

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Санкт-Петербургский государственный  
экономический университет»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ РАБОТНИКАМ И КОМПЕНСАЦИОННАЯ  
ПОЛИТИКА

Направление подготовки	38.04.01. Экономика
Направленность (профиль) программы	Экономика труда
Уровень высшего образования	Магистратура
Форма обучения	Очная

Санкт-Петербург  
2020

## 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.....	9
4. Шкала оценивания результата.....	11
5. Перечень заданий по дисциплине.....	12
6. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания....	18
7. Особенности освоения дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями.....	20

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

1.1. Фонд оценочных средств предназначен для оценки результатов обучения по учебной дисциплине «Вознаграждения работникам и компенсационная политика». Рабочей программой дисциплины (модуля) предусмотрено формирование следующих компетенций:

Таблица – 1.1.1. Перечень формируемых дисциплиной компетенций

Код компетенции	Наименование компетенции
<b>ПК-8</b>	Способностью готовить аналитические материалы для оценки мероприятий в области экономической политики и принятия стратегических решений на микро - и макроуровнях (ПК-8)

1.2. Конечными результатами обучения по дисциплине являются сформированные «знать», «уметь», «владеть», расписанные по отдельным содержательным компонентам компетенций, формирующихся дисциплиной. Формирование этих дескрипторов происходит в течение всего семестра по этапам в рамках различного вида занятий и самостоятельной работы. Планируемые результаты обучения по дисциплине, 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
<b>(ПК-8)-2</b>  Второй уровень (углубленный)	Вознаграждения работникам и компенсационная политика	<p><b>Знать:</b> основные направления экономической политики и особенности стратегических программ в области социально-трудовой сферы на микро- и макроуровне (З)-2</p> <p><b>Уметь:</b> выявлять, собирать, систематизировать и анализировать данные, необходимые для оценки мероприятий в области экономической политики и принятия стратегических решений на микро - и макроуровне (У)-2</p> <p><b>Владеть:</b> навыками подготовки аналитических материалов для оценки эффективности мероприятий в области экономической политики (В)-2</p>

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

- формулирует основные определения, имеющие отношения к нормативно-правовой и законодательной базе организации и оплаты труда;
- выявляет особенности управления компенсациями в международных компаниях;
- характеризует основные модели оплаты труда по результату, выделяя их существенные признаки и основные социально-экономические показатели;
- объясняет причинно-следственные и функциональные связи изученных субъектов управления;
- формулирует на основе приобретенных знаний собственные суждения и аргументы по определенным проблемам;
- анализирует преимущества и недостатки современных методов формирования трудового вознаграждения;
- выбирает наиболее значимые факторы, выстраивает их в логической последовательности, делает значимые выводы, анализируя особенности применения современных методов управления корпоративными финансами;
- применяет информационные технологии для решения поставленной образовательной задачи в контексте учебной дисциплины и практические навыки в области управления корпоративными финансами для решения стратегических задач, проверяет соответствие выдвинутых гипотез полученному результату самостоятельного исследования при решении образовательной задачи;
- подготавливает аннотацию, рецензию, реферат, творческую работу, устное выступление, презентацию.

## **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 успеваемости Формы промежуточной аттестации	Объекты оценивания	Вид занятия / Наименование оценочных средств	Форма проведения оценки Устная / письменная
<b>Тема 1.</b> Вознаграждения работникам и компенсационная политика: предмет, задачи и структура курса. Основные понятия и определения	Текущий контроль	Участие в групповой аудиторной работе по теме 1: «Система вознаграждений: компенсационная и некомпенсационная системы. Сравнительный анализ отечественной и зарубежной политики». Участие в групповой работе - решить <b>мини-кейс «Компенсационная разница в заработной плате»</b> . По результатам групповой работы делается презентация	Анализ конкретной ситуации (кейс – технологии)	устная, письменная
<b>Тема 2.</b> Экономическая природа компенсаций трудовой деятельности. Понятие и цели компенсационной политики. Макро- и микроэкономические компенсационные теории.	Текущий контроль	Подготовка индивидуального аудиторного задания – дискуссии по теме 2: «Разработка модели краткосрочных и долгосрочных компенсаций». Участие в индивидуальной работе по разработке практической долгосрочной стимулирующей программы для организации.	Тематическая дискуссия, анализ конкретной ситуации	устная, письменная
<b>Тема 3.</b> Содержание компенсационного пакета. Краткосрочные и долгосрочные компенсации трудовой	Текущий контроль	1. Подготовка и решение группового аудиторного задания по теме 3: «Определение взаимосвязи конечных результатов деятельности организации и вознаграждений». 2. Участие в групповой аудиторной работе, решении	1. Анализ конкретной ситуации  2. Кейс-технологии	устная, письменная

Номер и наименование тем	Формы текущего контроля успеваемости Формы промежуточной аттестации	Объекты оценивания	Вид занятия / Наименование оценочных средств	Форма проведения оценки Устная / письменная
деятельности работников организации		<b>мини-кейса</b> <b>«Конструирование структуры заработной платы. Разработка системы мотивации»</b>		
<b>Тема 4.</b> Нормативно-правовой механизм формирования трудового вознаграждения Методология оценки количества и качества труда	Текущий контроль	Выполнение индивидуального задания по теме 4: «Правовое регулирование трудовых отношений в России и за рубежом». Участие в дискуссии на тему: «Система правового обеспечения компенсации в России и США». Написание эссе	Тематическая дискуссия, эссе	устная, письменная
<b>Тема 5.</b> Системы компенсационных выплат	Текущий контроль	Участие в групповом аудиторном занятии по теме 5: «Основные социальные гарантии и компенсации». Участие в дискуссии «Обзор современных элементов компенсаций, обеспечивающих работникам защиту их собственности и обязательств»	Анализ конкретной ситуации, имитационные упражнения, тематическая дискуссия	Письменная, устная
<b>Тема 6.</b> Особенности формирования компенсационного пакета высших должностных лиц фирмы, компании (в России и в экономических и развитых странах)	Текущий контроль	1. Участие в выполнении группового аудиторного задания по теме 6: «Внутрифирменные системы оплаты труда (методика разработки)» 2. Участие в групповой работе – решить <b>мини-кейс «Формирование принципов нематериальной мотивации работников»</b> . По результатам групповой работы делается презентация и пишется эссе, где должна быть	1. Тематическая дискуссия  2. Кейс-технологии, эссе	устная, письменная

Номер и наименование тем	Формы текущего контроля успеваемости Формы промежуточной аттестации	Объекты оценивания	Вид занятия / Наименование оценочных средств	Форма проведения оценки Устная / письменная
		сформулирована стратегия привлечения и удержания компетентных работников, определены общие взаимосвязи уровней заработной платы различных категорий наемных работников. Написание эссе		
<b>Тема 7.</b> Вознаграждения работникам в отраслях бюджетной сферы	Текущий контроль	Участие в групповом аудиторном занятии и выполнение задания по теме 7: «Пути оптимизации механизма регулирования заработной платы». Групповая работа - мини-кейс «Оценка эффекта воздействия программы обучения на результативность труда». Написание эссе	Анализ конкретной ситуации (кейс-технологии), эссе, тест	Устная, письменная
<b>Тема 8.</b> Программы и схемы государственного и негосударственного пенсионного обеспечения работников	Текущий контроль	Индивидуальное самостоятельное задание по теме 8: «Построение модели эффективного формирования и профессионального роста производственного персонала. Оплата труда работников бюджетной сферы».	Имитационные упражнения, эссе, тест	устная, письменная
<b>Тема 9.</b> Вознаграждение предпринимательского труда. Модели формирования и распределения доходов в малом предпринимательстве	Промежуточный контроль	1.Самостоятельное аудиторное занятие по теме 9: Участие в групповой тематической дискуссии «Моделирование формирования и распределения доходов в малом предпринимательстве». «Анализ методики определения предпринимательского дохода команды менеджеров».	1.Тематическая дискуссия	устная, письменная

Номер и наименование тем	Формы текущего контроля успеваемости Формы промежуточной аттестации	Объекты оценивания	Вид занятия / Наименование оценочных средств	Форма проведения оценки Устная / письменная
		2. Участие в групповом аудиторном занятии по теме 9. <b>Кейс «Моделирование формирования и распределения доходов в малом предпринимательстве. Оценка и прогнозирование предпринимательского дохода».</b> Проводится анализ схемы распределения общей величины доли в чистом доходе между конкретными исполнителями.	2. Кейс-технологии, тест	
<b>Все темы и разделы:</b>	<b>Промежуточная аттестация</b>	Обобщенные результаты обучения по дисциплине теоретических знаний и практических навыков	Вопросы	Устная, письменная
<b>Итоговый контроль по дисциплине</b>	-	Вопрос 1. Знать: Особенности формирования компенсационной стратегии в увязке концепции рынка и концепции достойного труда и справедливого вознаграждения Вопрос 2. Уметь: Проанализируйте взаимосвязь равновесного воздействия всех внешних и внутренних факторов на формирование системы стимулирования труда работников Вопрос 3. Владеть: Рассчитать предпринимательский доход руководителя с учетом детерминирующих его факторов и принципов разработки компенсационного пакета руководителя компании	Вопросы к ГИА	-



### 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 (участие в тематической дискуссии)	Отсутствие участия в дискуссии, в обсуждении, решении, неправильное решение поставленных проблем	Единичное высказывание, участие в дискуссии, решение поставленных проблем с ошибками	Высказывание суждений, активное участие в дискуссии, в ее обсуждении, правильное решение поставленных проблем с отдельными замечаниями	Высказывание неординарных суждений, активное участие в дискуссии, в ходе решения поставленных проблем, правильное решение без ошибок
3	Работа на практических занятиях, решение практических задач, кейсов	Выполнено менее 54%	Выполнено от 54% до 69 %	Выполнено от 70% до 84 %	Выполнено выше 85%
4	Работа на практических занятиях, деловая игра, решение кейса, имитационные	Отсутствие участия в игре, в обсуждении, решении, неправильное решение	Единичное высказывание, участие в игре, решение поставленных проблем с	Высказывание суждений, активное участие в деловой игре, в ее обсуждении,	Высказывание неординарных суждений, активное участие в

	упражнения	поставленных проблем	ошибками	правильное решение поставленных проблем с отдельными замечаниями	деловой игре, в ходе решения поставленных проблем, правильное решение без ошибок
5	Презентация	Отсутствие презентации	В выполненной презентации не более 5 слайдов, формальное выполнение работы	В выполненной презентации не менее 8 слайдов, продуманное выполнение работы	В выполненной презентации не менее 10 слайдов, творческое выполнение работы

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

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 профессиональ

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
				ной 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	Демонстрирует непонимание проблемы. Многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.
2 (балл до 54)	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 целостный 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 в семестре является зачет.

Формой итогового контроля по дисциплине является зачет, итоговый результат формируется в соответствии со шкалой, приведенной ниже в таблице:

Баллы	Оценка
<55	Незачет
>55	Зачет

## 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
<b>Тематическая дискуссия</b>	<p><b>Тема 2.</b> Индивидуальное и групповое аудиторное задание (дискуссия) по теме 2: «Разработка модели краткосрочных и долгосрочных компенсаций. Компенсационная политика компании: цели, задачи, особенности построения»</p> <p>Индивидуальная работа по разработке практической долгосрочной стимулирующей программы для организации.</p> <p><b>Тема 4.</b> Индивидуальное задание по теме 4: «Правовое регулирование трудовых отношений в России и за рубежом».</p> <p>Дискуссия на тему: «Система правового обеспечения компенсации в России и США»</p> <p><b>Тема 5.</b> Групповое аудиторное занятие по теме 5: «Основные</p>

	<p>социальные гарантии и компенсации».</p> <p>Дискуссия: Обзор современных элементов компенсаций, обеспечивающих работникам защиту их собственности и обязательств. По результатам групповой работы делается презентация.</p> <p><b>Тема 6.</b> Групповое аудиторное задание (дискуссия) по теме 6: «Внутрифирменные системы оплаты труда (методика разработки) »</p> <p><b>Тема 9.</b> Групповая тематическая дискуссия на тему «Вознаграждение предпринимательского труда»</p> <p>Групповая тематическая дискуссия на тему «Природа предпринимательского дохода»</p> <p>Групповая тематическая дискуссия «Дивидендная политика организации»</p>
<b>Имитационные упражнения</b>	<p><b>Тема 5.</b> Групповое аудиторное занятие по теме 5: «Основные социальные гарантии и компенсации». Обзор современных элементов компенсаций, обеспечивающих работникам защиту их собственности и обязательств. По результатам групповой работы делается презентация</p> <p><b>Тема 8.</b> Индивидуальное самостоятельное задание по теме 8: «Построение модели эффективного формирования и профессионального роста производственного персонала. Оплата труда работников бюджетной сферы».</p>
<b>Кейс (анализ конкретной ситуации)</b>	<p><b>Тема 1.</b> Групповое аудиторное задание по теме 1: «Система вознаграждений: компенсационная и некомпенсационная системы. Сравнительный анализ отечественной и зарубежной политики».</p> <p>Групповая работа-мини-кейс <b>«Компенсационная разница в заработной плате»</b>. По результатам групповой работы делается презентация.</p> <p><b>Тема 2.</b> Индивидуальное аудиторное задание по теме 2: «Разработка модели краткосрочных и долгосрочных компенсаций. Компенсационная политика компании: цели, задачи, особенности построения»</p> <p>Индивидуальная работа по разработке практической долгосрочной стимулирующей программы для организации.</p> <p><b>Тема 3.</b> Групповое аудиторное задание по теме 3: «Определение взаимосвязи конечных результатов деятельности организации и вознаграждений».</p> <p>Групповая работа-мини-кейс <b>«Конструирование структуры заработной платы. Разработка системы мотивации»</b></p> <p><b>Тема 5.</b> Групповое аудиторное занятие по теме 5: «Основные социальные гарантии и компенсации». Обзор современных элементов компенсаций, обеспечивающих работникам защиту их собственности и обязательств. По результатам групповой работы делается презентация.</p>

	<p><b>Тема 6.</b> Групповое аудиторное задание по теме 6: «Внутрифирменные системы оплаты труда (методика разработки)»</p> <p>Групповая работа - <b>мини-кейс «Формирование принципов нематериальной мотивации работников».</b></p> <p>По результатам групповой работы делается презентация, в которой должна быть сформулирована стратегия привлечения и удержания компетентных работников, определены общие взаимосвязи уровней заработной платы различных категорий наемных работников.</p> <p><b>Тема 7.</b> Групповое аудиторное задание по теме 7: «Пути оптимизации механизма регулирования заработной платы».</p> <p>Групповая работа - <b>мини-кейс «Оценка эффекта воздействия программы обучения на результативность труда».</b></p> <p><b>Тема 8.</b> -- Индивидуальное самостоятельное задание по теме 8: «Построение модели эффективного формирования и профессионального роста производственного персонала. Оплата труда работников бюджетной сферы».</p> <p><b>Тема 9.</b> Самостоятельное аудиторное занятие по теме 9: «Моделирование формирования и распределения доходов в малом предпринимательстве». «Анализ методики определения предпринимательского дохода команды менеджеров».</p> <p>Групповое аудиторное занятие по теме 9. <b>Кейс «Моделирование формирования и распределения доходов в малом предпринимательстве. Оценка и прогнозирование предпринимательского дохода».</b></p> <p>Проводится анализ схемы распределения общей величины доли в чистом доходе между конкретными исполнителями</p>
<b>Тестирование</b>	<p><b>Тема 7.</b> -- Групповое аудиторное задание по теме 7: «Пути оптимизации механизма регулирования заработной платы».</p> <p><b>Тема 8.</b> -- Индивидуальное самостоятельное задание по теме 8: «Построение модели эффективного формирования и профессионального роста производственного персонала. Оплата труда работников бюджетной сферы».</p> <p><b>Тема 9.</b> Самостоятельное аудиторное занятие по теме 9: «Моделирование формирования и распределения доходов в малом предпринимательстве».</p>
<b>Контрольная (расчетно-аналитическая) работа</b>	<p>Пример контрольной (расчетно-аналитической) работы:</p> <p>Методика определения предпринимательского дохода команды менеджеров высшего управленческого звена</p>
<b>Эссе</b>	<p><b>Тема 4.</b> Индивидуальное задание по теме 4: «Правовое регулирование</p>

	трудовых отношений в России и за рубежом».
	<b>Тема 6.</b> Групповое аудиторное задание по теме 6: «Внутрифирменные системы оплаты труда (методика разработки)».
	<b>Тема 7.</b> Групповое аудиторное задание по теме 7: «Пути оптимизации механизма регулирования заработной платы».
	<b>Тема 8.</b> -- Индивидуальное самостоятельное задание по теме 8: «Построение модели эффективного формирования и профессионального роста производственного персонала. Оплата труда работников бюджетной сферы».

## 5.2. Контрольные точки БРС

### Контрольная точка в форме эссе (письменная):

Эссе – форма контроля, важная для формирования компетенций, развития навыков самостоятельного творческого мышления и письменного лаконичного изложения собственных умозаключений на основе изученного или прочитанного материала.

#### Тематика эссе по дисциплине (пример темы):

1. Право на справедливое вознаграждение за труд: совершенствование механизма реализации.

#### Критерии оценки эссе:

- умение работать с информацией;
- умение анализировать и моделировать ситуацию, находить оптимальные решения;
- навыки четкого и точного изложения собственной точки зрения;
- навыки критического оценивания различных точек зрения и самооценки;
- умение создавать содержательную презентацию выполненной работы.

Цель написания эссе - формирование навыков реферирования полученной по данной дисциплине информации; краткое аннотированное изложение основных положений конкретной темы дисциплины. Вопросы формируются таким образом, чтобы ни в учебнике, ни в лекциях по данной дисциплине не содержался прямой ответ. Для написания эссе обучающиеся должны просмотреть весь полученный материал, проработать дополнительную литературу, обобщить информацию и изложить ее в кратком виде. Одновременно с формулированием вопросов следует сформулировать критерии правильного ответа, т.е. решить, какой ответ будет считаться правильным. Эти критерии формируются в виде перечня тем и положений дисциплины, которые должны быть обязательно включены в ответ студента. Ответ на вопрос должен быть логично изложен. Критерии оценки эссе включают: раскрытие темы; качество изложения; обзор

широкого спектра литературных источников (монографий, статей, данных международных и национальных организаций (правительственных, межправительственных, общественных и проч.); оформление работы с соблюдением вышеперечисленных требований.

Дифференциация баллов зависит от степени реализации студентом требований к содержанию и оформлению, требований к презентации. Требования к оформлению эссе: 1) титульный лист; 2) введение; 3) текстовое изложение материала, разбитое (пункты, подпункты) с необходимыми ссылками на источники, использованные автором; 4) заключение; 6) список использованной литературы (не менее 5 первоисточников).

### **Контрольная точка в форме тестовой работы (письменная):**

Исходной информацией для данного вида СРО является рекомендованная основная и дополнительная литература по изучаемой дисциплине.

### **Система оценки контроля знаний:**

Тестирование направлено на выявление теоретических знаний, формирующих у студентов компетентность в кластере «знать».

Тестирование (тестовый письменный опрос) позволяет оценить теоретические знания магистрантов с использованием БРС.

### **Критерии оценки тестового (письменного) опроса:**

- полнота знаний теоретического и практического контролируемого материала (терминологического аппарата, основных методов, приемов, используемых в изучаемой области);

- знание законодательно-правовой базы и иных нормативных документов, регулирующих систему управления человеческими ресурсами в организации.

**Тестирование проводится в системе Moodle. Тест генерируется из базы вопросов автоматически.**

### **Примеры теста:**

Пример теста:

#### **Вариант 1**

1. Компенсационный менеджмент включает в себя следующие функции:

а) формирование целей и разработку стратегий в сфере вознаграждения труда



- б) планирование деятельности, в том числе расчет ФОТ и источников финансирования
- в) организацию процессов нормирования труда, мотивации персонала, моделей оплаты труда по результату
- г) добровольное объединение предпринимателей в целях проведения крупных финансовых операций
- д) конструирование программ премирования, разработка компенсационного пакета
- е) предоставление банками долгосрочных ссуд под залог недвижимости
- ж) анализ использования фонда вознаграждения работников, анализ динамики и уровня производительности труда.

### **5.3. Промежуточная аттестация**

#### **Перечень вопросов к зачету**

Раскройте содержание следующих тем:

1. Построение компенсационной политики в увязке концепции рынка и концепции достойного труда и справедливого вознаграждения
2. Теории контролируемых заработков и их влияние на рост продуктивности производства
3. Экономические условия реализации компенсационной политики
4. Виды вознаграждений наемным работникам по Международному стандарту финансовой отчетности МСФО
5. Определение и содержание компенсационного пакета руководителя
6. Переход к новым системам оплаты труда сотрудников бюджетной сферы
7. Формирование трудового вознаграждения работников сфер образования и науки
8. Формирование и развитие системы трудовой мотивации
9. Системы мотивационных и компенсационных выплат
10. Особенности вознаграждения предпринимательского труда

## ТЕСТЫ К ЗАЧЕТУ:

**Тестирование проводится в системе Moodle. Тест генерируется из базы вопросов автоматически.**

Пример тестового вопроса:

### **ВАРИАНТ 1.**

Инвестиции в человеческий капитал связаны с инвестициями в:

- а) улучшенный социальный пакет
- б) самих работников
- в) акции и облигации
- г) инфраструктуру
- д) заводы и оборудование

Критерии оценки тестового (письменного) опроса:

- полнота знаний теоретического и практического контролируемого материала (терминологического аппарата, основных методов, приемов, используемых в изучаемой области);
- знание законодательно-правовой базы и иных нормативных документов, регулирующих систему управления компенсациями в организации.

## **6. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания**

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

Комплект оценочных средств хранится на кафедре, подлежит обновлению по мере необходимости. Для промежуточной аттестации в виде экзамена каждое ОС 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 (модулю).

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

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, *института*).

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.

Категории обучающихся по нозологиям		Методы обучения
с нарушениями зрения	Слепые. Способ восприятия информации: осязательно-слуховой	<i>Аудиально-кинестетические</i> , предусматривающие поступление учебной информации посредством слуха и осязания. Могут использоваться при условии, что визуальная информация будет адаптирована для лиц с нарушениями зрения:
	Слабовидящие. Способ восприятия информации: зрительно-осязательно-слуховой	<i>визуально-кинестетические</i> , предполагающие передачу и восприятие учебной информации при помощи зрения и осязания; аудио-визуальные, основанные на представлении учебной информации, при которых задействовано зрительное и слуховое восприятие; <i>аудио-визуально-кинестетические</i> , базирующиеся на представлении информации, которая поступает по зрительному, слуховому и осязательному каналам восприятие.
С нарушениями слуха	Глухие. Способ восприятия информации: зрительно-осязательный	<i>визуально-кинестетические</i> , 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:
	Слабослышащие. Способ восприятия информации: Зрительно-осязательно-слуховой	<i>аудио-визуальные</i> , основанные на представлении учебной информации, при которых задействовано зрительное и слуховое восприятие; <i>аудиально-кинестетические</i> , предусматривающие поступление учебной информации посредством слуха и осязания; <i>аудио-визуально-кинестетические</i> , базирующиеся на представлении информации, которая поступает по зрительному, слуховому и осязательному каналам восприятие.
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	Способ восприятия информации: зрительно-осязательно-слуховой	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <i>визуально-кинестетические</i>;</li> <li>– <i>аудио-визуальные</i>;</li> <li>– <i>аудиально-кинестетические</i>;</li> <li>– <i>аудио-визуально-кинестетические</i>.</li> </ul>

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)
	Слабо-видящие	АФ	АФ	+	АФ	АФ
С Нарушениями слуха	Глухие	АФ	+	АЭ (например, текстовое описание, гипер-ссылки)	+	+
	Слабо-слышащие	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	– <i>устная проверка</i> : дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.; – <i>с использованием компьютера и специального ПО</i> : работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, дистанционные формы, если позволяет острота зрения - графические работы и др.

С нарушениями слуха	<p>– <i>письменная проверка</i>: контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.;</p> <p>– <i>с использованием компьютера и специального ПО</i>: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы и др.</p>
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	<p>– <i>письменная проверка, с использованием специальных технических средств</i> (альтернативных средства ввода, управления компьютером и др.): контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.;</p> <p>– <i>устная проверка, с использованием специальных технических средств</i> (средств коммуникаций): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.;</p> <p>– <i>с использованием компьютера и специального ПО</i> (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.</p>

### **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 определения 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.