МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный экономический университет»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

По дисциплине

ОПЛАТА ТРУДА ПЕРСОНАЛА

Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль) программы	Кадровый менеджмент
Уровень высшего образования	бакалавриат
Форма обучения	очная

Санкт-Петербург
2019

Содержание

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ 3
2. СТРУКТУРА ФОС ПО ДИСЦИПЛИНЕ 4
3. ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ 6
4. ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТА 8
5. ПЕРЕЧЕНЬ ЗАДАНИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ 8
6. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ 13
7. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ 14

Приложение:

Контрольно-оценочные средства

1. Перечень компетенций и этапы их формирования в процессе освоения дисциплины

1.1. Фонд оценочных средств предназначен для оценки результатов обучения по учебной дисциплине.

Рабочей программой дисциплины предусмотрено формирование следующих компетенций:

Таблица – 1.1.1. Перечень формируемых дисциплиной компетенций

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

1.2. Конечными результатами освоения дисциплины являются сформированные «знать», «уметь», «владеть», расписанные по отдельным содержательным компонентом компетенций, формирующихся дисциплиной. Формирование этих дескрипторов происходит в течение всего семестра по этапам в рамках различного вида занятий и самостоятельной работы. Планируемые результаты освоения дисциплины, характеризующие этапы формирования компетенции, представлены в табл. 1.2.1:

Таблица – 1.2.1. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Этапы формирования компетенций	Наименование дисциплины	Планируемые результаты обучения/индикаторы достижения компетенций (показатели освоения компетенции)
1	2	3
Второй уровень (углубленный) (ПК-8) –2	Оплата труда персонала	Знать: **виды стратегий в сфере мотивации и стимулирования (в том числе оплаты труда) и их взаимосвязь с кадровой стратегией и стратегией развития организации в целом** З2 (ПК-8) Уметь: **самостоятельно проектировать системы мотивации и стимулирования труда персонала конкретной организации** У2 (ПК-8) Владеть: **навыками разработки, обоснования и внедрения материального и нематериального стимулирования персонала, в т.ч. оплаты труда и социального пакета** В2 (ПК-8)

1.3. Входной уровень знаний, умений, опыта деятельности, требуемых для формирования компетенции:

- формулирует основные определения, связанные с оплатой труда персонала;
- выбирает методику решения поставленной проблемы в рамках социально-трудовой сферы;
- выполняет решения экономических, социальных, управленческих задач с требуемой надежностью и точностью;
- определяет факторы, влияющие на решение, и разделяет их на значимые и малозначимые;
- осуществляет отсев малозначимых влияющих факторов;

- проводит статистическую обработку данных (так же с использованием информационных технологий);
- проверяет соответствие выдвинутых гипотез результатам решения социально-трудовых проблемы;
- анализирует и сопоставляет происходящие вокруг события с точки зрения оплаты труда персонала.

2. Структура ФОС по дисциплине

Оценка проводится методом сопоставления параметров продемонстрированной обучающимся продукта деятельности с заданными эталонами и стандартами по критериям.

Для положительного заключения по результатам оценочной процедуры по учебной дисциплине установлено пороговое значение показателя, при котором принимается положительное решение, констатирующее результаты освоения дисциплины.

Таблица – 2.1. Объекты оценивания и наименование оценочных средств

Номер и наименование тем	Формы текущего контроля и промежуточной аттестации	Объекты оценивания	Вид занятия / Наименование оценочных средств	Форма проведения оценки Устная/письменная
1	2	3	4	5
Тема 1. Оплата труда персонала: предмет, задачи и структура курса. Основные понятия и определения	Текущий контроль	Понятие и сущность оплаты труда персонала: предмет, задачи и структура курса.	Дискуссия	Устная
Тема 2. Макро- и микроэкономические теории оплаты труда персонала	Текущий контроль	Макроэкономические теории оплаты труда персонала, базовые концепции	Дискуссия, доклад	Устная
		микроэкономические теории оплаты труда персонала, базовые концепции	Дискуссия, доклад	Устная
Тема 3. Вознаграждения работникам: основные понятия	Текущий контроль	Вознаграждения работникам	Решение практических задач	Устная\ письменная
Тема 4. Нормативно-правовой механизм формирования трудового вознаграждения Методология оценки количества и качества труда	Текущий контроль	Нормативно-правовой механизм формирования трудового вознаграждения	Дискуссия, АКС	Устная
Тема 5. Организация оплаты труда персонала на предприятии	Текущий контроль	Организация оплаты труда персонала на предприятии. Ее роль и структура	Дискуссия, АКС	Устная
		Организация оплаты труда	Практическая работа	письменная

Тема 6. Особенности формирования трудового вознаграждения высших должностных лиц фирмы, компании (в России и в экономически развитых странах)	Текущий контроль	Особенности формирования трудового вознаграждения высших должностных лиц фирмы, компании (в России и в экономически развитых странах)	Дискуссия, АКС	Устная
		Особенности формирования трудового вознаграждения высших должностных лиц	Решение практических задач	Устная\ письменная
Тема 7. Оплата труда персонала в отраслях бюджетной сферы	Текущий контроль	Оплата труда персонала в отраслях бюджетной сферы	Дискуссия, АКС	Устная
		Оплата труда персонала в отраслях бюджетной сферы	Решение практических задач	Устная\ письменная
Тема 8. Прогрессивные модели оплаты труда персонала по результату (отечественный и зарубежный опыт)	Текущий контроль	Прогрессивные модели оплаты труда	Решение практических задач	Устная\ письменная
Тема 9. Вознаграждение предпринимательского труда. Модели формирования и распределения доходов в малом предпринимательстве	Текущий контроль	Вознаграждение предпринимательского труда.	Дискуссия, АКС	Устная
		Модели формирования и распределения доходов в малом предпринимательстве	Решение практических задач	Устная\ письменная
Все темы и разделы:	Промежуточная аттестация	Обобщенные результаты обучения по дисциплине теоретических знаний и практических навыков	Вопросы	Устная
Итоговый контроль по дисциплине	-	Вопрос 1. Знать: Структура кадров предприятия, ее виды, штатное расписание: структура и назначение Вопрос 2. Уметь: Системы ключевых показателей эффективности (KPI), и их связь с управлением производительностью. Достоинства, недостатки, условия и технология применения Вопрос 3. Владеть: Формирование баланса рабочего времени: календарный, номинальный, эффективный фонд. Значение	Вопросы к ГИА	-

		показателей рабочего времени в управлении трудом на предприятия		

3. Показатели и критерии оценки компетенций

Оценка знаний, умений, владений может быть выражена в параметрах «очень высокая», «высокая», соответствующая академической оценке «отлично»; «достаточно высокая», «выше средней», соответствующая академической оценке «хорошо»; «средняя», «ниже средней», «низкая», соответствующая академической оценке «удовлетворительно»; «очень низкая», соответствующая академической оценке «неудовлетворительно».

Таблица – 3.1. Текущий контроль

№	Виды работ	Критерии оценивания			
		Отсутствует компетенция	**Базовый уровень освоения компетенции**	**Повышенный уровень освоения компетенции**	**Продвинутый уровень освоения компетенции**
1	Работа на лекциях	Отсутствие участия студента в работе на занятии	Единичное высказывание	Высказывание суждений, активное участие в работе на занятии	Высказывание неординарных суждений, активное участие в работе на занятии
2	Работа на практических/семинарских занятиях	Выполнено менее 54%	Выполнено выше 54% до 69 %	Выполнено от 70% до 84 %	Выполнено выше 85%
3	Работа на практических занятиях, решение общих практических задач	Отсутствие участия в обсуждении, решении, неправильное решение	Единичное высказывание, решение с ошибками	Высказывание суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение с отдельными замечаниями	Высказывание неординарных суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение без ошибок
4	Работа на практических занятиях, решение индивидуальных практических задач	Отсутствие участия в обсуждении, решении, неправильное решение	Единичное высказывание, решение с ошибками	Высказывание суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение с отдельными замечаниями	Высказывание неординарных суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение без ошибок

Критерии оценивания формулируются для каждой компетенции и отражают опознаваемую деятельность обучающегося, поддающуюся измерению.

Таблица – 3.2. Обобщенные критерии оценивания освоения компетенции:

1	2 (балл 54)	3 (балл 55-69)	4 (балл 70-84)	5 (балл 85-100)
Отсутствует компетенция	Отсутствует компетенция	Базовый уровень освоения компетенции	Повышенный уровень освоения компетенции	Продвинутый уровень освоения компетенции
Компетенция не освоена. Студент не владеет необходимыми знаниями.	Компетенция не освоена.. Обучающийся частично показывает знания, входящие в состав компетенции, понимает их необходимость, но не может их применять.	Компетенция освоена. Обучающийся показывает общие знания, входящие в состав компетенции, имеет представление об их применении, умение извлекать и использовать основную (важную) информацию из полученных знаний	Компетенция освоена. Обучающийся показывает полноту знаний, демонстрирует умения и навыки решения типовых задач.	Компетенция освоена. Обучающийся показывает глубокие знания, демонстрирует умения и навыки решения сложных задач, умение принимать решения, создавать и применять документы, связанные с профессиональной деятельностью; способен самостоятельно решать проблему/задачу на основе изученных методов, приемов и технологий.

Базовый уровень освоения компетенций - обязательный для всех обучающихся по завершении освоения дисциплины.

Повышенный уровень освоения компетенций - превышение минимальных характеристик сформированности компетенции для обучающегося.

Продвинутый уровень освоения компетенций - максимально возможная выраженность компетенции, важен как качественный ориентир для самосовершенствования так и дополнительное к требованиям ОПОП освоение компетенций с учетом личностных характеристик:

- активное участие в конференциях, конкурсах, круглых столах и т.д. с получением зафиксированного положительного результата по вопросам, включенным в дисциплину;
- разработка и реализация проектов с применением компетенций, указанных в рабочей программе;
- демонстрирует умение применять теоретические знания для решения практических задач повышенной сложности и нестандартных задач;
- выполнение в срок всех поставленных задач.

4. Шкала оценивания результата

Таблица – 4.1. Шкала критериев оценивания компетенций

Оценка	Содержание
1-2 (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. Продемонстрировано уверенное владение материалом дисциплины. Выполненные задания носят целостных характер, выполнены в полном объеме, структурированы, представлены различные точки зрения, продемонстрирован творческий подход.

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, итоговая оценка формируется в соответствии со шкалой, приведенной ниже в таблице:

Баллы	Оценка
<55	неудовлетворительно
<70	удовлетворительно
<85	хорошо
≥85	отлично

5. Перечень заданий по дисциплине

5.1. Задания для текущего контроля:

Таблица - 5.1.1. Перечень заданий текущего контроля и их наименование

Наименование оценочных средств	Содержание задания
Участие в дискуссии и АКС	Тема 1. Понятие и сущность оплаты труда персонала: предмет, задачи и структура курса. Тема 2. Макроэкономические теории оплаты труда персонала, базовые концепции Тема 2. микроэкономические теории оплаты труда персонала, базовые концепции Тема 4. Нормативно-правовой механизм формирования трудового вознаграждения

	Тема 5. Организация оплаты труда персонала на предприятии. Ее роль и структура Тема 6. Особенности формирования трудового вознаграждения высших должностных лиц фирмы, компании (в России и в экономически развитых странах) Тема 7 Оплата труда персонала в отраслях бюджетной сферы Тема 9. Вознаграждение предпринимательского труда.
Доклад	Макроэкономические теории оплаты труда: Теории социального заработка. Теории контролируемых заработков. Теории оправданных заработков. Микроэкономические теории оплаты труда: Система Тейлора (особенности оплаты труда) Система Хелси, преимущества регресса Система Барта, особенности исчисления заработной платы Система Меррика, особенности исчисления заработной платы Система Гантта, особенности исчисления заработной платы Система Эмерсона, особенности исчисления заработной платы Система Бедо, особенности исчисления заработной платы Система Рована, особенности исчисления заработной платы Система Аткинсона, особенности исчисления заработной платы
Решение практических задач	Тема 3. Вознаграждение работникам Тема 5. Организация оплаты труда Тема 6. Особенности формирования трудового вознаграждения высших должностных лиц Тема 7 Оплата труда персонала в отраслях бюджетной сферы Тема 8. Прогрессивные модели оплаты труда. Тема 9. Модели формирования и распределения доходов в малом предпринимательстве.

Практические задачи для текущего контроля включают в себя расчетные задания по темам.

Примеры типовых формулировок практического задания или задачи.

Задача 1.
Фонд заработной платы отчетного года – 4625 тыс. руб., ожидаемый рост средней заработной платы 16%; планируемый рост производительности труда 20%; планируемый рост выпуска продукции 22%. Рассчитать укрупненным методом ФЗП предприятия плановый.

Задача 2.
Фонд заработной платы плановый составил 8 500 тыс. руб, фактический — 9 245 тыс. руб. Относительно плана объем производства увеличился на 3%, трудоемкость производства возросла на 1,5%. Определить относительное и абсолютное отклонение фонда заработной платы, при условии, что доля основных рабочих в общей численности персонала — 72%.
Задача 3.
На предприятии установлены следующие сдельный расценки: при изготовлении в месяц до 100 деталей сдельная расценка составляет 200руб., при изготовлении в месяц свыше 100 деталей сдельная расценка 220 руб. При перевыполнении плана на 40% сдельная расценка повышается до 230руб. За месяц работник изготовил 175 деталей. Рассчитать з/пл работника за месяц. Определить его номинальную и располагаемую заработную плату. Рассчитать страховые взносы и налоги, уплачиваемые работодателем, кратко объяснить их составляющие.

Задача 4.
Определить действующую и новую сдельные расценки, если известно что:
- часовая тарифная ставка 300 руб.;
- норма времени - 0,5 н/часа;
- плановое повышение нормы выработки - 20%
- плановое повышение тарифной ставки - 15%

5.2. Контрольные точки БРС

К рубежному контролю относятся контрольная точка №1 – реферат и контрольная точка №2 – расчетно-практическое задание

Реферат пишется на заранее выбранную тему. Оценивается от 10 до 15 баллов.

Реферат с защитой (и презентацией) является средством для оценки результатов освоения дисциплины в ходе самостоятельной работы.

Требования к оформлению реферата следующие: объем реферата 15-20 стр. текста в формате WinWord, шрифт Times New Roman или Arial, размер шрифта 12, интервал 1,5. Титульный лист оформляется по образцу (его дает преподаватель). На второй странице отражается структура реферата (его содержание). Каждый пункт в структуре реферата должен включать содержание статьи, либо сравнительный анализ позиций исследователей по изучаемому вопросу. Стиль изложения должен быть научный, от лица автора (например, автор считает; по мнению автора) или обезличенный (например, в работе рассмотрено, анализируется). После списка литературы студент может дать к реферату Приложение, которое в объем работы не входит. Реферат должен быть отпечатан и скреплен; подписан студентом; иметь дату завершения работы.

Критерии оценки реферата включают:

1) раскрытие темы;
2) качество изложения;
3) обзор широкого спектра литературных источников (монографий, статей, данных международных и национальных организаций (правительственных, межправительственных, общественных и проч.);
4) оформление работы с соблюдением вышеперечисленных требований.

Результаты самостоятельного исследования, отраженные в реферате, должны быть визуализированы на защите. Инструментом визуализации является мультимедийная презентация, состоящая из проецируемых слайдов, текста (с аргументами, фактами, примерами), раздаточного материала для слушателей.

Наличие презентации повышает оценку реферата. Соответственно презентация оценивается следующими критериями: наличие целей и гипотезы исследования и презентации; плана и логики в последовательности слайдов; объем информации; соответствие иллюстраций замыслу и материалу; наличие единого стиля в слайдах; обоснованный выбор фона, цвета, анимации, шрифта; ответы на вопросы; регламент презентации (5-10 минут).

В целом реферат как контрольная точка оценивается от 10 до 15 баллов. Дифференциация баллов зависит от степени реализации студентом требований к содержанию и оформлению реферата; требований к презентации.

15-14 баллов	13-12 баллов	11-10 баллов
полное соответствие требованиям по содержанию, оформлению, презентации реферата; ответы на вопросы; соблюдение регламента.	соответствие требованиям по содержанию, оформлению, презентации реферата;	соответствие требованиям по содержанию и оформлению реферата; отсутствие презентации; нарушение регламента защиты

Примерные темы Реферата:

1) Особенности оплаты труда работников образования и науки.
2) Минимальная заработная плата и прожиточный минимум: отечественная практика и зарубежный опыт.
3) Условия применения сдельных и повременных систем оплаты труда персонала
4) Экономический аспект компенсационной политики.
5) Особенности оплаты труда работников медицинской сферы.
6) Формирование компенсационного пакета руководителей компаний в экономически развитых странах.
7) Особенности НСОТ (новой системы оплаты труда), исторические предпосылки
8) Бестарифные системы оплаты труда: виды, особенности исчисления.
9) Косвенно-сдельная система оплаты труда: условия применения, особенности исчисления.
10) Система Тейлора (особенности оплаты труда)
11) Система Хелси, преимущества регресса
12) Система Барта, особенности исчисления заработной платы
13) Система Меррика, особенности исчисления заработной платы
14) Система Гантта, особенности исчисления заработной платы
15) Система Эмерсона, особенности исчисления заработной платы
16) Система Бедо, особенности исчисления заработной платы
17) Система Рована, особенности исчисления заработной платы
18) Система Аткинсона, особенности исчисления заработной платы
19) «Золотые наручники» для сотрудников: преимущества и недостатки, опыт применения
20) Золотые, серебряные, платиновые и пр. «парашюты»: гарантии или излишества? Опыт применения
21) Современная структура средств, направляемых на потребление
22) Сдельно-регрессивные системы оплаты труда: виды, особенности
23) Система Скэнлона, особенности применения
24) Система Раккера, особенности применения
25) Система «Импрошейр», особенности применения
26) Прогрессивные модели оплаты труда
27) Оплата труда по результату
28) Теории социального заработка.
29) Теории контролируемых заработков.
30) Теории оправданных заработков.
31) Экономические теории поведения.
32) Аккордная система оплаты труда, особенности применения
33) Комиссионная форма оплаты труда
34) Дилерский механизм в оплате труда персонала
35) Системы участия сотрудников в прибылях организации
36) Коэффициент трудового участия, особенности применения
37) Бонусная система оплаты труда

Расчетно-практическая работа как контрольная точка по оценке приобретенных расчетных навыков в аудиторной и внеаудиторной (самостоятельной) работе включает решение задач и открытые вопросы, проводится по вариантам. Оценивается от 15 до 25 баллов.

Расчетно-практическая работа требует переписки, если студент не получает 15 баллов.

Расчетно-практическая работа
«Внутрифирменная заработная политика»

Исходные данные:

Парикмахерская – частное предприятие. Персонал – 4
мастера Услуга – условная прическа. Цена – 5 у.е. Арендная плата 1000 у.е. в месяц. В месяц 25 рабочих дней. Затраты на ремонт, оборудование и мебель, которые могут эксплуатироваться в течение 5 лет – 12000 у.е. Прочими затратами, за исключением, расходов на оплату труда – пренебречь. Возможный объём услуг в месяц:

- 400 клиентов (стрижек)
- 500 клиентов (стрижек)
- 800 клиентов (стрижек)

Предлагаемые модели оплаты:

- повременная 10 у.е. в день;
- комбинированная 5 у.е. в день +1 у.е. за каждую прическу
- сдельная 2 у.е. за каждую прическу

Задание:

1. Рассчитать точки безубыточности по каждой модели оплаты. Обосновать выбор работодателя по критерию max прибыли при трех вариантах объемов продаж.
2. Обосновать предпочтение наемных работников в выборе модели оплаты в ситуации, когда:
   1-й работник отработал за месяц 25 дней и обслужил 175 клиентов;
   2-й работник отработал за месяц 25 дней и обслужил 210 клиентов;
   3-й работник отработал за месяц 20 дней и обслужил 140 клиентов;
   4-й работник отработал за месяц 20 дней и обслужил 275 клиентов.
3. Согласуйте интересы работодателя и наемного персонала в вопросе выбора модели трудового вознаграждения, учитывая экономические и психологические факторы.
4. По выбору предложите свою систему оплаты наемного персонала

5.4. Промежуточная аттестация

Экзамен проводится в устной форме по утвержденным экзаменационным билетам. Экзаменационный билет содержит 3 вопроса. Минимальный размер баллов, полученных за ответы на три вопроса составляет 20 баллов, максимальный - 40 баллов (1 вопрос- 10 баллов, 2 вопрос - 10 баллов, 3 вопрос (задача - аналог задач для текущего контроля) - 20 баллов).

Перечень вопросов к экзамену:

1. Заработная плата, как вид трудового вознаграждения наемного персонала: понятие и организационная структура.
2. Структура кадров предприятия, ее виды, штатное расписание, структура и назначение
3. Бестарифные модели оплаты труда: сущность составляющие этой системы, условия применения, особенности расчета заработков работников
4. Показатели численности персонала, их применение на практике. Расчет численности различных категорий персонала
5. Понятие фонда оплаты труда, затрат предприятия и источники его формирования
6. Системы ключевых показателей эффективности (KPI), и их связь с управлением производительностью. Достоинства, недостатки и условия применения.
7. Методы формирования фонда оплаты труда компании, эффективность их использования в различных экономических стратегиях.
8. Формирование баланса рабочего времени: календарный, номинальный, эффективный фонд. Значение показателей рабочего времени в управлении трудом на предприятии.

9. Государственное регулирование заработной платы. Регулирование заработной платы на предприятии.
10. Экономический эффект от применения повременной и сдельной форм оплаты труда.
11. Текучесть кадров, социально- психологический климат, качество рабочей силы и другие индикаторы состояния кадровой работы.
12. Определение потребности в персонале на разных этапах жизнедеятельности компании.
13. Современные мировые тенденции трансформации форм и систем оплаты труда наемного персонала.
14. Грейдовые (ранговые) системы, их связь с управлением производительностью. Достоинства, недостатки и условия применения. Эффективность применения.
15. Базовые формы оплаты труда, их предпочтения с позиции наемного работника и работодателя, расчет экономического эффекта от их применения
16. Система плавающих окладов. Эффективность применения.

6. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

Процедура оценивания результатов обучения по дисциплине, характеризующих этапы формирования компетенции, представлена паспортом фонда оценочных средств по дисциплине (раздел 1).

Комплект оценочных средств хранится на кафедре, ежегодно обновляется. Для промежуточной аттестации в виде экзамена КОС по дисциплине обновляется и утверждается за 14 дней до начала сессионного периода и хранится в недоступном месте от несанкционированного доступа. Ответственность несет кафедра.

Порядок проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся Университета по ОПОП регламентируются Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования.

Текущий контроль успеваемости в Университете является формой контроля качества знаний обучающихся, осуществляемого в межсессионный период обучения с целью определения качества освоения ОПОП.

Текущий контроль успеваемости осуществляется: на лекциях, практических (семинарских) занятиях, в рамках контроля самостоятельной работы.

Обучающиеся заранее информируются о критериях и процедуре текущего контроля успеваемости преподавателями по соответствующей учебной дисциплине.

Успеваемость при текущем контроле характеризует объем и качество выполненной обучающимся работы по дисциплине.

Педагогические виды и формы, используемые в процессе текущего контроля успеваемости обучающихся, определяются методической комиссией кафедры. Выбираемый вид текущего контроля обеспечивает наиболее полный и объективный контроль (измерение и фиксирование) уровня освоения результатов обучения по дисциплине.

Преподаватели предоставляют сведения о текущей успеваемости обучающихся в рамках проведения текущей аттестации в семестре в деканаты/ учебный отдел института в сроки, определенные внутренними распорядительными документами Университета (факультета).

В целях обеспечения текущего контроля успеваемости преподаватель проводит консультации.

Преподаватель, ведущий занятия семинарского типа, проводит **аттестацию обучающихся за прошедший период**. Аттестация проводится, если проведено не менее 3 практических (семинарских) или лабораторных занятий, в установленные деканатом/ институтом сроки, не реже 1 раза за учебный семестр. Обучающиеся аттестуются путем выставления в соответствующую групповую ведомость записей по системе: «аттестован» или «не аттестован».

Преподаватель, проставляя итоги аттестации, доводит результаты аттестации до сведения студенческой группы и объясняет причины отрицательной аттестации по запросу обучающегося.

При аттестации обучающихся учитываются следующие факторы:

– результаты работы на занятиях, показанные при этом знания по дисциплине (модулю), усвоение навыков практического применения теоретических знаний, степень активности на практических (семинарских) занятиях;

– результаты и активность участия в семинарах и коллоквиумах;

– результаты выполнения контрольных работ;

– результаты и объем выполненных заданий в рамках самостоятельной работы обучающихся;

– результаты личных бесед со студентами по материалу учебной дисциплины (модуля);

– посещение студентами, семинарских и практических занятий, лабораторных работ;

– своевременная ликвидация задолженностей по пройденному материалу, возникших вследствие пропуска занятий либо неудовлетворительных оценок по результатам работы на занятиях.

– результаты прохождения контрольных точек по дисциплине (при использовании балльно-рейтинговой системы)

Промежуточная аттестация обучающихся Университета является формой контроля результатов обучения по дисциплине с целью комплексного определения соответствия уровня и качества знаний, умений и навыков обучающихся требованиям, установленным образовательной программой.

Формирование оценки текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины осуществляется с использованием балльно-рейтинговой системы оценки знаний обучающихся, требования к которым изложены в Положении о балльно-рейтинговой системе.

7. Особенности освоения дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями

Адаптированные оценочные материалы содержатся в адаптированной ОПОП. 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).

Самостоятельная работа обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов позволяет своевременно выявить затруднения и отставание и внести коррективы в учебную деятельность. Конкретные формы и виды самостоятельной работы обучающихся лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов устанавливаются преподавателем. Выбор форм и видов самостоятельной работы, обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов осуществляется с учетом их способностей, особенностей восприятия и готовности к освоению учебного

материала. Формы самостоятельной работы устанавливаются с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге или на компьютере, в форме тестирования, электронных тренажеров и т.п.).

Основные формы представления оценочных средств – в печатной форме или в форме электронного документа. Для обучающихся с нарушениями зрения предусматривается возможность проведения текущего и промежуточного контроля в устной форме. Для обучающихся с нарушениями слуха предусматривается возможность проведения текущего и промежуточного контроля в письменной форме.

Таблица 7.1. – Категории обучающихся с ОВЗ, способы восприятия ими информации и методы их обучения.

<table>
<tr><th colspan="2">Категории обучающихся по нозологиям</th><th>Методы обучения</th></tr>
<tr><td rowspan="2">С нарушениями зрения</td><td>Слепые. Способ восприятия информации: осязательно-слуховой</td><td rowspan="2">Аудиально-кинестетические, предусматривающие поступление учебной информации посредством слуха и осязания.
Могут использоваться при условии, что визуальная информация будет адаптирована для лиц с нарушениями зрения:
визуально-кинестетические, предполагающие передачу и восприятие учебной информации при помощи зрения и осязания;
аудио-визуальные, основанные на представление учебной информации, при которых задействовано зрительное и слуховое восприятие;
аудио-визуально-кинестетические, базирующиеся на представлении информации, которая поступает по зрительному, слуховому и осязательному каналам восприятие.</td></tr>
<tr><td>Слабовидящие. Способ восприятия информации: зрительно-осязательно-слуховой</td></tr>
<tr><td rowspan="2">С нарушениям и слуха</td><td>Глухие. Способ восприятия информации: зрительно-осязательный</td><td rowspan="2">визуально-кинестетические, предполагающие передачу и восприятие учебной информации при помощи зрения и осязания.
Могут использоваться при условии, что аудиальная информация будет адаптирована для лиц с нарушениями слуха:
аудио-визуальные, основанные на представление учебной информации, при которых задействовано зрительное и слуховое восприятие;
аудиально-кинестетические, предусматривающие поступление учебной информации посредством слуха и осязания;
аудио-визуально-кинестетические, базирующиеся на представлении информации, которая поступает по зрительному, слуховому и осязательному каналам восприятие.</td></tr>
<tr><td>Слабослышащие. Способ восприятия информации: Зрительно-осязательно-слуховой</td></tr>
<tr><td>С нарушениям и опорно-двигательного аппарата</td><td>Способ восприятия информации: зрительно-осязательно-слуховой</td><td>– визуально-кинестетические;
– аудио-визуальные;
– аудиально-кинестетические;
– аудио-визуально-кинестетические.</td></tr>
</table>

Таблица 7.2. – Способы адаптации образовательных ресурсов.

Условные обозначения:

«+» —образовательный ресурс, не требующий адаптации;

«АФ» — адаптированный формат к особенностям приема-передачи информации обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ формат образовательного ресурса, в том числе с использованием специальных технических средств;

«АЭ»— альтернативный эквивалент используемого ресурса

Категории обучающихся по нозологиям		**Образовательные ресурсы**				
		Электронные				**Печатные**
		мультимедиа	**графические**	**аудио**	**текстовые, электронные аналоги печатных изданий**	
С нарушениями зрения	Слепые	АФ	АЭ (например, создание материальной модели графического объекта (3Dмодели)	+	АЭ (например, аудио описание)	АЭ (например, печатный материал, выполненный рельефно-точечным шрифтом Л.Брайля)
	Слабовидящие	АФ	АФ	+	АФ	АФ
С нарушениями слуха	Глухие	АФ	+	АЭ (например, текстовое описание, гипер-ссылки)	+	+
	Слабослышащие	АФ	+	АФ	+	+
С нарушениями опорно-двигательного аппарата		+	+	+	+	+

Таблица 7.3. - Формы контроля и оценки результатов обучения инвалидов и лиц с ОВЗ в СПбГЭУ

Категории обучающихся по нозологиям	**Форма контроля и оценки результатов обучения**

С нарушениями зрения	– *устная проверка:* дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.; – *с использованием компьютера и специального ПО*: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, дистанционные формы, если позволяет острота зрения - графические работы и др.
С нарушениями слуха	– *письменная проверка:* контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.; – *с использованием компьютера и специального ПО:* работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы и др.
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	– *письменная проверка, с использованием специальных технических средств* (альтернативных средства ввода, управления компьютером и др.): контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.; – *устная проверка, с использованием специальных технических средств* (средств коммуникаций): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.; – *с использованием компьютера и специального ПО* (альтернативных средств ввода и управления компьютером и др.): работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы - предпочтительнее обучающимся, ограниченным в передвижении и др.

7.1. Задания для текущего контроля для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями

Текущий контроль и промежуточная аттестация обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ осуществляется с использованием оценочных средств, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации, в том числе с использованием специальных технических средств.

Текущий контроль успеваемости для обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ направлен на своевременное выявление затруднений и отставания в обучении и внесения коррективов в учебную деятельность. Возможно осуществление входного контроля для определении его способностей, особенностей восприятия и готовности к освоению учебного материала.

7.2. Задания для промежуточной аттестации для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями

Форма промежуточной аттестации устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.). При необходимости обучающимся предоставляется дополнительное время для подготовки ответа.

Промежуточная аттестация, при необходимости, может проводиться в несколько этапов. Для этого рекомендуется использовать рубежный контроль, который является контрольной точкой по завершению изучения раздела или темы дисциплины, междисциплинарного курса, практик и ее разделов с целью оценивания уровня освоения программного материала. Формы и срок проведения рубежного контроля определяются

преподавателем (мастером производственного обучения) с учетом индивидуальных психофизических особенностей обучающихся.