

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

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

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

МОТИВАЦИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Направление подготовки	38.04.02 Менеджмент
Направленность (профиль) программы	Управление человеческими ресурсами
Уровень высшего образования	Магистратура
Форма обучения	Заочная

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.....	7
4. ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТА	10
5. ПЕРЕЧЕНЬ ЗАДАНИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ.....	11
6. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ	16
7. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ.....	18

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 (модуля) предусмотрено формирование следующих компетенций:

Таблица – 1.1.1. Перечень формируемых дисциплиной компетенций

Код компетенции	Наименование компетенции
ПК-3	способностью использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач

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
ПК-3	Мотивация эффективной деятельности на предприятии	<p>Знать: институциональные основы регламентирующие финансово-экономическую деятельность корпоративных структур, принципы принятия и реализации экономических и управленческих решений по проблемам, связанным с управлением корпоративными финансами З (ПК-3)</p> <p>Уметь: осуществлять оценку и контроль деятельности корпоративной структуры, интерпретировать значения полученных показателей и коэффициентов У (ПК-3)</p> <p>Владеть: информационными технологиями обработки статистической информации, выявлять проблемы в области управления финансами корпоративных структур и предлагать возможные пути их решения В (ПК-3)</p>

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

- формулирует основные определения, имеющие отношения к социально-экономическим процессам, социальным свойствам человека, его месте в системе общественных отношений;
- ориентируется в закономерностях развития общества как сложной самоорганизующейся системы;
- выявляет особенности различных общественных наук, основные пути и способы социального и гуманитарного познания.
- характеризует основные социальные объекты, выделяя их существенные признаки, закономерности развития;
- анализирует актуальную информацию о социальных объектах, выявляя их общие черты и различия; устанавливает соответствия между существенными чертами и признаками социальных явлений;
- объясняет причинно-следственные и функциональные связи изученных социальных объектов (включая взаимодействия человека и общества, важнейших социальных институтов, общества и природной среды);
- формулирует на основе приобретенных социально- знаний собственные суждения и аргументы по определенным проблемам;
- выбирает наиболее значимые факторы, выстраивает их в логической последовательности, делает значимые выводы;
- применяет информационные технологии для решения поставленной образовательной задачи в контексте учебной дисциплины;
- 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
Тема 1. Модель человека в экономической науке	Текущий контроль	Обсуждение Модели человека в экономической науке	СЗ-ПЗ: тематическая дискуссия	устная
Тема 2. Потребности и потенциал человека	Текущий контроль	Рассмотрение характеристик потенциала человека	СЗ-ПЗ: тематическая дискуссия	устная
Тема 2. Потребности и потенциал человека	Текущий контроль	Анализ потребностей человека	СЗ-ПЗ: решение практических задач	устная, письменная
Тема 3. Человеческий капитал	Текущий контроль	Методы оценки человеческого капитала	СЗ-ПЗ: решение практических задач	устная, письменная
Тема 4. Теории мотивации	Текущий контроль	Анализ содержательных теории мотивации	СЗ-ПЗ: тематическая дискуссия	устная
Тема 4. Теории мотивации	Текущий контроль	Анализ процессуальных теорий мотивации	СЗ-ПЗ: тематическая дискуссия	устная
Тема 5. Структура ресурсов экономических систем.	Текущий контроль	Структура ресурсов экономических систем	СЗ-ПЗ: тематическая дискуссия	устная
Тема 6. Показатели эффективности	Текущий контроль	Расчет показательней производительности труда	СЗ-ПЗ: решение практических задач	устная, письменная
Тема 6. Показатели эффективности	Текущий контроль	Оценка резервов роста производительности труда	СЗ-ПЗ: решение практических задач	устная, письменная
Тема 7. Методы мотивации	Текущий контроль	Мотивация в различных сферах деятельности	СЗ-ПЗ: тематическая дискуссия	устная, письменная

эффективной работы				
1-7	Промежуточный контроль	КТ-1	Реферат (доклад с презентацией)	устная, письменная
Тема 8. Распределение доходов, оплата труда и мотивация нововведений	Текущий контроль	Повременная форма оплаты труда	СЗ-ПЗ: решение практических задач	устная, письменная
Тема 8. Распределение доходов, оплата труда и мотивация нововведений	Текущий контроль	Сдельная форма оплаты труда	СЗ-ПЗ: решение практических задач	устная, письменная
Тема 8. Распределение доходов, оплата труда и мотивация нововведений	Текущий контроль	Бестарифные модели организации оплаты труда	СЗ-ПЗ: решение практических задач	устная, письменная
Тема 9. Система норм труда	Текущий контроль	Анализ затрат рабочего времени	СЗ-ПЗ: решение практических задач	устная, письменная
Тема 9. Система норм труда	Текущий контроль	Определение норм труда	СЗ-ПЗ: решение практических задач	устная, письменная
Тема 10. Оптимизация численности и структуры персонала	Текущий контроль	Определение показателей численности персонала	СЗ-ПЗ: решение практических задач	устная, письменная
Тема 10. Оптимизация численности и структуры персонала	Текущий контроль	Расчет движения персонала	СЗ-ПЗ: решение практических задач	устная, письменная
Тема 11. Организационные	Текущий контроль	Основные принципы организационных изменений. Постановка цели, ее связь с		устная

изменения: методика подготовки, внедрение и оценка эффективности		конкретными задачами, измеримость результата внедрения		
6,8,9,10	Промежуточн ый контроль	КТ-2	Контрольна я работа (решение практически х задач)	Письменна я
Все темы и разделы:	Промежуточна я аттестация	Обобщенные результаты обучения по дисциплине теоретических знаний и практических навыков	Вопросы	устная
Итоговый контроль по дисциплине	-	ПК -3. Вопрос 1. Знать: компоненты трудового потенциала и их влияние на результаты экономической деятельности Вопрос 2. Уметь: рассчитывать нормы труда Вопрос 3. Владеть: методами распределения коллективного заработка при коллективных формах организации оплаты труда	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	Продвинуты йуровень освоения компетенции
1	2	3	4	5	6
1	Работа на лекциях	Отсутствие участия студента в работе на занятии	Единичное высказывание	Высказывание суждений, активное участие в работе на	Высказывание неординарных суждений, активное

				занятия	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	Выполнено менее 54%	Выполнено выше 54% до 69 %	Выполнено от 70% до 84 %	Выполнено выше 85%
4	Работа на практических занятиях, ролевая игра, педагогические игровые упражнения	Отсутствие участия в игре, в обсуждении, решении, неправильное решение поставленных проблем	Единичное высказывание, участие в игре, решение поставленных проблем с ошибками	Высказывание суждений, активное участие в ролевой игре, в ее обсуждении, правильное решение поставленных проблем с отдельными замечаниями	Высказывание неординарных суждений, активное участие ролевой 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.

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. Продemonстрировано уверенное владение материалом дисциплины. Выполненные задания носят целостных характер, выполнены в полном объеме, структурированы, представлены различные точки зрения, продemonстрирован 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 зачет с оценкой, 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

Тема занятия	Вид занятия/Оценочное средство
Модель человека в экономической науке	СЗ-ПЗ: тематическая дискуссия
Характеристики потенциала человека	СЗ-ПЗ: тематическая дискуссия
Анализ потребностей человека	СЗ-ПЗ: решение практических задач
Методы оценки человеческого капитала	СЗ-ПЗ: решение практических задач
Анализ содержательных теории мотивации	СЗ-ПЗ: тематическая дискуссия
Анализ процессуальных теорий мотивации	СЗ-ПЗ: тематическая дискуссия
Структура ресурсов экономических систем	СЗ-ПЗ: тематическая дискуссия
Расчет показательней производительности труда	СЗ-ПЗ: решение практических задач
Оценка резервов роста производительности труда	СЗ-ПЗ: решение практических задач
Мотивация в различных сферах деятельности	СЗ-ПЗ: тематическая дискуссия
КТ-1	Реферат - доклад с презентацией
Повременная форма оплаты труда	СЗ-ПЗ: решение практических задач
Сдельная форма оплаты труда	СЗ-ПЗ: решение практических задач
Бестарифные модели организации оплаты труда	СЗ-ПЗ: решение практических задач
Анализ затрат рабочего времени	СЗ-ПЗ: решение практических задач
Определение норм труда	СЗ-ПЗ: решение практических задач
Определение показателей численности персонала	СЗ-ПЗ: решение практических задач
Расчет движения персонала	СЗ-ПЗ: решение практических задач
КТ-2	Контрольная работа (решение практических задач)
Основные принципы организационных изменений. Постановка цели, ее связь с конкретными задачами, измеримость результата	СЗ-ПЗ: тематическая дискуссия

5.2. Контрольные точки БРС

КТ 1. Реферат - доклад с презентацией

Критерии оценки доклада включают: раскрытие темы; качество изложения; наличие обзора литературных источников (монографий, статей, данных международных и национальных организаций, нормативно-правовой документации); оформление работы с соблюдением установленных требований. Результаты самостоятельного исследования, отраженные в докладе, должны быть визуализированы на защите. Инструментом визуализации является мультимедийная презентация. Критерии оценки презентации доклада включают: четкое представление целей, гипотезы исследования и презентации; логическую последовательность представленных результатов на слайдах; содержательность и лаконичность слайдов; объем информации; соответствие иллюстраций замыслу и материалу доклада; наличие единого стиля в слайдах, выбор фона, цвета, анимации, шрифта, ответы на вопросы, регламент презентации (не более 6 минут).

Самостоятельная работа над докладом включает следующие этапы: 1) выбор темы; 2) первичный анализ источников информации; 3) формирование цели и задач исследования, определение структуры доклада; 4) выбор источников информации; 5) написание основной части доклада (изложение научных подходов к исследуемой теме и сложившейся практики); 6) подготовка заключения с собственными выводами по теме и рекомендациями; 7) подготовка выступления с презентацией (краткого, структурированного, отражающего актуальность темы, цели, задачи, объект, предмет, методы исследования, основные результаты, самостоятельные выводы и рекомендации, список использованных источников).

Примерный перечень тем рефератов

1. Объективные и субъективные показатели качества жизни.
2. Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП): сущность, компоненты и опыт расчетов.
3. Рейтинг России и других стран по качеству жизни населения.
4. Динамика процессов развития цивилизации.
5. Современные методы оценки качества жизни.
6. Качество трудовой жизни.
7. Место России в мире по объективным показателям качества жизни.
8. Дополнительные показатели (за исключением ИРЧП) используемые для оценки развития человеческого потенциала.
9. Соотношение показателей продуктивности и рентабельности труда.
10. Динамика продуктивности и оплаты труда в различных странах.
11. Социальные группы в системе формирования и распределения предприятия.
12. Соотношение рыночных и организационных факторов оплаты труда.

13. Два вида асимметрии инфляции в социально-трудовых отношениях.
14. Модели и методы оптимизации структуры доходов персонала.
15. Взаимосвязи трудового потенциала и качества жизни.
16. Предпосылки реализации трудового потенциала. Факторы, влияющие на его изменчивость.
17. Способы оценки качества трудового потенциала человека, группы людей, предприятия, района, страны.
18. Особенности систем и методов управления персоналом в США, Японии, ФРГ, других странах.
19. Способы регулирования социально-трудовых отношений.
20. Система общегосударственных органов по вопросам труда, занятости и социальной политики.
21. Органы управления человеческими ресурсами в регионах и вопросы их компетенции.
22. Системы управления человеческими ресурсами на российских и зарубежных предприятиях. Их отличия.
23. Правовые основы систем управления человеческими ресурсами.
24. Сущность социального партнерства.
25. Мотивации персонала на российских и зарубежных предприятиях.
26. Социально-экономические аспекты справедливости социально-трудовых отношений.
27. 3. Взаимосвязи показателей эффективности и справедливости.
28. Синергетический анализ моделей взаимодействия людей в производственных системах: модели конкуренции и модели сотрудничества. Условия достижения синергетического эффекта.
29. Значимость научной работы для экономики страны.
30. Нормирование в системе управления персоналом.

Максимальное количество баллов, предусмотренное технологической картой - 40. Необходимый зачетный минимум для прохождения контрольной точки - 22 баллов.

КТ2. Контрольная работа

Цель контрольной работы - выявление теоретических знаний и практических умений студентов, формирующих профессиональную компетентность. Контрольная работа включает 5 задач по темам дисциплины № 6,8,9,10 и оценивается с использованием БРС. Критерии оценки результатов контрольной работы: правильность экономического (статистического) алгоритма расчета показателей и правильность математических расчетов.

Максимальное количество баллов, предусмотренное технологической картой - 40. Необходимый зачетный минимум для прохождения контрольной точки -22 баллов.

Примеры типовых задач:

Задача 1.

Рассчитать: производительность труда, динамику производительности труда, оценить эффективность мероприятий, способствующих росту производительности и рентабельности труда.

Пример: определите годовую эффективность реконструкции цеха по производству черепицы, на осуществление которой было затрачено 5 млн. руб., если в результате ее проведения продуктивность труда увеличится на 15%, средняя заработная плата - на 10%, рентабельность продукции на 6%. Известно, что в базисном периоде на предприятии трудилось 250 чел.; их продуктивность труда составляла 200 тыс. руб. в месяц, доля условно-постоянных затрат - 20%; доля фонда заработной платы в себестоимости 30%, рентабельность продукции 19%; себестоимость - 105 млн. руб.

Задача 2. Задачи по расчету заработной платы работника по разливным моделям оплаты труда при различных условиях труда и его оплаты.

Пример: сотрудник организации имеет 7 квалификационный разряд. Тарифный коэффициент 7 разряда равен 1,9. Часовая тарифная ставка 1-го разряда равна 82,5 руб. Начислите заработную плату работнику, если известно, что в расчетном периоде он отработал сверхурочно 1 день - 4 часа, 2 дня – в каждый по 3 часа, 1 день – 2 часа и 2 дня в праздник (в каждый по 8 часов). По договоренности с предприятием в один день работы в праздник работнику был предоставлен другой выходной день на выбор. По нормативу в отчетном периоде работник должен был отработать 184 часа. Работнику причитается премия в размере 25%.

Задача 3. Задачи по исследованию трудовых процессов, определению затрат рабочего времени, выбору (оценке) оптимальной организации труда при нескольких вариантах условий. Задачи по расчету норм труда и разработке нормативов.

Пример: по материалам баланса фактического использования рабочего времени, полученного в результате индивидуальной фотографии рабочего дня, определите возможное выполнение норм выработки при устранении потерь рабочего времени на 25%, если их выполнение в базисном периоде составляло 95%. Фактические затраты рабочего времени по элементам баланса составили:

- подготовительно-заключительное время - 15 мин.;
- оперативное время - 360 мин.;
- время перерывов в связи с обслуживанием рабочего места - 30 мин.;
- затраты времени на отдых и личные надобности - 20 мин.;
- сверхнормативные затраты времени перерывов по организационно-техническим причинам - 5 мин.;
- потери времени из-за нарушения трудовой дисциплины - 40 мин.

Нормативы времени на отдых и личные надобности - 5% и подготовительно-заключительного времени - 4%.

Задача 4. Задачи по расчету (определению плановых и фактических значений) численности персонала, оценки кадровых показателей на предприятии

Пример: среднесписочная численность работников в истекшем году составляла 2500 чел. В плановом периоде намечено снижение выпуска продукции на 3% и рост продуктивности труда на 4%. Как изменится численность работников?

5.3. Промежуточная аттестация

Перечень вопросов для оценивания

1. Цели и ценности человека. Их соотношение. Социальные основы трудовой деятельности.

2. Модели «экономического», «социального», «социологического», «психологического», «политологического человека». Структура комплексной модели человека.

3. Взаимосвязи целей, ценностей, потребностей, трудового потенциала и мотивов трудовой деятельности в модели человека.

4. Классификации потребностей, предложенные Аристотелем, А. Маслоу, К. Альдерфером, Д. МакКелландом, Ф. Герцбергом и другими авторами

5. Общая теория потребностей, предложенная Б.М. Генкиным: требования к модели и ее структура.

6. Психологический, синергетический и маржиналистский аспекты формирования потребностей.

7. Соотношение категорий «рабочая сила», «человеческий капитал», «трудовой потенциал» и «потенциал человека». Их показатели.

8. Труд как процесс и как экономический ресурс.

9. Объективные и субъективные показатели качества жизни.

10. Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП): сущность, компоненты и опыт расчетов.

11. Современные методы оценки качества жизни.

12. Качество трудовой жизни.

13. Соотношение показателей продуктивности и рентабельности труда.

14. Социальные группы в системе формирования и распределения предприятия.

15. Взаимосвязи трудового потенциала и качества жизни.

16. Предпосылки реализации трудового потенциала. Факторы, влияющие на его изменчивость.

17. Модели и методы оптимизации структуры доходов персонала.

18. Способы оценки качества трудового потенциала человека, группы людей, предприятия, района, страны.

19. Особенности систем и методов управления персоналом в США, Японии, ФРГ, других странах.

20. Мотивации персонала на российских и зарубежных предприятиях. Их отличия

21. Взаимосвязи показателей эффективности и справедливости.

22. Мотивация в различных сферах деятельности: экономической, учебной, научной.

23. Обоснование общей схемы классификации экономических ресурсов: природа, трудовой потенциал, социальные отношения, результаты труда.

24. Характеристика компонент деятельности человека: регламентированной, творческой, духовно-этической.

25. Продуктивность и рентабельность труда.

26. Структура систем мотивации труда. Внешняя и внутренняя мотивация.

27. Содержательные и процессуальные теории мотивации.

28. Сущность и функции системы оплаты труда.

29. Тарифная и бестарифная модели организации оплаты труда на предприятии.

30. Влияние неравенства доходов на социальные отношения.

31. Виды, источники и структура личных доходов.

32. Оптимизация распределения дохода предприятия среди его социальных групп.

33. Современные методы оценки персонала и их использование при разработке систем оплаты труда.

34. Взаимосвязи производительности и оплаты труда.

35. Виды норм труда. Нормативы труда.

36. Комплексное обоснование норм как выбор оптимального варианта организации и норм труда.

37. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени.

38. Методы нормирования труда.

39. Методологические подходы к определению численности персонала: маржиналистский, экспертно-статистический, аналитически-нормативный.

40. Методы определения расчетной численности рабочих специалистов и руководителей.

41. Общая характеристика систем управления трудовыми процессами и отношениями.

42. Управление организационными преобразованиями. Понятие и виды организационных изменений.

43. Этапы проведения организационных изменений: оценка, планирование, внедрение, оценка.

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 (модуля).

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 нарушениям и зрения	Слепые. Способ восприятия информации: осязательно-слуховой	<i>Аудiallyно-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 нарушениям и 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	<i>аудио-визуальные</i> , основанные на представлении учебной информации, при которых задействовано зрительное и слуховое восприятие; <i>аудiallyно-кинестетические</i> , предусматривающие

	информации: Зрительно- осязательно- слуховой	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 нарушениям и опорно-двигательного аппарата	Способ восприятия информации: зрительно-осязательно-слуховой	<ul style="list-style-type: none"> – <i>визуально-кинестетические</i>; – <i>аудио-визуальные</i>; – <i>аудиально-кинестетические</i>; – <i>аудио-визуально-кинестетические</i>.

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	<ul style="list-style-type: none"> – <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	<ul style="list-style-type: none"> – <i>письменная проверка:</i> контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.; – <i>с использованием компьютера и специального ПО:</i> работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы и др.
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	<ul style="list-style-type: none"> – <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.; – <i>устная проверка, с использованием специальных технических средств</i> (средств коммуникаций): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.; – <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.

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.