

*Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования «Российский университет дружбы народов»*

*Экономический факультет*

Рекомендовано МССН

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

### **МЕТОДЫ И СИСТЕМЫ МАТЕРИАЛЬНОГО И МОРАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ**

**Рекомендуется для направления подготовки/специальности**

**38.03.02 «МЕНЕДЖМЕНТ»**

**Направленность программы (профиль)**

Управление бизнесом,  
Управление человеческими ресурсами,  
Управление производством

**Форма обучения:**

очная

## 1. Цели и задачи дисциплины:

**Цель изучения дисциплины** «Методы и системы материального и морального стимулирования» является освоение теоретических и методических основ системы компенсационного менеджмента в современных российских организациях, что предполагает освоение студентами экономических знаний в области организации оплаты труда и разработки систем стимулирования, а также приобретение практических навыков для работы специалиста в сфере управления человеческими ресурсами.

**Основными задачами изучения дисциплины** являются:

- изучить теоретические основы материального и морального стимулирования, законодательные и нормативные материалов по труду;
- освоить методы разработки систем стимулирования в организации;
- изучить традиционные подходы к оплате труда, методики построения тарифных сеток, систем доплат и компенсаций, особенностей вознаграждения различных категорий работников;
- овладеть методами принятия решений в сфере управления системой стимулирования;
- изучить тенденции и опыт в организации оплаты труда в отечественных и зарубежных компаниях.

## 2. Место дисциплины в структуре ОП ВО:

Дисциплина «Методы и системы материального и морального стимулирования» относится к дисциплинам по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б.1. - Б1.В.ДВ.10.04 учебного плана.

В таблице № 1 приведены предшествующие и последующие дисциплины, направленные на формирование компетенций дисциплины в соответствии с матрицей компетенций ОП ВО.

Таблица № 1

### Предшествующие и последующие дисциплины, направленные на формирование компетенций

№ п/п	Шифр и наименование компетенции	Предшествующие дисциплины	Последующие дисциплины (группы дисциплин)
Универсальные компетенции			
1	Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности (УК-10)	Макроэкономика Микроэкономика	Бережливое производство
Общепрофессиональные компетенции			
2	Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия (ОПК-3);	Теория организации Теория управления	Социальное партнерство
	Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности (ОПК-5)	Информационные технологии в менеджменте Методы принятия управленческих решений Управление проектами	Логистика и управление цепями поставок

Профессиональные компетенции			
3	владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПКО-2)	Организационное проектирование Управление проектами, Кросс-культурный менеджмент	Бережливое производство

### 3. Требования к результатам освоения дисциплины:

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций.

#### 1. Универсальные компетенции:

- способность принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности (УК-10);

#### 2. Общепрофессиональные компетенции:

- способность разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия (ОПК-3);

- Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности (ОПК-5);

#### 3. Профессиональные компетенции:

- способность осуществлять организационно-управленческую деятельность в качестве линейного или функционального руководителя в подразделениях организации (ПКО-2).

В результате изучения дисциплины студент должен:

#### **Знать:**

– основные подходы к оплате труда, методики построения тарифных сеток, системы доплат и компенсаций, с учетом особенностей вознаграждения различных категорий работников;

– положения законодательных и нормативных материалов по труду;

– опыт разработки систем вознаграждений персонала в отечественных и зарубежных компаниях.

#### **Уметь:**

– применять понятийно-категориальный аппарат, основные методы и инструменты построения тарифных сеток, системы доплат и компенсаций;

– применять механизм формирования и расходования средств на заработную плату и выплат социального характера;

– оценивать объемы средств, необходимых на реализацию системы вознаграждений персонала и их влияние на общий бюджет организации.

#### **Владеть:**

– методами анализа и оценки эффективности действующей системы вознаграждений персонала;

– инструментами построения тарифных сеток, системы доплат и компенсаций, с учетом особенностей вознаграждения различных категорий работников.

### 4. Объем дисциплины и виды учебной работы

## Объем дисциплины и виды учебной работы для всех профилей (очная форма обучения)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры			
		A	B	C	D
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	27		27		
В том числе:					
<i>Лекции</i>	9		9		
<i>Практические занятия (ПЗ)</i>	18		18		
<i>Семинары (С)</i>					
<i>Лабораторные работы (ЛР)</i>					
<b>Самостоятельная работа (всего)</b>	45		45		
Общая трудоемкость	час	72	72		
	зач. ед.	2	2		

## 5. Содержание дисциплины

### 5.1. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1.	Раздел 1. Традиционные системы материального стимулирования.	Тема 1. Введение в дисциплину. Роль и структура системы стимулирования. Тема 2. Тарифная система оплаты труда. Особенности оплаты труда в бюджетной сфере и органах власти Тема 3. Формирование и совершенствование постоянной части заработной платы. Методы оценки должности, грейды
2.	Раздел 2. Повышение эффективности систем стимулирования.	Тема 4. Формирование переменной части заработной платы. Вознаграждение труда топ менеджеров Тема 5. Нематериальные методы мотивации.

## РАЗДЕЛ 1. ТРАДИЦИОННЫЕ СИСТЕМЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ

### ТЕМА 1. ВВЕДЕНИЕ В ДИСЦИПЛИНУ. РОЛЬ И СТРУКТУРА СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ.

Предмет, содержание и задачи изучения дисциплины. Объект, предмет и основные понятия. Роль и структура Системы стимулирования. Функции системы стимулирования. Фонд оплаты труда (ФОТ). Компенсационные выплаты. Стимулирующие выплаты. Рыночная экономика и оплата труда в России. Почему нужна эффективная система стимулирования? Трудовые ценности россиян – что меняется. Формы регулирования оплаты труда. Оплата труда в странах Европы. Государственное регулирование оплаты труда в РФ.

### ТЕМА 2. ТАРИФНАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА В БЮДЖЕТНОЙ СФЕРЕ И ОРГАНАХ ВЛАСТИ

Соотношение терминов «оплата труда» и «Заработная плата». Компенсационный менеджмент. Система организации заработной платы. Структура Тарифной системы. Применение тарифной системы и Тарифно-квалификационного справочника. Тарифно-квалификационный разряд. Тарифная ставка (оклад, должностной оклад). Минимальная тарифная ставка. Тарифная сетка. Тарифно - квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС). Единый квалификационный справочник должностей

руководителей, специалистов и служащих. Порядок присвоения тарифных разрядов рабочим и категорий другим категориям персонала. Формы тарифной системы.

Оплата труда гражданского служащего. Система нормативных актов, регулирующая оплату труда государственных гражданских служащих. Денежное содержание гражданского служащего. Размеры должностных окладов и окладов за классный чин. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия гражданской службы. Дополнительные выплаты. Ежемесячное денежное поощрение. Премирование с органов властей и бюджетной сфере. Дополнительные выплаты. Формирование фонда оплаты труда ФГГС.

### ТЕМА 3. ФОРМИРОВАНИЕ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПОСТОЯННОЙ ЧАСТИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ. МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ДОЛЖНОСТИ, ГРЕЙДЫ

Актуальность задачи совершенствования системы стимулирования. Оценка вклада работника и потенциального уровня оплаты. Грейдирование. Форматы разработки системы грейдов. Алгоритм разработки и внедрения грейдов в организации. Построения системы окладов на основе факторной оценки ценности должностей. Оценка по методу профильных таблиц Хэя. Внедрение методик оценки в России. Типы структуры грейдов: стандартная, широкополосная, семейная.

### РАЗДЕЛ 2. ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМ СТИМУЛИРОВАНИЯ.

### ТЕМА 4. ФОРМИРОВАНИЕ ПЕРЕМЕННОЙ ЧАСТИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ. ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ТРУДА ТОП МЕНЕДЖЕРОВ.

Компоненты системы оплаты труда. Доплаты и надбавки. Соотношение постоянной и переменной частей оплаты труда. Перечень доплат и надбавок к тарифным ставкам и должностным окладам работников. Три группы стимулирующих выплат. Разработка локальных документов, которые устанавливают виды, периодичность, размеры и порядок выплаты премий в организации, способы регламентации.

Долгосрочные мотивационные программы для руководителей верхнего уровня. Структура компенсационного пакета топ-менеджеров. Постоянная часть. Условно – переменная часть. Абсолютно-переменная часть. Переменная часть – премии. Структура компенсационного пакета- примеры. Золотые парашюты. Гарантии для держателей контрактов в случае увольнения. План долгосрочной мотивации. Опционные планы.

### ТЕМА 5. НЕМАТЕРИАЛЬНЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ

Структура мотивации к труду. Концепции «обогащения работ». Современные методы мотивации и стимулировании должны быть направлены на формирование чувства справедливости, товарищества и успеха. Выбор нематериальных методов мотивации: управление эффективностью (РМ), управление талантами (ТМ), бережливое производство (СБП). Смена концепций: концепция трудовых ресурсов, концепция управления персоналом, концепция человеческого капитала. Виды нематериального мотивирования и стимулирования: корпоративно-системные, социально-психологические, социально-бытовые. Стимулирование свободным временем.

## 5.2. Разделы дисциплин и виды занятий

### Разделы дисциплин и виды занятий для всех профилей (очная форма обучения)

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекц.	Практ. зан.	Лаб. зан.	Семина	СРС	Всего час.
1.	Раздел 1. Традиционные системы материального стимулирования.	6	14			25	45
2.	Раздел 2. Повышение эффективности систем стимулирования	3	4			20	27
	Итого	9	18			45	72

**6. Лабораторный практикум в данном курсе не предусмотрен**

## **7. Практические занятия (семинары)**

**Практические занятия (семинары) - для всех профилей (очная форма обучения)**

№ п/п	№ раздела дисциплины	Тематика практических занятий (семинаров)	Трудоемкость (час.)
1.	Раздел 1. Традиционные системы материального стимулирования.	Практическое занятие 1. Работа с данными Росстата по оплате труда в РФ.	2
		Практическое занятие 2. Решение задач по тарифной системе оплаты.	2
		Практическое занятие 3. Расчет оплаты труда государственных гражданских служащих.	2
		Практическое занятие 4. Выбор темы доклада и подготовка презентации по теме грейдирование.	2
		Практическое занятие 5, 6 и 7. Работа в системе SAP – модуль «Расчет заработной платы. Payroll (НСМ II) Case Study». Создание новой должности в штатном расписании, прием сотрудника, расчет заработной платы.	6
2.	Раздел 2. Повышение эффективности систем стимулирования	Практическое занятие 8. Переменная часть заработной платы. Анализ и расчеты. Нематериальные методы стимулирования. Разбор примеров.	2
		Аттестация	2

## **8. Материально-техническое обеспечение дисциплины:**

- учебные аудитории (кабинеты) с рабочими местами для проведения лекций (по числу студентов в потоке) и для проведения лабораторных работ (по числу студентов в отдельных группах);
- доска;
- стационарный персональный компьютер с пакетом Microsoft Office, ПО SAP
- мультимедийный проектор;
- допускается использование переносной аппаратуры – ноутбук и проектор;
- экран (стационарный или переносной напольный).

<i>№ ауд.</i>	<i>Наименование</i>	<i>Наименование</i>
25	Учебная аудитория	<p>Техническое обеспечение:  Системный блок Norbelli Intel Intel i5 3200 MHz/8192 MB/500 GB/DVD/audio + Монитор Philips 234E5Q  Мультимедиа проектор Casio XJ-V100W  Экран моторизованный Digis Electra 200*150 Dsem-4303</p> <p>Программное обеспечение:  MS Windows 10 64bit LTSB  Microsoft Office 2016  Microsoft Excel 2010  SAP  Корпорация Галактика  Statistika 6  7-Zip  FreeCommander  Adobe Reader  ARIS Architect,  AnyLogic</p>
27	Учебная аудитория	<p>Техническое обеспечение:  21 рабочее место:  Моноблок Lenovo AIO-510-22ISH Intel I5 2200 MHz/8 GB/1000 GB/DVD/audio, монитор 21"  Мультимедиа проектор Casio XJ-V100W  Экран моторизованный Digis Electra 200*150 Dsem-4303</p> <p>Программное обеспечение:  MS Windows 10 64bit  Microsoft Office 2016  Expert Systems  SAP  7-Zip  FastStone Image Viewer  FreeCommander  K-Lite Codec Pack  Eviews 10  ARIS Architect,  AnyLogic</p>
29	Учебная аудитория	<p>Техническое обеспечение:  21 рабочее место:  Моноблок Lenovo AIO-510-22ISH Intel I5 2200 MHz/8 GB/1000 GB/DVD/audio, монитор 21"  Мультимедиа проектор Casio XJ-V100W  Экран моторизованный Digis Electra 200*150 Dsem-4303</p> <p>Программное обеспечение:  MS Windows 10 64bit  Microsoft Office 2016  Expert Systems  SAP  Корпорация Галактика  7-Zip  FastStone Image Viewer  FreeCommander  K-Lite Codec Pack  Eviews 10  ARIS Architect,  AnyLogic</p>
105	Учебная аудитория	Мультимедиа проектор - 1 шт., экран - 1 шт.

## **9. Информационное обеспечение дисциплины**

### а) программное обеспечение

Microsoft Office, Mentor, SAP, ARIS Architect, AnyLogic

### б) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

1. Сайт библиотеки РУДН – Режим доступа: <http://lib.rudn.ru/> - со стационарных компьютеров РУДН
2. Университетская библиотека ONLINE – Режим доступа: <http://www.biblioclub.ru/>
3. LexisNexis. – Режим доступа: <http://www.lexisnexis.com/hottopics/lnacademic/>?
4. Книжные коллекции издательства SPRINGER. – Режим доступа: [www.springerlink.com](http://www.springerlink.com)
5. Вестник РУДН – Режим доступа: <http://www.elibrary.ru/defaultx.asp>
6. Columbia International Affairs Online (CIAO) – Режим доступа: <http://www.ciaonet.org/>
7. Полнотекстовая коллекция российских научных журналов. eLibrary.ru – Режим доступа: <http://elibrary.ru/defaultx.asp?>
8. Электронная библиотека Издательского дома «Гребенников». Grebennikon. – Режим доступа: <http://grebennikon.ru/>
9. Международный портал электронных газет общественно-политической тематики. Library PressDisplay – Режим доступа: <http://library.pressdisplay.com>
10. On-line доступ к журналам. Информационная база данных по всем отраслям науки и электронная доставка документов. SwetsWise. – Режим доступа: <https://www.swetswise.com>
11. Журналы University of Chicago Press Journals: American Journal of Education. Comparative Education Review. – Режим доступа: <http://www.journals.uchicago.edu/action/showJournals?type=byAlphabet>
12. Книги издательства «Альпина Паблишерз». Актуальная деловая литература. – Режим доступа: [http://www.alpinabook.ru/books/online\\_biblioteka.php](http://www.alpinabook.ru/books/online_biblioteka.php)
13. Электронная библиотека литературы по истории России BIBLIOPHIKA – Режим доступа: <http://www.bibliophika.ru/>
14. Электронная библиотека диссертаций РГБ – Режим доступа: <http://diss.rsl.ru/>  
Поисковые системы : Яндекс (yandex.ru), Google (google.ru)

## **10. Учебно-методическое обеспечение дисциплины:**

### а) основная литература

1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / С. Ю. Трапицын [и др.] ; под общей редакцией С. Ю. Трапицына. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 314 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8271-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. Режим доступа: <https://urait.ru/book/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti-469890>
2. Соломанидина, Т. О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 323 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01100-5. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. Режим доступа: <https://urait.ru/book/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti-469012>

### б) дополнительная литература:

1. Алиев, И. М. Экономика труда в 2 ч. Часть 2 : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 3-е изд., пер. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 228 с
2. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование в 2 ч. Часть 1 : учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. Г. Одегов, С. А. Карташов, М. Г. Лабаджян. — 2-е изд., пер. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 202 с.
3. Производственный менеджмент: Учебник / Под ред. В. А. Козловского - М.: ИНФРА - 2003. – 574 с.



5. Менеджмент процессов / Пер. с нем. Под ред. Й. Беккера, Л. Вилкова, В. Таратухина, М. Кутлера, М. Роземанна; [пер. с нем.] – М.: Эксмо, 2008. – 384 с.

в) Периодические издания:

1. Давий, А.О. Цифровое производство: новые вызовы для маркетинга и бизнес-моделей / А.О. Давий, С. Н. Паклина, А. С. Прокофьева // Российский журнал менеджмента – 2017 – Т.15 - №4 – С. 537–552

2. Кудрявцев, Д.В. Архитектура предприятия: переход от проектирования ИТ-инфраструктуры к трансформации бизнеса / Д.В. Кудрявцев, М.Ю. Арзуманян // Российский журнал менеджмента – 2017 – Т.15 - №2 – С. 193–224.

3. Бакли П. Дж. Глобальная фабрика: новая концепция// Российский журнал менеджмента – 2008 – Т.6 - №1 – С. 135–154

4. Клейнер Г. Б. Системная парадигма и системный менеджмент// Российский журнал менеджмента – 2008 – Т.6 – №3 – С. 27–50

г) Электронные источники:

1. Бухалков, М.И. Производственный менеджмент: организация производства: Учебник. [Электронный ресурс] – М.: ИНФРА-М, 2017, 395 с.: Режим доступа: <http://www.znaniium.com>

2. Материалы Международной конференции-семинара по менеджменту качества для ДЗО РАО «ЕЭС России» (28–31 марта 2006 года, Москва) [Электронный ресурс] / Режим доступа: [www.raoees.ru/ru/info/about/kachestvo/show.cgi?content.htm](http://www.raoees.ru/ru/info/about/kachestvo/show.cgi?content.htm).

## 11. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Преподавание курса предполагает такие методы обучения, как лекции, семинары, групповое и индивидуальное консультирование, практикумы, мастер-классы, самостоятельную работу студента.

Виды занятий и методы обучения

Лекции	Аудиторная форма занятий, в которой даются основные положения учебной дисциплины. Конечная цель лекций – достижение студентами необходимой для дальнейшей профессиональной деятельности степени овладения изучаемыми теоретическими знаниями. Форма лекции может быть как традиционной, так и интерактивной.
Семинары	Аудиторная диалоговая форма занятий по одной из тем курса, предполагающая активное участие студентов (всех или некоторых из них), направленная на формирование у них навыков самостоятельного теоретического анализа рассматриваемых в курсе проблем, в том числе путем изучения текстов первоисточников, накопление практического опыта решения типовых профессиональных задач.
Групповое академическое консультирование	Основная задача группового академического консультирования - подробное либо углубленное рассмотрение некоторых тем теоретического курса, освоение которых, как правило, вызывает затруднение у части студентов. По желанию студентов возможно вынесение на обсуждение дополнительных: тем, вызывающих у них особый интерес, которые не получают достаточного освещения в лекционном курсе. Данная форма занятий является обязательной для преподавателя, студент имеет право не принимать участие в такой консультации в случае, если он самостоятельно успешно освоил данный раздел курса или же обсуждаемая дополнительная тема его не интересует.

Индивидуальные консультации	Внеаудиторная форма работы преподавателя с отдельным студентом, подразумевающая обсуждение тех разделов дисциплины, которые оказались для студента неясными, или же вызванная желанием студента работать над написанием курсовой или выпускной квалификационной работы по изучаемому курсу.
Мастер-класс	Лекция и/или групповое консультирование приглашенного известного и высококвалифицированного зарубежного или отечественного ученого (либо практика в данной области). Задача - показать реальную сторону исследовательской и прикладной работы в науке и демонстрация студентам стандартов мышления профессионала в избранной ими специальности.
Самостоятельная работа	Чтение рекомендованной литературы (обязательной и дополнительной), подготовка к устным выступлениям, подготовка к письменным контрольным работам (рубежным, итоговым испытаниям), написание рефератов, эссе, курсовых и выпускных квалификационных работ; а также иные виды работы, необходимые для выполнения учебной программы

Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Самостоятельная работа направлена на формирование готовности к самообразованию, создания базы для непрерывного образования, развития созидательной и активной позиции обучающегося.

Самостоятельная работа обучающихся включает работу с учебной литературой, конспектирование и оформление записей по лекционному курсу, завершение и оформление практических работ, подготовку к практическим работам (сбор и обработка материала по предварительно поставленной проблеме).

Виды самостоятельной работы:

1. Чтение основной и дополнительной литературы.
2. Самостоятельное изучение материала по литературным источникам.
3. Работа с библиотечным каталогом, самостоятельный подбор необходимой литературы.

4. Поиск необходимой информации в сети Интернет.

5. Конспектирование источников.

6. Реферирование источников.

7. Подготовка к промежуточной и итоговой аттестации (зачет, экзамен).

Условия и критерии выставления оценок

От студентов требуется посещение лекций и семинарских занятий, обязательное участие в аттестационных испытаниях, выполнение заданий преподавателя. Особо ценится активная работа на семинаре (умение вести дискуссию, творческий подход к анализу материалов, способность четко и емко формулировать свои мысли), а также качество подготовки контрольных работ (тестов) и докладов.

Оценки по преподаваемой дисциплине выставляются на основании результатов изучения, демонстрируемых студентами на протяжении всего периода обучения (как правило, семестра). Итоговая оценка определяется суммой баллов, полученных студентами за различные виды работы в течение всего периода обучения предусмотренного учебной программой.

Все виды учебных работ выполняются точно в сроки, предусмотренные программой обучения. Если студент без уважительных причин не выполнил какое-либо из учебных заданий (пропустил контрольную работу, позже положенного срока сдал реферат и т.п.), то за данный вид учебной работы баллы ему не начисляются, а подготовленные позже положенного срока работы не оцениваются.

За различные виды работа в течение всего периода обучения студент может получить максимальную сумму – 100 баллов, из которых:

40 баллов – рубежная и промежуточная аттестации

15 – активная работа на семинарах, выполнение заданий, в том числе домашних

20 – посещение занятий

10- реферат

15 - подготовка докладов

### Порядок работы при написании доклада

Для успешной работы над докладом следует выполнить следующее: серьезно отнестись к выбору темы, освоить навыки подбора литературы, методы работы с источниками.

При выборе темы следует проконсультироваться с преподавателем и ознакомиться с требованиями к докладу. После актуализации тематической проблемы следует изучить научные труды ведущих специалистов в выбранной предметной области, проанализировать существующие теории, гипотезы и результаты научных исследований. В основных положениях доклада должен быть отражен анализ, классификация и систематизация отобранного материала.

№ п/п	Оцениваемые параметры	Оценка в баллах	
		Соответствует параметрам	Не соответствует параметрам
1	Качество доклада:		
	- производит выдающееся впечатление, сопровождается иллюстративным материалом;	1	0
	- четко выстроен;	1	0
	- рассказывается, но не объясняется суть работы;	0,5	0
	- зачитывается.	0,5	0
2	Использование демонстрационного материала:		
	автор представил демонстрационный материал и прекрасно в нем ориентировался;	1	
	- использовался в докладе, хорошо оформлен, но есть неточности;	1	
	- представленный демонстрационный материал не использовался докладчиком или был оформлен плохо, неграмотно.	0,5	
		0,5	
3	Качество ответов на вопросы:		
	- отвечает на вопросы;	1	
	- не может ответить на большинство вопросов;	1	
	- не может четко ответить на вопросы.	0,5	
		0,5	
4	Владение научным и специальным аппаратом:		
	- показано владение специальным аппаратом;	1	
	- использованы общенаучные и специальные термины;	1	
	- показано владение базовым аппаратом.	0,5	
		0,5	
5	Четкость выводов:		
	- полностью характеризуют работу;	1	
	- нечетки;	1	
	- имеются, но не доказаны.	0,5	
		0,5	
	ИТОГО	5	

**Методические рекомендации по выполнению рефератов по дисциплине «Методы и системы материального и морального стимулирования»**

*Выбор темы.* Тема реферата выбирается студентом самостоятельно из предоставленного преподавателем перечня или формулируется самостоятельно и согласовывается с преподавателем.

*Подбор и изучение литературы.* При написании реферата студентам целесообразно использовать не только учебники и учебные пособия, но и монографии, диссертации, справочники, словари, журнальные статьи, сборники научных трудов, материалы научных конференций и др. Большую помощь в подготовке реферата может оказать сеть Интернет, где также можно получить нужную информацию.

Изучение литературы предполагает выделение основных идей и письменную фиксацию всего ценного в их содержании, для чего нужно владеть начальными навыками работы с текстом. Чтобы лучше понять логику изучаемого текста, надо составить развернутый план, с помощью которого легко восстановить в памяти идеи автора. Это логический каркас исследования проблемы, которым можно воспользоваться при составлении плана собственной работы. План может быть простым, т.е. состоящим из общих заголовков крупных частей текста, или сложным, развернутым, включающим в виде пунктов и подпунктов подробные логически взаимосвязанные положения.

*Структура и объём.* Структура реферата состоит из следующих элементов:

1. Титульный лист.
2. Оглавление.
3. Введение.
4. Основная часть, состоящая из глав (параграфов).
5. Заключение.
6. Библиография (список использованной литературы).

Во Введении (1-2 страницы) обосновывается актуальность темы, кратко излагаются известные подходы к ее изучению в литературе, формулируются цели и задачи написания работы. Основная часть работы включает в себя материал, призванный отразить центральные вопросы выбранной темы. Заключение (1-2 страницы) должно содержать основные выводы, к которым пришел студент, работая над избранной темой.

Объем реферата не должен превышать 15-20 печатных страниц формата А4.

*Общие требования к стилю изложения.* Реферат должен быть выдержан в стиле научного текста, для которого характерны точность, лаконичность, аргументированность и доказательность. Правомерно использование определенных фразеологических оборотов, слов-связок, вводных слов, которые логически связывают предыдущую и последующую части текста. Без необходимости в текст не стоит вводить слова иностранного происхождения. В тексте не должно быть витиеватых оборотов, повторов, терминов и слов, точное значение которых студенту неизвестно.

*Библиография.* Библиография, т.е. список использованной литературы, помещается после заключения. Список формируется в алфавитном порядке (по фамилиям авторов и заглавиям книг) и нумеруется. Авторы, носящие одинаковую фамилию, располагаются в алфавитном порядке по инициалам. Работы одного и того же автора располагаются в алфавитном порядке по заглавиям или в хронологическом порядке по годам издания.

*Оформление печатного текста.* Реферат принимается только в печатном виде. Его текст выполняется шрифтом «Times New Roman», размер шрифта – 14, межстрочный интервал – полуторный, нумерация страниц – сверху, от центра (номер на титульном листе не ставится), поля: верхнее – 2 см, нижнее – 2 см, правое – 1 см, левое – 3 см.

Все структурные элементы текста, кроме параграфов внутри глав, начинаются с новой страницы. Главы и параграфы должны иметь заголовки.

Листы реферата сшиваются в папке-скоросшивателе.

Реферат должен иметь:

- титульную страницу;
- страницу «Содержание» с названиями разделов и указанием страниц;

- введение, в котором обозначается актуальность, цель, задачи реферата;
- 2-3 раздела (подраздела, параграфа);
- заключение: основные выводы, кратко резюмирующие достигнутую цель;
- список использованных источников (в т.ч. – электронных ресурсов).

К реферату подготовить презентацию – от 10 слайдов.

#### *Критерии оценки реферата*

№ п/п	Критерии оценки реферата	Баллы	
		соот	не соот
1.	Структура работы: введение – актуальность, проблемность, цель, предмет, задачи реферата, заключение.	2	1 0
2.	Полнота раскрытия темы в соответствии с целью и задачами. Самостоятельность формулировки замысла и выводов	2	1 0
3.	Библиография, информационная база – использованные источники и литература. Полнота, правильность оформления подстраничных сносок и списка использованных источников	2	1 0
4.	Оформление текста работы в соответствии со стандартом	2	0
5.	Презентация к работе (не менее 10 слайдов, отражающих существенное содержание реферата)	2	1
<b>ИТОГО</b>			<b>10</b>

Итоговая оценка за реферат формируется путем суммирования оценок по каждому из критериев. Максимально возможное количество баллов за реферат – 10 баллов.

Балльно-рейтинговая система оценки знаний, шкала оценок

Баллы БРС	Традиционные оценки РФ	Оценки ECTS
95 – 100	Отлично – 5	A (5+)
86 – 94		B (5)
69 – 85	Хорошо – 4	C (4)
61 – 68	Удовлетворительно – 3	D (3+)
51 – 60		E (3)
31 – 50	Неудовлетворительно – 2	FX (2+)
0 – 30		F (2)
51 - 100	Зачет	Passed

Описание оценок ECTS:

A ("Отлично") - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.

B ("Очень хорошо") - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному.

C ("Хорошо") - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.

D ("Удовлетворительно") - теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки заботы с

освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.

Е ("Посредственно") - теоретическое содержание курса освоено частично, некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены, либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному.

FX ("Условно неудовлетворительно") - теоретическое содержание курса освоено частично, необходимые практические навыки работы не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено либо качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному; при дополнительной самостоятельной работе над материалом курса возможно повышение качества выполнения учебных заданий

F ("Безусловно неудовлетворительно") - теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий.

## **12. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине – отдельное приложение**

*Материалы для оценки уровня освоения учебного материала дисциплины «Методы и системы материального и морального стимулирования» (оценочные материалы), включающие в себя перечень компетенций с указанием этапов их формирования, описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания, 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, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, разработаны в полном объеме и доступны для обучающихся на странице дисциплины в ТУИС РУДН.*

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ВО РУДН.

### **Разработчики:**

Доцент каф. менеджмента

\_\_\_\_\_

подпись

А.А. Гусаков

### **Руководитель программы**

проф., д.э.н., каф. менеджмента

\_\_\_\_\_

подпись

В.С. Ефремов

### **Зав. кафедрой**

\_\_\_\_\_

подпись

В.С. Ефремов