контрольные точки

Номер контрольной точки	Тип контрольной точки	Способ проведения	Номера тем
1	<i>Контрольное тестирование</i>	<i>с помощью технических средств и информационных систем</i>	1-3
2	<i>Проектно-аналитическая работа</i>	<i>с помощью технических средств и информационных систем</i>	4-6
3	<i>Текущий контроль</i>	<i>устно</i>	1-6

## 1.4 Другие объекты оценивания

Рабочей программой дисциплины не предусмотрено.

## 1.5 Самостоятельная работа обучающегося

Наименования самостоятельной работы	Номера тем
<i>Подготовка к лекционным и практическим занятиям</i>	1-6
<i>Выполнение домашних заданий</i>	1-6
<i>Выполнение расчетных, аналитических, расчетно-графических и др. заданий</i>	3-6
<i>Разработка индивидуальных/ групповых проектов</i>	3-6
<i>Подготовка сообщений, докладов</i>	1-6
<i>Подготовка к экзамену</i>	1-6

## 1.6 Шкала оценивания результата

Шкалы оценивания и процедуры оценивания результатов обучения **по дисциплине** регламентируются Положением о текущем контроле

успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования и Положением о балльно-рейтинговой системе. Для оценки сформированности результатов обучения по дисциплине используется **балльно-рейтинговая система успеваемости обучающихся**:

Формой итогового контроля по дисциплине является экзамен (или дифференцированный зачет), итоговая оценка формируется в соответствии со шкалой, приведенной ниже в таблице:

Баллы	Оценка
$\leq 54$	неудовлетворительно
55-69	удовлетворительно
70-84	хорошо
$\geq 85$	отлично

### Шкала оценивания результата

2 (балл до 54)	Демонстрирует непонимание проблемы. Многие требования, предъявляемые к заданию не выполнены. Демонстрируется первичное восприятие материала. Работа незакончена и /или это плагиат.
3 (балл 55-69)	Демонстрирует частичное понимание проблемы. Большинство требований, предъявляемых, к заданию выполнены. Владение элементами заданного материала. В основном выполненный материал понятен и носит целостный характер.
4 (балл 70-84)	Демонстрирует значительное понимание проблемы обозначенной дисциплиной. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены. Содержание выполненных заданий раскрыто и рассмотрено с разных точек зрения.
5 (балл 85-100)	Демонстрирует полное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены. Продemonстрировано уверенное владение материалом дисциплины. Выполненные задания носят целостных характер, выполнены в полном объеме, структурированы, представлены различные точки зрения, продемонстрирован творческий подход.