

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Андрей Драгомирович Хлутков  
Должность: директор  
Дата подписания: 20.05.2026 18:29:28  
Уникальный программный ключ:  
880f7c07c583b07b775f6604a630281b13ca9fd2

Приложение 4  
к образовательной программе

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

### **Б1.О.02 Мотивация и оплата результатов деятельности**

*(индекс и наименование дисциплины (модуля), в соответствии с учебным планом)*

### **42.04.02 Журналистика**

*(код и наименование направления подготовки (специальности))*

### **Бизнес-моделирование современных СМИ**

*направленность(и) (профиль (и)/специализация(и))*

### **очная**

*форма(ы) обучения*

Года набора 2026

Санкт-Петербург

**Автор–составитель:**

Д.э.н., профессор кафедры менеджмента

Прихач А.Ю.

Заведующий кафедрой журналистики и медиакоммуникаций

Ким М.Н.

Рабочая программа дисциплины Б1.О.02 «Мотивация и оплата результатов деятельности» в новой редакции одобрена на заседании кафедры журналистики и медиакоммуникаций факультета социальных технологий.

Протокол №4. от 9 апреля 2026 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание и структура дисциплины
4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии их оценивания
5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам
6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине
7. Методические материалы по освоению дисциплины
8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»
9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

# 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1. Дисциплина Б1.О.02 «Мотивация и оплата результатов деятельности» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

ОТФ/ТФ и реквизиты ПС (при наличии)**	Код компетенции**	Наименование компетенции**	Код индикатора достижения компетенций**	Наименование индикатора достижения компетенций**	Образовательный результат**
	УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1	Разрабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 3-1 <b>Знает</b> как разрабатывать командную стратегию  УК-3.1 3-2 <b>Знает</b> как организовывать работу команды  УК-3.1 У-1 <b>Умеет</b> вырабатывать командную стратегию для достижения поставленной цели  УК-3.1 У-2 <b>Умеет</b> организовывать работу команды
			УК-3.2	Организует и руководит работой команды	УК-3.2 3-1 <b>Знает</b> как организовывать работу команды  УК-3.2 3-2 <b>Знает</b> как вырабатывать командную стратегию для достижения поставленной цели  УК-3.2 У-1 <b>Умеет</b> организовывать работу команды  УК-3.2 У-2 <b>Умеет</b> вырабатывать командную стратегию для достижения поставленной цели
	УК-6	Способен	УК-6.2	Реализует	УК-6.2 3-1 <b>Знает</b>

		определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки		различные способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки  УК-6.2 У-1 <b>Умеет</b> реализовать различные способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки
--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	-----------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Знания, умения и навыки, полученные при изучении дисциплины, используются магистрантами при выполнении выпускных квалификационных работ, а также в дальнейшей практической коммуникационной деятельности.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 акад. часов.

Лекции 8 а.ч.

Практические занятия 14 а.ч.

Самостоятельная работа 82 а.ч.

Контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий 4 ак.ч.

Дисциплина Б1.О.02 «Мотивация и оплата результатов деятельности» относится к обязательным дисциплинам по направлению подготовки магистрантов 42.04.02 «Журналистика» и изучается в 1 семестре

Дисциплина закладывает теоретический и методологический фундамент для овладения профессиональными дисциплинами, определяющими вектор дальнейшего профессионального развития.

## 3. Содержание и структура дисциплины

### 3.1 Структура дисциплины

*Очная форма обучения*

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.											Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации			
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий						Самостоятельная работа							
			Период теоретического обучения				Период промежуточной аттестации (сессия)		КЭ	Кат тэк	Конт роль	СР кр		СР эк	СР	
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		ик	ксп								
л	вл	лр	пз													
Тема 1	Мотивация и стимулирование	14	1			1									12	УО

	ание персонала													
Тема 2	Структура дохода и формы зарплаты	15	1		2							12	УО*,	
Тема 3	Системы заработной платы	16	2		2							12	УО, З**	
Тема 4	Методы линейной финансовой мотивации	15	1		3							12	УО, СР***	
Тема 5	Командный (бригадный) механизм оплаты труда	15	1		3							12	УО, СР, З	
Тема 6	Оплата по грейдам и КРІ	12	1		1							10	УО	
Тема 7	Формы мотивации инновационных работников	15	1		2							12	УО	
Консультация														
Промежуточная аттестация		4							4				зачет	
<b>Всего:</b>		108	8		14				4			82		

*Используемые сокращения:*

Л – лекции - занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации обучающимся педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях,).

ВЛ – видео лекции.

ЛР – лабораторные работы.

ПЗ – практические занятия (за исключением лабораторных работ).

ИК – индивидуальные консультации.

КСР – контроль самостоятельной работы

КЭ – консультации перед экзаменом

Каттэк – контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий

СРкр – самостоятельная работа на подготовку курсовой работы/ курсового проекта.

СРэк – самостоятельная работа на подготовку к экзамену.

СР - самостоятельная работа в семестре на подготовку к учебным занятиям

\*УО – письменный опрос

\*\*З – проверка результатов решения задач

\*\*\*СР - контроль хода и результатов выполнения самостоятельных работ

### **3.2. Содержание дисциплины**

#### **Тема 1. Мотивация и стимулирование персонала УК-3.1**

Основные принципы формирования доходов в рыночной экономике. Сравнение принципов по критерию широты охвата и обоснованности. Структура дохода сотрудников предприятия. Повременная и сдельная форма. Преимущества и недостатки форм заработной платы.

Понятия потребности, мотива, мотивации, направленности, интенции в теориях управления человеческими ресурсами. Внешние и внутренние источники мотивации. Соотношение мотива и стимула. Положительная и отрицательная мотивация.

Классификация мотивационных теорий. Современные представления о трудовой мотивации. Мотивационный менеджмент. Стимулирование персонала организации. Экономические стимулы. Неэкономические способы стимулирования. Роль социальной политики в разработке системы мотиваций.

### ***Тема 2. Структура дохода и формы зарплаты УК-3.1***

Понятие минимального размера оплаты труда. Размер МРОТ в различных субъектах и регионах страны. Федеральный закон № 82-ФЗ от 19 июня 2000 года «О минимальном размере оплаты труда». Особенности тарифных сеток. Тарифный коэффициент и тарифный шаг. Что необходимо учитывать и принимать ввиду при проектировании и построении тарифных сеток. Основные правила при формировании тарифных сеток. Мотивация к увеличению персональной разрядности. Избыточный и недостаточный тарифные коэффициенты.

Повременная и сдельная формы заработной платы. Преимущества и недостатки повременной оплаты труда. Преимущества и недостатки сдельной формы заработной платы. Формулы расчета значений зарплаты. Понятие расценки зарплаты. Формула определения расценки зарплаты при переходе с повременной формы оплаты на сдельную. Приработок и коэффициент приработка. Принципы установления заработной платы. Стимулирование с помощью компенсаций, премий, надбавок, доплат и льгот. Формы и системы заработной платы в России. Штатное расписание.

### ***Тема 3. Системы заработной платы УК-3.2***

Специфика и механизмы расчетов в различных системах оплаты труда. Опыт формирования систем оплаты труда в развитых странах. Оплата труда в США, Японии, Европе.

Вознаграждение как объект регулирования трудовых отношений в организации. Качество трудовой жизни. Заработная плата как основной источник дохода сотрудников организации и инструмент мотивации персонала организации.

Системы заработной платы как модификации форм зарплаты, призванные минимизировать недостатки форм. Повременно-премиальная система оплаты. Сдельно-премиальная система оплаты. Прогрессивные и регрессивные премиальные системы. Повременная система с нормированным заданием. Косвенно-сдельная система. Аккордная система.

### ***Тема 4. Методы линейной финансовой мотивации УК-3.2***

Механизм финансовой мотивации и его реализация через оценку эффективности работ с помощью анализа достигнутых показателей. Формы зависимости величины получаемого вознаграждения от результата. Понятие линейной мотивации. Линейные методы мотивации, особенности и основные функциональные зависимости. Преимущества и недостатки линейной мотивации деятельности. Мотивация по «линейной восходящей»: графический вид, функциональная зависимость, особенности применения. Опережающая и догоняющая функции. Показатели, рост которых стимулируется. Мотивация по «линейной нисходящей»: виды ресурсных показателей. Мотивация по «пирамиде». Мотивация по методу «штрафных санкций». Показатели, достижение которых мотивируется по определенным методам мотивации.

### ***Тема 5. Командный (бригадный) механизм оплаты труда УК-3.2***

Принцип начисления бригадной заработной платы. Формирование коллективного заработка в зависимости от общих результатов работы бригады и его распределение в соответствии с личным вкладом работников. Начисление общебригадного заработка. Распределение заработка между членами бригады. Надтарифная часть заработка (приработок, премия) или весь коллективный заработок. Метод КТУ и метод

коэффициенто-часов. Мотивационные предпочтения работников. Коллективный заработок бригады. Персональная доля бригадной части зарплаты.

### ***Тема 6. Оплата по грейдам и KPI УК-6.2***

Понятие оплаты по грейдам. Грейдинг, как ориентированный на оценку должностей и рабочих мест, на формирование квалификационных групп. Задачи, которые призван решать грейдинг. Описательные уровни оценивания должностей. Выбор метода определения ценности должностей. Аналитические и неаналитические методы. Методы ранжирования, классификации, парных сравнений, факторный и балльных оценок. Факторы, влияющие на установление размера оценок. Коэффициенты весомости факторов оценивания. Условные результатов оценивания отдельных должностей. Построение межквалификационных соотношений. Перекрытие диапазонов.

Мотивация по основным показателям деятельности. Контроль деловой активности сотрудников и компании в целом. Питер Друкер, как теоретический основатель управления по целям. Контингент сотрудников, для которых используют механизм KPI. Различия KPI. Результирующие (итоговые) и оперативные (опережающие) показатели деятельности. Основные принципы формирования показателей деятельности. Проблемы установления оптимального числа показателей. Общие и персональные показатели. Ключевые показатели. Аргументы за внедрение и против внедрения системы KPI. Равновесные и неравновесные показатели.

### ***Тема 7. Формы мотивации инновационных работников УК - 6.2***

Типы креативных работников, их особенности и отличительные черты. Методы активизации новационных процессов. Формы поощрения инновационного вклада. Различные варианты инновационных предложений, по соотношению времени и финансовых затрат на внедрение. Характеристики инновационных предложений. Организация и поддержание творческой деятельности сотрудников в современной экономике. Поддержка инновационного процесса и качества в Японии. Механизм инновационного процесса. Внутренняя готовность работников реализовать свои творческие способности. Воздействия по оценке и активизации способностей должны носить как общий коллективный характер, так и индивидуальный. Персональные методы, как ориентированные на оценку отдельной личности. Коллективные, для оказания воздействия на весь персонал. Отдельные методы могут быть отнесены как к индивидуальным, так и к коллективным. Формирование креативной среды. Форма оплаты, размер оплаты, периодичность оплаты. Три подхода к мотивации креативности: единовременные выплаты, периодические выплаты, комбинированные выплаты. Рентабельность творческой деятельности. Получение единовременных эффектов от творческой деятельности персонала с разовыми вознаграждениями. Единовременные эффекты от творческой деятельности с постоянными выплатами персоналу. Учет компаниями в системе стимулов структуры потребностей может.

## **4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания**

4.1. Оценочные материалы по дисциплине входят в состав оценочных материалов по образовательной программе. Совокупность оценочных материалов по всем дисциплинам (модулям) образовательной программы составляет фонд оценочных средств (далее – ФОС). ФОС используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с целью оценивания достижения обучающимися планируемых результатов обучения.

4.2. ФОС разработан как комплекс проверочных заданий различного типа и уровня сложности, включает критерии и шкалы оценивания, а также «ключи» правильных

ответов. ФОС формируется как отдельный документ и хранится в электронном виде, доступ к ФОС предоставлен ограниченному кругу лиц.

4.3. Для самостоятельной работы обучающихся при подготовке к текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации в рабочих программах дисциплин размещены типовые проверочные задания, которые можно условно разделить на задания закрытого, комбинированного и открытого типов.

Задания закрытого типа — это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных.

Задания комбинированного типа – это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных и обосновать свой выбор.

Задания открытого типа — это задания, в которых на каждый вопрос должен быть предложен развернутый обоснованный ответ.

В зависимости от типа задания рекомендованы определенная последовательность выполнения и система оценивания выполнения заданий.

#### 4.4. Типы заданий, сценарии выполнения, критерии оценивания

ТИП ЗАДАНИЯ	ИНСТРУКЦИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.</li> <li>2. Внимательно прочитать предложенные варианты-ты ответа.</li> <li>3. Выбрать один верный ответ.</li> <li>4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В).</li> </ol>	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква
Задание закрытого типа на установление соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов.</li> <li>2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д.</li> <li>3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов.</li> <li>4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4).</li> </ol>	Ответ считается верным, если правильно указаны цифры или буквы
Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильные ответы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.</li> <li>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</li> <li>3. Выбрать несколько правильных ответов.</li> <li>4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г).</li> </ol>	Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого)
Задание закрытого типа на установление последовательности	Прочитайте текст и установите последовательность	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов.</li> <li>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</li> </ol>	Ответ считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр

ости		3. Построить верную последовательность из предложенных элементов. 4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БВА или 135).	
Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора	Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа. 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа
Задание открытого типа с развернутым ответом	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ	1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса. 2. Продумать логику и полноту ответа. 3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки. 4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ	Ответ считается верным: 1. Отсутствие фактических ошибок. 2. Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа). 3. Обоснованность ответа (наличие аргументов). 4. Логическая последовательность излагаемого материала.

4.5. Общая шкала оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с применением БРС

Итоговая балльная оценка	Традиционная система	Бинарная система	ECTS	
			Для традиционной системы	Для бинарной системы
95-100	Отлично	Зачтено	A	P/ Passed
85-94			B	P/ Passed
75-84	Хорошо		C	P/ Passed
65-74			D	P/ Passed
55-64	Удовлетворительно		E	P/ Passed
0-54	Неудовлетворительно	Не зачтено	F	F/Failed

Соотношение баллов за текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию, а также повторную промежуточную аттестацию:

Максимальная сумма баллов за текущий контроль успеваемости	Максимальная сумма баллов за промежуточную аттестацию	Максимальная итоговая балльная оценка	Максимальная сумма баллов за повторную промежуточную
------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------	---------------------------------------	------------------------------------------------------

			аттестацию
60 баллов	40 баллов	100 баллов	100 баллов

## 5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания

5.1. В ходе реализации дисциплины используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся (в том числе, задания к контрольным точкам): устный опрос, задачи, самостоятельные работы

Тема	Методы текущего контроля успеваемости	Контр. точки
Мотивация и стимулирование персонала	устный опрос	КТ-1
Структура дохода и формы зарплаты	устный опрос	
Системы заработной платы	устный опрос	
Методы линейной финансовой мотивации	устный опрос, задачи	
Командный (бригадный) механизм оплаты труда	устный опрос, самостоятельная работа	КТ-2
Оплата по грейдам и КРІ	устный опрос, самостоятельная работа, задачи	
Формы мотивации инновационных работников	устный опрос	
Мотивация и стимулирование персонала	устный опрос	

5.2. Типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся приведены в пункте 6.2.

5.3. Тематические блоки дисциплины завершаются контрольной точкой (далее – КТ). Текущий контроль успеваемости по дисциплине предусматривает 2 КТ в течение периода освоения дисциплины.

Максимальное количество баллов за любой тип работ в рамках КТ составляет 100 (сто) баллов.

Распределение весовых коэффициентов по КТ в рамках текущего контроля успеваемости по дисциплине и формулы расчета:

Наименование контрольной точки	Максимальное количество баллов за работу в рамках КТ, которое может набрать обучающийся	Коэффициент веса контрольной точки	Результат контрольной точки, участвующий в формировании итоговой балльной оценки по дисциплине (отражается в журнале БРС в СДО)
КТ 1	100	0,3	30
КТ 2	100	0,3	30
Итого:	200	0,3	60

Формула расчета результата контрольной точки:

Результат контрольной точки = Количество баллов за работу в рамках КТ X Коэффициент веса контрольной точки.

5.4. Формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ и типовые оценочные материалы:

### **КТ-1**

#### **Тема 1** Мотивация и стимулирование персонала

##### *Типовые вопросы для устного опроса*

1. На каких утверждениях базируется принцип распределения по предельной продуктивности труда
2. На каких утверждениях базируется принцип распределения по собственности
3. На каких утверждениях базируется принципа распределения по способностям
4. Что представляет собой тарифная часть зарплаты
5. Дайте описание доплат и компенсаций

### **КТ-1**

#### **Тема 2** Структура дохода и формы зарплаты

##### *Типовые вопросы для устного опроса*

1. Перечислите, за что могут производиться доплаты
2. Перечислите виды премий
3. Перечислите, за что могут начисляться надбавки
4. Дайте определение повременной формы оплаты
5. Дайте определение сдельной формы оплаты

### **КТ-1**

#### **Тема 3** Системы заработной платы

##### *Типовые вопросы для устного опроса*

1. Дайте определение сдельной формы оплаты
2. Что представляет собой повременно-премиальная система
3. Дайте понятие повременно-премиальной системы с вознаграждением за повышение производительности в %
4. Дайте понятие повременно-премиальной системы с вознаграждением за увеличение числа изготовления изделий в шт.
5. Дайте понятие системы повременной с нормированным заданием

##### *Пример задач*

**Задача.** Работниками отработано за месяц 880 ч-ч, при  $S_{ч} = 300$  руб/ч. За следующий месяц, с переходом на сдельную оплату производительность труда выросла на 20%.

*Рассчитать:* совокупную повременную заработную плату за первый месяц, приработок за второй месяц.

### **КТ-1**

#### **Тема 4** Методы линейной финансовой мотивации

##### *Типовые вопросы для устного опроса*

1. Укажите какие показатели мотивируются по «линейной восходящей»
2. Укажите в каких случаях используется «линейная опережающая»
3. Укажите в каких случаях используется «линейная догоняющая»
4. Укажите какие показатели мотивируются по «линейной нисходящей»
5. Укажите какие показатели мотивируются по «пирамиде»

##### *Общее описание самостоятельной работы*

#### **Самостоятельная работа** «Формирование мотивационной системы»

##### *Описание условия:*

Основная цель данной работы заключается в оценке составных элементов мотивационной системы, по уровню их предпочтительности для сотрудников. Затем, учитывая качественный и количественный состав персонала, делаются предложения по

организации системы мотивации таким образом, чтобы она оказывала наибольший эффект воздействия на сотрудников.

В задании работы отмечается, что кроме финансовых стимулов, могут иметь большое значение также другие, например, социальный пакет, особенно для тех сотрудников, кто в нем заинтересован.

В условии и задании представлены те отличительные особенности работников, которым нужно придавать значение. Работа выполняется в два этапа. Задание и значения исходных условий выдается преподавателем.

### **КТ-2**

**Тема 5** Командный (бригадный) механизм оплаты труда

*Типовые вопросы для устного опроса*

1. Что представляет собой бригадная система оплаты труда
2. Что понимается под бригадокомплектом
3. Что понимается под КТУ
4. Кем или чем определяется КТУ
5. Какие факторы влияют на повышение КТУ

*Пример задач*

**Задача.** Бригада станочников за декаду (начиная с понедельника) отработала 256 человеко-часов. Фонд повременной заработной платы за декаду составил 38400 рублей.

За это время ими были изготовлены детали А – 100 шт., Б – 106 шт., В – 100 шт.

Норма затрат труда на деталь А – 0,5 человеко-часа, деталь Б – 1 час

Работников перевели на сдельную оплату труда; за вторую декаду было изготовлено: деталей А – 150 шт., деталей Б – 100 шт., деталей В – 110 шт.

*Определить:*

- 1) средний повременный заработок работника за первую декаду
- 2) первоначальную норму затрат труда на изготовление детали В
- 3) сдельный заработок бригады за вторую декаду

*Общее описание самостоятельной работы*

**Самостоятельная работа** «Распределение коллективного заработка с использованием различных шкал измерения»

Описание условия:

Необходимо выполнить матричную парную оценку вклада отдельных работников в достигнутый коллективный результат. Первоначально используемая шкала – (0;1;2) (затем (1;2;3)).

Командой из 10 человек в течение 3 недель выполнялся проект для крупной фирмы. Оплата проекта составила 3000000 руб. и дополнительно 500000 руб. премии. С помощью матричной оценки необходимо найти весомость персонального вклада каждого работника и на основании этого назначить ему размер оплаты за выполнение проекта. Задание и значения исходных условий выдается преподавателем.

### **КТ-2**

**Тема 6** Оплата по грейдам и КРІ

*Типовые вопросы для устного опроса*

1. Какими причинами вызывается необходимость формирования новой системы оплаты труда
2. Каковы основные шаги этапа конкретных действий при формировании новой системы оплаты
3. Каковы основные шаги предварительного этапа при формировании новой системы оплаты

#### 4. В чем заключается метод аналогий

#### **КТ-2**

#### **Тема 7** Формы мотивации инновационных работников

#### *Типовые вопросы для устного опроса*

1. Перечислите персональные методы выявления и активизации креативности
2. Перечислите коллективные методы активизации креативности
3. Перечислите смешанные методы активизации креативности
4. Перечислите формы персонального вознаграждения за креативность

Сумма значений по КТ-1 составляет 30 баллов. Набор происходит за счет получаемых баллов за устные опросы, задачи

#### 1. Критерии оценивания устного опроса

Критерий	Диапазон баллов	Описание критерия
Знание материала	0-30	Обучающийся полно излагает материал (отвечает на вопрос), дает правильное определение основных понятий;
Обоснованность ответа	0-20	Обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, приводит аргументы
Освоение литературы	0-30	Может привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.
Аналитичность и оригинальность	0-20	Приводит оценочные суждения, проявляет нестандартный подход, старается найти варианты разных подходов
Итого	100	
Примечание	Максимальная сумма баллов за устный опрос: $100 \cdot \text{кд} = 100 \cdot 0,15 = 15$ баллов; где: 100 - максимум, кд - коэффициент приведения для устного опроса: 0,15	

#### 2. Критерии оценивания задач

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
Точность	0-50	Задача выполнена правильно, со всеми необходимыми расчетами
Оперативность	0-20	Задача выполнена за отведенное время или раньше
Знание формул	0-30	Самостоятельность применения необходимых формул без подсказки и обращения к учебному материалу
Итого максимально:	100	
Примечание	Максимальная сумма: $100 \cdot \text{кд} = 100 \cdot 0,15 = 15$ баллов; где: 100 - максимум за задачи, кд - коэффициент приведения: 0,15	

**Сумма баллов по КТ-1:  $15+15=30$  баллов**

Сумма значений по КТ-2 составляет 30 баллов. Набор происходит за счет получаемых баллов за устные опросы, задачи, самостоятельную работу.

#### 1. Критерии оценивания устного опроса

Критерий	Диапазон баллов	Описание критерия
Знание материала	0-30	Обучающийся полно излагает материал (отвечает на вопрос), дает правильное определение основных понятий;
Обоснованность ответа	0-20	Обнаруживает понимание материала, может обосновать

		свои суждения, применить знания на практике, приводит аргументы
Освоение литературы	0-30	Может привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.
Аналитичность и оригинальность	0-20	Приводит оценочные суждения, проявляет нестандартный подход, старается найти варианты разных подходов
Итого	100	
Примечание	Максимальная сумма баллов за устный опрос: $100 \cdot k_d = 100 \cdot 0,1 = 10$ баллов; где: 100 - максимум, $k_d$ - коэффициент приведения для устного опроса: 0,1	

## 2. Критерии оценивания задач

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
Точность	0-50	Задача выполнена правильно, со всеми необходимыми расчетами
Оперативность	0-20	Задача выполнена за отведенное время или раньше
Знание формул	0-30	Самостоятельность применения необходимых формул без подсказки и обращения к учебному материалу
Итого максимально:	100	
Примечание	Максимальная сумма: $100 \cdot k_d = 100 \cdot 0,1 = 10$ баллов; где: 100 - максимум за задачи, $k_d$ - коэффициент приведения: 0,1	

## 3. Критерии оценивания самостоятельной работы

Критерий	Диапазон баллов	Описание критерия
Оперативность	0-20	Задание выполнено за установленное время или даже раньше
Точность	0-50	Обучающимся выполнено все без ошибок и в полном объеме
Аккуратность	0-30	Выполнение задания оформлено аккуратно, с необходимыми пояснениями, без помарок, лишнего текста и вставок
Итого	100	
Примечание	Максимальная сумма баллов за самостоятельную работу: $100 \cdot k_d = 100 \cdot 0,1 = 10$ баллов; где: 100 - максимум, $k_d$ - коэффициент приведения для выполнения самостоятельного задания: 0,1	

**Сумма баллов по КТ-2:**  $10+10+10=30$  баллов

## 6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине

6.1. Промежуточная аттестация (зачет) проводится в устной форме. Обучающийся получает билет с двумя вопросами. Обучающийся предоставляет преподавателю ответы в письменном виде, дает устные ответы и комментарии.

Типовые проверочные задания для самоподготовки обучающегося к промежуточной аттестации

ТИП ЗАДАНИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из	1. Рассматривая формы и системы зарплаты, можно утверждать что А) форм больше чем систем Б) форм меньше чем систем

<p>вариантов предложенных</p> <p>Оценка: Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква</p>	<p>предложенных вариантов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты-ты ответа.</p> <p>3. Выбрать один верный ответ.</p> <p>4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В).</p>	<p>В) их всегда одинаковое количество Г) форм больше чем систем, но меньше чем подсистем</p> <p>2. Ежемесячные выплаты одинакового размера, связанные с усердием работника, называются</p> <p>А) Надбавками Б)Доплатами В)Премиями Г) Компенсациями</p>
<p>Задание закрытого типа на установление соответствия</p> <p>Оценка: Ответ считается верным, если правильно указаны цифры или буквы</p>	<p>1.Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов.</p> <p>2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д.</p> <p>3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов.</p> <p>4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4).</p>	<p>1) Сопоставьте :</p> <p>1. Расчет зарплаты при бригаде (или команде) при одинаковом количестве отработанных часов</p> <p>2. Расчет зарплаты при бригаде (или команде) при неодинаковом количестве отработанных часов</p> <p>А. Метод коэффициентов-часов Б Метод КТУ</p> <p>2) Сопоставьте элементы:</p> <p>1. Мотивация по линейной «восходящей» 2. Мотивация по линейной «нисходящей»</p> <p>А. Поощрение каждого процента результата Б. Поощрение достижения результата с наименьшими затратами</p>
<p>Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких вариантов предложенных</p> <p>Оценка: Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого)</p>	<p>1.Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Выбрать несколько правильных ответов.</p> <p>4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г).</p>	<p>1) Укажите правильные ответы: Как называются результирующие показатели в КРП А) финансовые Б) итоговые В) запаздывающие Г) организационно-производственные</p> <p>2) Укажите правильные ответы: Изменение КТУ может определяться А) бригадиром Б) коллективным соглашением В) по инструкции Г) указанием заказчика</p>
<p>Задание закрытого типа на установление последовательности</p> <p>Оценка: Ответ считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр</p>	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Построить верную последовательность из предложенных элементов.</p> <p>4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной</p>	<p>1) Укажите правильную последовательность Расчет расценки зарплаты, при переходе с повременной формы на сдельную, производится в следующем порядке: А - фиксируется расценка зарплаты за одно изделие Б - с учетом часовой ставки определяется оплата за рабочее время В - оплата делится на число изделий Г - уточняется затраченное время и количество изготовленных изделий</p> <p>2) Укажите правильную последовательность:</p>

	последовательности (например, БВА или 135).	<p>Расчет сдельно-премиальной зарплаты производится:</p> <p>А - с учетом расценки зарплаты производится расчет зарплаты за изготовленный объем</p> <p>Б - премия и базовый заработок суммируются и выплачиваются</p> <p>В - учитывается число изготовленных изделий</p> <p>Г - на процент превышения начисляется премия</p> <p>Д - количество изготовленных изделий соотносится с заданием (планом) и учитывается превышение</p>
<p>Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора</p> <p>Оценка: Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа</p>	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Выбрать один верный ответ.</p> <p>4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.</p> <p>5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).</p>	<p>1) Выберите правильный ответ и обоснуйте его</p> <p>Система оплаты повременная с нормированным заданием предусмотрена в первую очередь для...</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Высокопродуктивных работников</li> <li>2. Ленивых работников</li> <li>3. Для всеобщего использования</li> <li>4. Для работников на испытательном сроке</li> </ol> <p>2) Выберите правильный ответ и обоснуйте его</p> <p>Такая система оплаты как аккордная предусматривает</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Большие авансы</li> <li>2. Минимальные авансы</li> <li>3. Переменный размер авансов</li> <li>4. Большие выплаты в начале работы и небольшие в конце</li> </ol>
<p>Задание открытого типа с развернутым ответом</p> <p>Оценка: Ответ считается верным:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Отсутствие фактических ошибок.</li> <li>2. Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа).</li> <li>3. Обоснованность ответа (наличие аргументов).</li> <li>4. Логическая последовательность излагаемого материала.</li> </ol>	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса.</p> <p>2. Продумать логику и полноту ответа.</p> <p>3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки.</p> <p>4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ</p>	<p>1. Дайте определение повременной формы оплаты</p> <p>2. Укажите особенности такой системы оплаты как сдельно-премиальная прогрессивная</p>

6.2. Оценочные материалы промежуточной аттестации  
Перечень вопросов к зачету

1. Принципы формирования доходов в рыночной экономике
2. Структура дохода сотрудника предприятия
3. Основные формы заработной платы, преимущества и недостатки
4. Линейные методы финансовой мотивации
5. Бригадная система оплаты труда
6. Методы расчета персонального заработка в бригаде
7. Повременно-премиальная система оплаты труда
8. Система повременная с нормированным заданием
9. Сдельно-премиальная система
10. Аккордная система
11. Сдельно-регрессивная система оплаты труда
12. Сдельно-прогрессивная система оплаты труда
13. Косвенно-сдельная система с использованием натуральных измерителей
14. Косвенно-сдельная система с использованием коэффициента выполнения норм
15. Система Йорка
16. Система грейдов
17. Система КРІ
18. Понятие МРОТ
19. Формирование тарифной сетки
20. Сущность и этапы формирования новой системы оплаты труда
21. Метод аналогий при формировании СОП
22. Метод простого копирования при формировании СОП
23. Метод комплексного анализа при формировании СОП
24. Метод мониторинга при формировании СОП
25. Виды новационных идей и проектов
26. Типы креативных работников
27. Приемы активизации новационных процессов
28. Финансовая мотивация креативности
29. Мотивация с использованием теории достижения целей жизни
30. Размеры вознаграждений за креативность и новаторские идеи

### 6.3. Критерии и шкала оценивания

РЕЗУЛЬТАТ В БАЛЛАХ	КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ
40	Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса.
30-39	Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где обучающийся демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе.
20-29	Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа.
0-19	Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся

	неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны..
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## **7. Методические материалы по освоению дисциплины**

Устный опрос. Этот вид работы предусмотрен на семинарских занятиях и включает в себя ответы на вопросы и ответы при проверке заданий. Магистранты распределяют в группе вопросы из списка вопросов для обсуждения в плане каждого семинарского занятия. Ответ на вопрос должен быть кратким, по существу и, как правило, не превышающим 3-х минут монологической речи. Готовиться к устному опросу по планам семинаров следует по списку основной и дополнительной литературы. Ответ магистранта при проверке письменного домашнего задания из плана семинарского занятия является разновидностью устного опроса. На семинарских занятиях также предусмотрены дополнительные, кроме домашней работы, задания, собеседование по дополнительным вопросам и дополнительным заданиям на семинарских занятиях рассматривается как устный опрос.

Решение задач. Данный вид работы предусмотрен на семинарских занятиях и представляет собой способ закрепления теоретических знаний с помощью практического использования расчетных инструментов и приобретения навыка использования формул для нахождения ответа на поставленный конкретный вопрос. При решении задач по вариантам основным критерием будет правильность нахождения решения. При решении общей задачи в группе критерием оценки будут правильность и оперативность решения. Первые магистранты, правильно решившие задачи, будут оцениваться повышенными оценками.

Самостоятельные работы. Данный вид работы предусмотрен на семинарских занятиях и представляет собой способ закрепления теоретических знаний с помощью выработки персональных решений по выполнению задания. Работа выполняется, как правило, парами. Это позволяет в ходе работы проводить обсуждения ситуации и предпринимаемых действий. При оценке выполнения работы оценивается, правильность расчетов, обоснованность решений, достигаемый конечный результат.

Самостоятельная работа на лекции Слушание и запись лекций – сложный вид вузовской аудиторной работы. Внимательное слушание и конспектирование лекций предполагает интенсивную умственную деятельность обучающегося. Краткие записи лекций, их конспектирование помогает усвоить учебный материал. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное и сделано это самим обучающимся. Не надо стремиться записать дословно всю лекцию. Такое «конспектирование» приносит больше вреда, чем пользы. Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лекции лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Этому в большой степени будут способствовать пункты плана лекции, предложенные преподавателям. Принципиальные места, определения, формулы и другое следует сопровождать замечаниями «важно», «особо важно», «хорошо запомнить» и т.п.

Работа с литературными источниками. В процессе подготовки к практическим занятиям, обучающимся необходимо обратить особое внимание на самостоятельное

изучение рекомендованной учебно-методической (а также научной и популярной) литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме. Более глубокому раскрытию вопросов способствует знакомство с дополнительной литературой, рекомендованной преподавателем, что позволяет обучающимся проявить свою индивидуальность в рамках выступления на занятиях, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

## **8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»**

### **8.1. Основная литература**

1. Конституция Российской Федерации с комментариями Конституционного суда РФ
2. Абакумова, Н.Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие / Н. Н. Абакумова. – Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. – 234 с. – ISBN 978-5-4497-1176-2. – Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/108237.html>
3. Лобанова, Т.Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов / Т.Н. Лобанова. – Москва : Издательство Юрайт, 2022. 482 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-9916-7651-9. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/489318>
4. Пряжников, Н.С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов / Н.С. Пряжников. – Москва : Издательство Юрайт, 2022. 365 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-00497-7. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/489711>

### **8.2. Дополнительная литература**

1. Боконья А.Е. Мотивация — основа управления человеческими ресурсами (теория и практика формирования мотивирующей организационной среды и создания единой системы мотивации компании). — М.: ИНФРА-М, 2022. – 144 с
2. Токарев Ю.А. Мотивация трудовой деятельности персонала: комплексный подход : монография / Ю.А. Токарева, Н.М. Глухенькая, А.Г. Токарев ; Урал. федер. ун-т им.Б.Н. Ельцина, Шадр. гос. пед. ун-т. – Шадринск : ШГПУ, 2021 – 216 с.

### **8.3. Нормативно правовые документы**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: с изм. и доп.

### **8.4. Интернет-ресурсы**

Сайты с бесплатным доступом к поисковым системам словарей русского языка:

1) <http://www.gramota.ru>

2) <http://www.slovari.ru>

*Русскоязычные ресурсы*

- Электронные учебники электронно-библиотечной системы (ЭБС) «Айбукс»
- Электронные учебники электронно-библиотечной системы (ЭБС) «Юрайт»
- Электронные учебники электронно-библиотечной системы (ЭБС) «Лань»
- Научно-практические статьи по финансам и менеджменту Издательского дома «Библиотека Гребенникова»

- Статьи из периодических изданий по общественным и гуманитарным наукам «Ист-Вью»
- Энциклопедии, словари, справочники «Рубрикон»
- Полные тексты диссертаций и авторефератов *Электронная Библиотека Диссертаций* РГБ
- Информационно-правовые базы *Консультант плюс, Гарант. Англоязычные ресурсы*
- *EBSCO Publishing* – доступ к мультидисциплинарным полнотекстовым базам данных различных мировых издательств по бизнесу, экономике, финансам, бухгалтерскому учету, гуманитарным и естественным областям знаний, рефератам и полным текстам публикаций из научных и научно-популярных журналов;
- *Emerald*– крупнейшее мировое издательство, специализирующееся на электронных журналах и базах данных по экономике и менеджменту. Имеет статус основного источника профессиональной информации для преподавателей, исследователей и специалистов в области менеджмента.

### **9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы**

Курс включает использование программного обеспечения MicrosoftExcel, MicrosoftWord, MicrosoftPowerPoint для подготовки текстового и табличного материала, графических иллюстраций.

Методы обучения предполагают использование информационных технологий (компьютерное тестирование, демонстрация мультимедийных материалов).

Задействованы Интернет-сервисы и электронные ресурсы (поисковые системы, электронная почта, профессиональные тематические чаты и форумы, системы аудио и видео конференций, онлайн энциклопедии, справочники, библиотеки, электронные учебные и учебно-методические материалы).