



## **1. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ**

Учебная дисциплина «Мотивация и стимулирование труда работников сферы сервиса» изучается в восьмом семестре.

Курсовая работа/курсовой проект – не предусмотрены.

### **1.1. Форма промежуточной аттестации:**

зачёт.

### **1.2. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП**

Учебная дисциплина «Мотивация и стимулирование труда работников сферы сервиса» является элективной дисциплиной и относится к части, формируемой участниками образовательных отношений.

Основой для освоения дисциплины являются результаты обучения по предшествующим дисциплинам:

- Основы экономической теории;
- Экономическая культура и финансовая грамотность;
- Управление экономическим развитием.

Результаты освоения учебной дисциплины в дальнейшем будут использованы при выполнении выпускной квалификационной работы.

## **2. ЦЕЛИ И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Целями изучения дисциплины «Мотивация и стимулирование труда работников сферы сервиса» являются:

- изучение теоретико-методологических оснований и прикладных аспектов мотивации и стимулирования труда работников сферы сервиса;
- формирование навыков научно-теоретического подхода к решению задач профессиональной направленности и практического их использования в дальнейшей профессиональной деятельности;
- формирование у обучающихся компетенций, установленных образовательной программой в соответствии с ФГОС ВО по данной дисциплине;

Результатом обучения по учебной дисциплине является овладение обучающимися знаниями, умениями, навыками и опытом деятельности, характеризующими процесс формирования компетенций и обеспечивающими достижение планируемых результатов освоения учебной дисциплины.

2.1. Формируемые компетенции, индикаторы достижения компетенций, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения при прохождении практики
ПК-2 Способен к предоставлению услуг в условиях непосредственного взаимодействия с потребителями, партнерами, организациями	ИД-ПК-2.3. Подготовка мер по повышению эффективности функционирования системы обслуживания	– знает основные принципы повышения эффективности функционирования сервисного предприятия; – осуществляет разработку мер по повышению эффективности функционирования системы обслуживания;
ПК-3 Способен к развитию сервисной деятельности в соответствии с изменениями конъюнктуры рынка и спроса потребителей	ИД-ПК-3.1. Использование принципов и методов формирования и совершенствования системы клиентских отношений с учетом требований потребителя	– применяет принципы и методы формирования и совершенствования системы клиентских отношений с учетом требований потребителя.

### 3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоёмкость учебной дисциплины по учебному плану составляет:

по очной форме обучения –	3	з.е.	96	час.
---------------------------	---	------	----	------

3.1. Структура учебной дисциплины для обучающихся по видам занятий (очная форма обучения)

Структура и объем дисциплины									
Объем дисциплины по семестрам	форма промежуточной аттестации	всего, час	Контактная аудиторная работа, час				Самостоятельная работа обучающегося, час		
			лекции, час	практические занятия, час	лабораторные занятия, час	практическая подготовка, час	курсовая работа/курсовой проект	самостоятельная работа обучающегося, час	промежуточная аттестация, час
8 семестр	зачёт	96	22	22				52	
Всего:		96	22	22				52	

## 3.2. Структура учебной дисциплины для обучающихся по разделам и темам дисциплины: (очная форма обучения)

Планируемые (контролируемые) результаты освоения: код(ы) формируемой(ых) компетенции(й) и индикаторов достижения компетенций	Наименование разделов, тем; виды самостоятельной работы обучающегося; форма(ы) промежуточной аттестации	Виды учебной работы				Самостоятельная работа, час	Виды и формы контрольных мероприятий, обеспечивающие по совокупности текущий контроль успеваемости, включая контроль самостоятельной работы обучающегося; формы промежуточного контроля успеваемости
		Контактная работа					
		Лекции, час	Практические занятия, час	Лабораторные работы, час	Практическая подготовка, час		
<b>8 семестр</b>							
ПК-2: ИД-ПК-2.3	<b>Раздел 1. Теоретико-методологические основания корпоративных социально-трудовых процессов</b>						Формы текущего контроля по разделу 1: устный опрос, дискуссия; выполнение заданий; тест
	Тема 1.1. Социально-трудовые процессы в организации	1				2	
	Тема 1.2. Принципы проектирования трудовых процессов в сфере сервиса	1	1			2	
	Тема 1.3. Социально-трудовые отношения		1			2	
ПК-2: ИД-ПК-2.3	<b>Раздел 2. Организация трудовых процессов в сфере сервиса</b>						Формы текущего контроля по разделу 2: устный опрос, дискуссия; тест
	Тема 2.1. Сущность организации труда	1	1			2	
	Тема 2.2. Условия труда	1	1			2	
	Тема 2.3. Организация рабочего места специалиста сферы сервиса	1	1			2	
	Тема 2.4. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени в сфере сервиса	1	1			2	
	Тема 2.5. Эффективность организации труда в сервисной компании	1	1			2	
	Тема 2.6. Нормирование труда работников сферы сервиса	1	1			2	
ПК-2: ИД-ПК-2.3	<b>Раздел 3. Рыночная оценка труда и проектирование социально-трудовых процессов</b>						Формы текущего контроля по разделу 3: устный опрос, дискуссия
	Тема 3.1. Теоретико-методологические основания рыночной оценки труда	2	1			2	
	Тема 3.2. Влияние рыночной оценки труда на проектирование корпоративных социально-трудовых процессов	1	1			2	

Планируемые (контролируемые) результаты освоения: код(ы) формируемой(ых) компетенции(й) и индикаторов достижения компетенций	Наименование разделов, тем; виды самостоятельной работы обучающегося; форма(ы) промежуточной аттестации	Виды учебной работы				Самостоятельная работа, час	Виды и формы контрольных мероприятий, обеспечивающие по совокупности текущий контроль успеваемости, включая контроль самостоятельной работы обучающегося; формы промежуточного контроля успеваемости
		Контактная работа					
		Лекции, час	Практические занятия, час	Лабораторные работы, час	Практическая подготовка, час		
	Тема 3.3. Регулирование социально-трудовых процессов в сфере сервиса	1	2			4	
ПК-3: ИД-ПК-3.1	<b>Раздел 4. Система мотивации и стимулирования труда специалистов сферы сервиса</b>						Формы текущего контроля по разделу 4: устный опрос, дискуссия; решение задач; тест
	Тема 4.1. Система управления человеческими ресурсами сервисного предприятия	2	2			4	
	Тема 4.2. Мотивация и стимулирование труда в системе управления персоналом сферы сервиса	2	2			4	
	Тема 4.3. Управление продуктивностью и оплатой труда специалистов сферы сервиса	1	1			2	
	Тема 4.4. Совершенствование управления человеческими ресурсами сервисной организации	1	1			4	
ПК-3: ИД-ПК-3.1	<b>Раздел 5. Цифровизация социально-трудовых процессов</b>						Формы текущего контроля по разделу 5: устный опрос, дискуссия
	Тема 5.1. Проектирование оптимальных социально-трудовых процессов и систем на основе ИКТ	2	1			4	
	Тема 5.2. Разработка и внедрение сетевых форм разделения и кооперации труда	1	1			4	
	Тема 5.3. Обучение и мотивация персонала работе в цифровом пространстве	1	2			4	
	Зачёт						Зачёт
	<b>ИТОГО за семестр</b>	<b>22</b>	<b>22</b>			<b>52</b>	
	<b>ИТОГО за весь период</b>	<b>22</b>	<b>22</b>			<b>52</b>	

## 3.3. Краткое содержание учебной дисциплины

№ пп	Наименование раздела и темы дисциплины	Содержание раздела (темы)
<b>Раздел I</b>	<b>Теоретико-методологические основания корпоративных социально-трудовых процессов</b>	
Тема 1.1.	Социально-трудовые процессы в организации	Труд как процесс и как экономический ресурс. Сущность трудового процесса и его особенности в сфере сервиса. Труд в системе экономических ресурсов. Общая характеристика деятельности по управлению человеческими ресурсами. Особенности управления трудом сервисного специалиста. Методология комплексного исследования экономических и социальных проблем труда. Структура модели человека в социально-экономических системах. Понятие качества жизни. Система ценностей и природа человека. Потребности человека. Потенциал человека. Рабочая сила, человеческий капитал, трудовой потенциал. Компоненты трудового потенциала. Мотивы деятельности человека.
Тема 1.2.	Принципы проектирования трудовых процессов в сфере сервиса	Критерии оптимальности трудовых процессов в сфере сервиса. Принцип оптимального содержания трудового процесса. Принцип параллельности. Принцип экономии энергии. Принцип плановости и предупредительности обслуживания рабочих мест. Принцип соответствия работника выполняемой работе. Принцип оптимальной интенсивности труда. Принцип оптимальной производительности работы оборудования. Принцип оптимального режима труда и отдыха сервисного специалиста.
Тема 1.3.	Социально-трудовые отношения	Общая характеристика социально-трудовых отношений. Проблема отчуждения. Теоретические основы и предпосылки социального партнерства. Справедливость. Синергетический анализ моделей взаимодействия людей в производственных системах. Профессиональная этика и проблемы девиантного поведения на предприятиях. Профессиональная этика сервисного специалиста.
<b>Раздел II</b>	<b>Организация трудовых процессов в сфере сервиса</b>	
Тема 2.1.	Сущность организации труда	Основные понятия организации труда. Разделение и кооперация труда. Классификация и состав трудовых процессов в сфере сервиса. Элементы трудового процесса. Принципы и формы организации трудовых процессов. Научная организация труда и её применение на предприятиях сервиса.
Тема 2.2.	Условия труда	Понятие, факторы и элементы условий труда. Оценка и характеристика условий труда специалиста сферы сервиса. Рациональные условия труда. Виды режимов труда и отдыха. Охрана труда.
Тема 2.3.	Организация рабочего места специалиста сферы сервиса	Понятие и функции рабочего места. Классификация рабочих мест. Планировка рабочих мест. Организация рабочего места специалиста сферы сервиса. Требования к рабочему месту.
Тема 2.4.	Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени в сфере сервиса	Общая характеристика методов исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени, их применение в сфере сервиса. Хронометраж и фотография рабочего времени. Анализ структуры рабочего времени методом моментных наблюдений.
Тема 2.5.	Эффективность организации труда в сервисной компании	Методики оценки эффективности организации труда в сервисной компании. Показатели экономической эффективности организационных мероприятий. Задачи расчёта экономической

		эффективности. Оценка эффективности научной организации труда.
Тема 2.6.	Нормирование труда работников сферы сервиса	Сущность и функции нормирования труда. Система норм и нормативов труда. Нормирование труда специалистов сферы сервиса. Структура задач оптимизации трудовых процессов и норм труда. Методы и принципы нормирования труда. Коэффициент выполнения норм. Правовое регулирование и нормативные материалы по нормированию труда. Организация и управление нормированием труда на предприятии сферы сервиса.
<b>Раздел III</b>	<b>Рыночная оценка труда и проектирование социально-трудовых процессов</b>	
Тема 3.1.	Теоретико-методологические основания рыночной оценки труда	Сущность рыночной оценки труда. Сфера обращения и сфера применения рабочей силы. Ключевые факторы рыночной оценки труда. Теоретическое моделирование рыночной оценки труда.
Тема 3.2.	Влияние рыночной оценки труда на проектирование корпоративных социально-трудовых процессов	Проектирование корпоративной рыночно ориентированной организации и оплаты труда. Учёт воздействия квазирыночного пространства предприятия на процесс формирования заработной платы работника. Влияние внешних рыночных сигналов на корпоративные зарплатоформирующие процессы.
Тема 3.3.	Регулирование социально-трудовых процессов в сфере сервиса	Дискриминация в социально-трудовой сфере и её регулирование. Профсоюзы и социальное партнёрство. Государственное регулирование социально-трудовой сферы. Регулирование социально-трудовых процессов в сфере сервиса.
<b>Раздел IV</b>	<b>Система мотивации и стимулирования труда специалистов сферы сервиса</b>	
Тема 4.1.	Система управления человеческими ресурсами сервисного предприятия	Сущность системы управления человеческими ресурсами. Структура систем управления человеческими ресурсами. Система управления человеческими ресурсами сервисного предприятия.
Тема 4.2.	Мотивация и стимулирование труда в системе управления персоналом сферы сервиса	Мотивация и стимулирование труда и их роль в системе управления человеческими ресурсами. Особенности мотивации и стимулирования труда специалистов сферы сервиса. Материальное и нематериальное стимулирование труда. Заработная плата как материально-денежное стимулирование труда специалистов сферы сервиса. Формы и системы оплаты труда. Тарифные и бестарифные системы заработной платы. Рыночно ориентированные, гибкие системы оплаты труда в сфере сервиса.
Тема 4.3.	Управление продуктивностью и оплатой труда специалистов сферы сервиса	Управление продуктивностью и оплатой труда. Эффективность труда и заработная плата специалистов сферы сервиса. Взаимосвязи проблем продуктивности, оплаты труда и технического уровня производства. Институциональные предпосылки повышения продуктивности и оплаты труда в результате освоения новых технологий. Управление динамикой продуктивности и заработной платы на предприятии сферы сервиса.
Тема 4.4.	Совершенствование управления человеческими ресурсами сервисной организации	Принципы совершенствования управления человеческими ресурсами предприятий. Виды организационных преобразований. Сущность преобразований в управлении человеческими ресурсами сервисных организаций.
<b>Раздел V</b>	<b>Цифровизация социально-трудовых процессов</b>	
Тема 5.1.	Проектирование оптимальных социально-трудовых	Влияние цифровизации на пересмотр базовых управленческих алгоритмов и оптимизацию трудовых процессов.

	процессов и систем на основе ИКТ	Методы проектирования социально-трудовых процессов и систем на основе информационно-коммуникационных технологий. Инжиниринг труда. Разработка и внедрение обоснованных норм и правил в сфере цифрового труда.
Тема 5.2.	Разработка и внедрение сетевых форм разделения и кооперации труда	Сетевая организация производства и управления. Территориальная распределенность производственной структуры сети, цифровой платформы, экосистемы. Разделение профессиональная деятельность на отдельные задания и конкретные проекты с привлечением исполнителей, расположенных в разных территориях и странах. Сетевое разделение и кооперация труда в пределах всей структуры. Использование транспортно-коммуникационных сетей, алгоритмов взаимодействия внутри логистических экосистем в рамках цифровой организации труда. Формирование рациональной трудовой мобильности в условиях слияния физических, биологических и цифровых систем.
Тема 5.3.	Обучение и мотивация персонала работе в цифровом пространстве	Изменения в задачах и требованиях к компетентности персонала в рамках кадрового обеспечения трудовых систем. Разработка новых форм и методов обучения, инструментов оценки квалификации, стимулирования потребности в дополнительном профессиональном образовании. Новые модели образовательных процессов, «центры лучшей практики», развитие цифровых образовательных технологий. Создание сбалансированных систем вознаграждений, привлечения и закрепления кадров.

#### 3.4. Организация самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа студента – обязательная часть образовательного процесса, направленная на развитие готовности к профессиональному и личностному самообразованию, на проектирование дальнейшего образовательного маршрута и профессиональной карьеры.

Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине организована как совокупность аудиторных и внеаудиторных занятий и работ, обеспечивающих успешное освоение дисциплины.

Аудиторная самостоятельная работа обучающихся по дисциплине выполняется на учебных занятиях под руководством преподавателя и по его заданию. Аудиторная самостоятельная работа обучающихся входит в общий объем времени, отведенного учебным планом на аудиторную работу, и регламентируется расписанием учебных занятий.

Внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся – планируемая учебная, научно-исследовательская, практическая работа обучающихся, выполняемая во внеаудиторное время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия, расписанием учебных занятий не регламентируется.

Внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся включает в себя:

- подготовку к практическим занятиям и зачёту (экзамену);
- изучение учебников, учебных пособий, научных публикаций;
- аннотирование учебных и научных изданий;
- конспектирование учебных и научных изданий.

Самостоятельная работа обучающихся с участием преподавателя в форме иной контактной работы не предусмотрена.

Темы, полностью или частично отнесенные на самостоятельное изучение с последующим контролем, не предусмотрены.

### 3.5. Применение электронного обучения, дистанционных образовательных технологий

Реализация программы учебной дисциплины с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий регламентируется действующими локальными актами университета.

Учебная деятельность частично проводится на онлайн-платформе за счет применения учебно-методических электронных образовательных ресурсов:

<b>использование ЭО и ДОТ</b>	<b>использование ЭО и ДОТ</b>	<b>объем, час</b>	<b>включение в учебный процесс</b>
обучение с веб-поддержкой	учебно-методические электронные образовательные ресурсы университета 1 категории	16	организация самостоятельной работы обучающихся

#### 4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПОДИСЦИПЛИНЕ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ, СИСТЕМА И ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ

##### 4.1. Соотнесение планируемых результатов обучения с уровнями сформированности компетенции(й).

Уровни сформированности компетенции(-й)	Итоговое количество баллов в 100-балльной системе по результатам текущей и промежуточной аттестации	Оценка в пятибалльной системе по результатам текущей и промежуточной аттестации	Показатели уровня сформированности		
			универсальной(-ых) компетенции(-й)	общепрофессиональной (-ых) компетенции (-й)	профессиональной (-ых) компетенции (-й)
					ПК-2: ИД-ПК-2.3 ПК-3: ИД-ПК-3.1
высокий		отлично			Обучающийся: – на высоком уровне демонстрирует знания основных принципов повышения эффективности функционирования сервисного предприятия; – самостоятельно и верно осуществляет разработку мер по повышению эффективности функционирования системы обслуживания; – на высоком уровне применяет принципы и методы формирования и совершенствования системы клиентских отношений с учетом требований потребителя.
повышенный		Хорошо			Обучающийся: – на хорошем уровне демонстрирует знания основных принципов повышения эффективности функционирования сервисного предприятия;

					<ul style="list-style-type: none"> <li>– в целом правильно осуществляет разработку мер по повышению эффективности функционирования системы обслуживания;</li> <li>– на хорошем уровне применяет принципы и методы формирования и совершенствования системы клиентских отношений с учетом требований потребителя.</li> </ul>
базовый		удовлетворительно			<p>Обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– на удовлетворительном уровне демонстрирует знания основных принципов повышения эффективности функционирования сервисного предприятия;</li> <li>– с наличием затруднений и ошибок осуществляет разработку мер по повышению эффективности функционирования системы обслуживания;</li> <li>– на удовлетворительном уровне применяет принципы и методы формирования и совершенствования системы клиентских отношений с учетом требований потребителя.</li> </ul>
Низкий		Неудовлетворительно		Обучающийся:	<ul style="list-style-type: none"> <li>– демонстрирует незнание значительной части программного материала, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации;</li> <li>– испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого умениями и навыками, и терминологической базой;</li> <li>– показывает отсутствие достаточного уровня сформированности компетенций.</li> </ul>

## 5. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ, ВКЛЮЧАЯ САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

При проведении контроля самостоятельной работы обучающихся, текущего контроля и промежуточной аттестации по учебной дисциплине «Проектирование социально-трудовых процессов в сфере сервиса» проверяется уровень сформированности у обучающихся компетенций и запланированных результатов обучения по дисциплине, указанных в разделе 2 настоящей программы.

### 5.1. Формы текущего контроля успеваемости, примеры типовых заданий:

№ пп	Формы текущего контроля	Примеры типовых заданий	Формируемая компетенция
1	Устный опрос по разделу 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Каковы особенности труда как процесса и как экономического ресурса?</li> <li>– Каковы особенности трудового процесса в сфере сервиса?</li> <li>– В чём состоит специфика деятельности по управлению человеческими ресурсами?</li> <li>– Каковы особенности управления трудом специалиста сферы сервиса?</li> <li>– Какова методология комплексного исследования экономических и социальных проблем труда?</li> <li>– Каковы принципы проектирования трудовых процессов?</li> <li>– В чём сущность социально-трудовых отношений?</li> <li>– В чём заключается проблема отчуждения?</li> <li>– Каковы особенности менеджмента сервисных проектов?</li> </ul>	ПК-2: ИД-ПК-2.3
2.	Дискуссия по разделу 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Основные категории, используемые в исследовании модели человека в социально-экономических системах.</li> <li>– Основные принципы проектирования трудовых процессов в сфере сервиса.</li> <li>– Сущность, предпосылки и значение социального партнерства.</li> <li>– Проблемы девиантного поведения на предприятиях.</li> <li>– Профессиональная этика специалиста сферы сервиса.</li> </ul>	ПК-2: ИД-ПК-2.3
3.	Выполнение заданий по разделу 1	<p>Вставьте пропущенные слова (словосочетания):</p> <p>1. _____ характеризуют экономические, психологические и правовые аспекты взаимосвязей отдельных людей и социальных групп в процессе трудовой деятельности.</p> <p>2. _____ создаётся для защиты экономических и социальных интересов наёмных работников или лиц свободных профессий в определённой сфере деятельности. Важнейшими направлениями деятельности _____ являются обеспечение занятости, условия и оплата труда.</p>	ПК-2: ИД-ПК-2.3

№ пп	Формы текущего контроля	Примеры типовых заданий	Формируемая компетенция
		<p>3. _____ как субъект социально-трудовых отношений выступает в следующих ролях: законодатель, защитник прав граждан и организаций, работодатель, посредник и арбитр при трудовых спорах.</p> <p>4. _____ – это человек, заключивший трудовой договор с представителями предприятия, общественной организации или государства.</p> <p>5. _____ – субъект, нанимающий для выполнения работы одного или нескольких работников. _____ может выступать собственником средств производства или их представителем.</p> <p>6. _____ – совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека к деятельности, задающих границы, формы, степень интенсивности деятельности, уровень затраты усилий, старания, добросовестности, настойчивости и придающие ей направленность, ориентацию на достижение определенных целей.</p> <p>7. _____ – это то, что вызывает определенные действия человека. _____ находится внутри человека, имеет персональный характер, зависит от множества внешних и внутренних по отношению к человеку факторов, а также от действия других, возникающих параллельно с ним мотивов. _____ не только побуждает человека к действию, но и определяет, что надо сделать и как будет осуществлено это действие.</p>	
4.	Тест по разделу 1	<p>Выберите один правильный ответ:</p> <p>1. Все существующие теории мотивации в зависимости от понимания процесса можно условно объединить в две группы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ содержательные и процессуальные;</li> <li>○ содержательные и институциональные;</li> <li>○ содержательные и несодержательные;</li> <li>○ институциональные и неинституциональные;</li> <li>○ институциональные и процессуальные;</li> <li>○ процессуальные и инфрамаргинальные.</li> </ul> <p>2. Теория мотивации, основанная на том, что потребности имеют иерархическую структуру и могут быть упорядочены по мере возрастания их важности для человека, разработана:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ А.Смитом;</li> <li>○ А.Маслоу;</li> <li>○ Д.Рикардо;</li> <li>○ Д. МакКлелландом;</li> <li>○ К.Марксом;</li> </ul>	ПК-2: ИД-ПК-2.3

№ пп	Формы текущего контроля	Примеры типовых заданий	Формируемая компетенция
		<ul style="list-style-type: none"> <li>○ В.Врумом;</li> <li>○ Дж.М.Кейнсом;</li> <li>○ Ф.Герцбергом.</li> </ul> <p>3. Теория мотивации, в соответствии с которой мотивация человека к содержательному труду доминирует над гигиеническими факторами (условиями работы, оплатой труда, отношениями с руководством, коллегами, подчиненными и др.), разработана:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ А.Смитом;</li> <li>○ А.Маслоу;</li> <li>○ Д.Рикардо;</li> <li>○ Д. МакКлелландом;</li> <li>○ К.Марксом;</li> <li>○ В.Врумом;</li> <li>○ Дж.М.Кейнсом;</li> <li>○ Ф.Герцбергом.</li> </ul> <p>4. Теория мотивации, основанная на изучении и описании влияния потребностей достижения, соучастия и властвования, которые рассматриваются как приобретенные под влиянием жизненных обстоятельств, опыта и обучения, разработана:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ А.Смитом;</li> <li>○ А.Маслоу;</li> <li>○ Д.Рикардо;</li> <li>○ Д. МакКлелландом;</li> <li>○ К.Марксом;</li> <li>○ В.Врумом;</li> <li>○ Дж.М.Кейнсом;</li> <li>○ Ф.Герцбергом.</li> </ul> <p>5. Теория мотивации, основанная на тезисе, что человек направляет свои усилия на достижение какой-либо цели только тогда, когда будет уверен в высокой степени вероятности удовлетворения за этот счет своих потребностей, разработана:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ А.Смитом;</li> <li>○ А.Маслоу;</li> </ul>	

№ пп	Формы текущего контроля	Примеры типовых заданий	Формируемая компетенция
		<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Д.Рикардо;</li> <li>○ Д. МакКлелландом;</li> <li>○ К.Марксом;</li> <li>○ В.Врумом;</li> <li>○ Дж.М.Кейнсом;</li> <li>○ Ф.Герцбергом.</li> </ul>	
5.	Устный опрос по разделу 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>– В чём сущность организации труда?</li> <li>– Что представляет собой разделение и кооперация труда?</li> <li>– Какова классификация и состав трудовых процессов в сфере сервиса?</li> <li>– Каковы основные элементы трудового процесса?</li> <li>– В чём суть рациональных условий труда?</li> <li>– Каковы виды режимов труда и отдыха?</li> <li>– В чём сущность и функции рабочего места?</li> <li>– Какие основные требования к рабочему месту специалиста сферы сервиса?</li> <li>– В чём особенности методов исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени?</li> <li>– Каковы основные особенности анализа структуры рабочего времени методом моментных наблюдений?</li> <li>– Какие существуют методики оценки эффективности организации труда в сервисной компании?</li> <li>– В чём состоит сущность и функции нормирования труда?</li> <li>– Какова структура задач оптимизации трудовых процессов и норм труда?</li> <li>– Каковы основные методы и принципы нормирования труда?</li> <li>– Каковы особенности нормирования труда специалистов сферы сервиса.</li> </ul>	ПК-2: ИД-ПК-2.3
6.	Дискуссия по разделу 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Принципы и формы организации трудовых процессов.</li> <li>– Научная организация труда и её применение в сервисных предприятиях.</li> <li>– Оценка и характеристика условий труда.</li> <li>– Охрана труда.</li> <li>– Классификация, планировка и организация рабочих мест.</li> <li>– Хронометраж и фотография рабочего времени.</li> <li>– Показатели экономической эффективности организационных мероприятий.</li> <li>– Система норм и нормативов труда.</li> <li>– Организация и управление нормированием труда на предприятии сферы сервиса.</li> </ul>	ПК-2: ИД-ПК-2.3

№ пп	Формы текущего контроля	Примеры типовых заданий	Формируемая компетенция
7.	Тест по разделу 2	<p>Укажите все правильные ответы:</p> <p>1. В зависимости от содержания трудового процесса и трудовых функций работника выделяют следующие виды норм:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> выработки;</li> <li><input type="checkbox"/> себестоимости;</li> <li><input type="checkbox"/> финансового рычага;</li> <li><input type="checkbox"/> обслуживания;</li> <li><input type="checkbox"/> времени;</li> <li><input type="checkbox"/> численности;</li> <li><input type="checkbox"/> рыночного оборота.</li> </ul> <p>2. Нормы труда по степени детализации могут быть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> ситуационные;</li> <li><input type="checkbox"/> комплексные;</li> <li><input type="checkbox"/> слаборазличимые;</li> <li><input type="checkbox"/> дифференцированные;</li> <li><input type="checkbox"/> чёткие;</li> <li><input type="checkbox"/> рыночноориентированные;</li> <li><input type="checkbox"/> укрупнённые.</li> </ul> <p>3. Для изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени наиболее часто используются следующие способы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> трудовой аудит;</li> <li><input type="checkbox"/> общественный контроль;</li> <li><input type="checkbox"/> фотография рабочего времени;</li> <li><input type="checkbox"/> камеральная проверка;</li> <li><input type="checkbox"/> цифровой осмотр;</li> <li><input type="checkbox"/> хронометраж;</li> <li><input type="checkbox"/> фотохронометраж.</li> </ul> <p>4. К основным категориям, характеризующим трудовой процесс можно отнести:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> трудовой аудит;</li> <li><input type="checkbox"/> трудовая операция;</li> </ul>	ПК-2: ИД-ПК-2.3

№ пп	Формы текущего контроля	Примеры типовых заданий	Формируемая компетенция
		<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> трудовой помощник;</li> <li><input type="checkbox"/> трудовая повинность;</li> <li><input type="checkbox"/> трудовой приём;</li> <li><input type="checkbox"/> трудовое действие;</li> <li><input type="checkbox"/> трудовое движение.</li> </ul> <p>5. К вредным факторам трудового процесса относят:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> комплексность труда;</li> <li><input type="checkbox"/> рутинность труда;</li> <li><input type="checkbox"/> низкая содержательность труда;</li> <li><input type="checkbox"/> тяжесть труда;</li> <li><input type="checkbox"/> нерегулярность труда;</li> <li><input type="checkbox"/> многосменность труда;</li> <li><input type="checkbox"/> напряжённость труда.</li> </ul>	
8.	Устный опрос по разделу 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>– В чём заключается сущность рыночной оценки труда?</li> <li>– Какие отличия сферы обращения и сферы применения рабочей силы?</li> <li>– Каковы ключевые факторы рыночной оценки труда?</li> <li>– Каковы основные подходы к проектированию корпоративной рыночно ориентированной организации и оплаты труда?</li> <li>– В чём состоит сущность дискриминации в социально-трудовой сфере и каковы особенности её регулирования?</li> <li>– Какова роль социального партнёрства и государства в регулировании социально-трудовой сферы?</li> </ul>	ПК-2: ИД-ПК-2.3
9.	Дискуссия по разделу 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Теоретико-методологические основания рыночной оценки труда.</li> <li>– Влияние рыночной оценки труда на проектирование корпоративных социально-трудовых процессов.</li> <li>– Регулирование социально-трудовых процессов в сфере сервиса.</li> </ul>	ПК-2: ИД-ПК-2.3
10.	Устный опрос по разделу 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>– В чём заключается сущность системы управления человеческими ресурсами?</li> <li>– Какова структура систем управления человеческими ресурсами?</li> <li>– В чём особенности управления человеческими ресурсами сервисного предприятия?</li> <li>– Какова роль мотивации и стимулирования труда в системе управления человеческими ресурсами?</li> </ul>	ПК-3: ИД-ПК-3.1

№ пп	Формы текущего контроля	Примеры типовых заданий	Формируемая компетенция
		<ul style="list-style-type: none"> <li>– В чём заключаются основные особенности мотивации и стимулирования труда специалистов сферы сервиса?</li> <li>– Какие основные элементы содержат материальное и нематериальное стимулирование труда?</li> <li>– Какие существуют формы и системы оплаты труда?</li> <li>– В чём особенность материально-денежного стимулирования труда специалистов сферы сервиса?</li> <li>– Каковы взаимосвязи проблем продуктивности, оплаты труда и технического уровня производства?</li> <li>– В чём заключаются институциональные предпосылки повышения продуктивности и оплаты труда в результате освоения новых технологий?</li> <li>– В чём состоят особенности управления динамикой продуктивности и заработной платы на предприятии сферы сервиса?</li> <li>– Каковы принципы совершенствования управления человеческими ресурсами предприятий?</li> <li>– В чём сущность преобразований в управлении человеческими ресурсами сервисных компаний?</li> </ul>	
11.	Дискуссия по разделу 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Система управления человеческими ресурсами.</li> <li>– Мотивация и стимулирование труда и их роль в системе управления человеческими ресурсами.</li> <li>– Особенности мотивации и стимулирования труда специалистов сферы сервиса.</li> <li>– Управление продуктивностью и оплатой труда.</li> <li>– Эффективность труда и заработная плата специалистов сферы сервиса.</li> <li>– Совершенствование управления человеческими ресурсами организации.</li> </ul>	ПК-3: ИД-ПК-3.1
12.	Решение задач по разделу 4	<p>1. Среднесписочная численность работников организации за год составила 500 человек. В течение данного года было принято на работу 53 человека, а уволено 22. При этом 8 из них уволилось по собственному желанию, а 3 – за нарушение трудовой дисциплины и прогулы. Определите коэффициенты приёма и выбытия кадров, а также коэффициент текучести кадров в данной организации.</p> <p>2. Организация планирует в предстоящем году выпускать три вида изделий: изделие А в количестве 1500 шт., изделие В – 320 шт., изделие С – 5000 шт. Плановая трудоёмкость изготовления единиц изделия А, В, С составляет 230, 450 и 87 чел.-ч. соответственно. Эффективный фонд времени работы одного рабочего в год – 1550 ч., коэффициент выполнения норм – 1,05. Определите необходимую численность основных рабочих для выполнения данной производственной программы.</p> <p>3. На предприятии установлено 250 единиц электронного оборудования, которые обслуживают ИТ-</p>	ПК-3: ИД-ПК-3.1

№ пп	Формы текущего контроля	Примеры типовых заданий	Формируемая компетенция
		<p>специалисты. Норма обслуживания для данной категории персонала равна 50. В организации установлен трёхсменный режим работы. Определите нормативную численность данной категории работников, если известно, что коэффициент перевода явочной численности работников организации в списочную равен 1,2.</p> <p>4. В прошлом году объём произведённой продукции организации был равен 11 млн. рублей, а среднесписочная численность персонала составила 251 человек. В текущем году планируется увеличить выпуск продукции организации на 25 процентов, а численность работников сократить на 10 процентов. Определите плановые темпы роста и прироста производительности труда для данной организации.</p> <p>5. Определите размер месячной заработной платы рабочего по индивидуальной сдельно-прогрессивной системе оплаты труда, если известно, что фактическое количество произведённой им за истекший месяц продукции составило 900 изделий. Установленная для данного работника часовая тарифная ставка равна 500 рублям. Норма времени на одно изделие составляет 20 минут. Фактический процент выполнения норм данным работником в данном месяце равен 115%. В соответствии с указанной системой оплаты труда предусмотрены следующие параметры увеличения сдельных расценок на произведённую продукцию сверх нормы: при превышении нормы до 10% включительно сдельные расценки увеличиваются в 1,5 раза, а свыше 10% – в 2 раза.</p>	
13.	Тест по разделу 4	<p>Выберите один правильный ответ:</p> <p>1. Основными формами заработной платы являются:</p> <p>а) повременная, окладная, аккордная, сдельная;</p> <p>б) повременная, сдельная, окладная, аккордная, комиссионная;</p> <p>в) повременная и сдельная;</p> <p>г) повременная, сдельная, окладная;</p> <p>д) повременная и аккордная.</p> <p>2. Основными формами заработной платы являются:</p> <p>а) повременная, окладная, аккордная, сдельная;</p> <p>б) повременная, сдельная, окладная, аккордная, комиссионная;</p> <p>в) повременная и сдельная;</p> <p>г) повременная, сдельная, окладная;</p> <p>д) повременная и аккордная.</p> <p>3. Базовые функции заработной платы:</p>	ПК-3: ИД-ПК-3.1

№ пп	Формы текущего контроля	Примеры типовых заданий	Формируемая компетенция
		<p>а) воспроизводственная и стимулирующая;  б) доходобразующая и статусная;  в) воспроизводственная и аллокационная;  г) информационная и аллокационная;  д) информационная и статусная.</p> <p>4. Основными субъектами на рынке труда являются:  а) государство, работники, работодатели, фондовые трейдеры;  б) государство, работники, работодатели, профсоюзы, ЦБ;  в) государство, работники, работодатели;  г) предприниматели, работники, государство, волонтеры;  д) работники, работодатели, фондовая биржа.</p> <p>5. Государственная политика занятости населения может быть:  а) фискальной и бюджетно-налоговой;  б) активной и пассивной;  в) монетарной кредитно-денежной;  г) рестриктивной и деструктивной;  д) финансовой и инвестиционной.</p>	
14.	Устный опрос по разделу 5	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Каково влияние цифровизации на пересмотр базовых управленческих алгоритмов и оптимизацию трудовых процессов?</li> <li>– Какие существуют методы проектирования социально-трудовых процессов и систем на основе информационно-коммуникационных технологий?</li> <li>– В чём заключается сущность инжиниринга труда?</li> <li>– Каковы основные подходы к разработке и внедрению обоснованных норм и правил в сфере цифрового труда?</li> <li>– В чём заключается сущность и значение сетевой организации производства и управления?</li> <li>– Каковы основные принципы формирования рациональной трудовой мобильности в условиях слияния физических, биологических и цифровых систем?</li> <li>– В чём суть происходящих изменений в задачах и требованиях к компетентности персонала в рамках кадрового обеспечения трудовых систем в новых условиях цифровой экономики?</li> <li>– Каковы основные подходы к разработке новых форм и методов обучения, инструментов оценки квалификации, стимулирования потребности в дополнительном профессиональном образовании?</li> </ul>	ПК-3: ИД-ПК-3.1

№ пп	Формы текущего контроля	Примеры типовых заданий	Формируемая компетенция
		<ul style="list-style-type: none"> <li>– Какие существуют инновационные модели образовательных процессов, «центры лучшей практики», развитие цифровых образовательных технологий?</li> <li>– Каковы основные подходы к созданию сбалансированных систем вознаграждений, привлечения и закрепления кадров?</li> </ul>	
15.	Дискуссия по разделу 5	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Проектирование оптимальных социально-трудовых процессов и систем на основе ИКТ.</li> <li>– Разработка и внедрение сетевых форм разделения и кооперации труда.</li> <li>– Обучение и мотивация персонала работе в цифровом пространстве.</li> </ul>	ПК-3: ИД-ПК-3.1

## 5.2. Критерии, шкалы оценивания текущего контроля успеваемости:

Наименование оценочного средства (контрольно-оценочного мероприятия)	Критерии оценивания	Шкалы оценивания		
		100-балльная система	Пятибалльная система	
Устный опрос	Обучающийся в ходе опроса продемонстрировал глубокие знания сущности проблемы, были даны полные ответы на все вопросы		5	
	Обучающийся правильно рассуждает, дает верные ответы, однако, допускает незначительные неточности		4	
	Обучающийся ориентируется в материале, владеет профессиональной терминологией.		3	
	Обучающийся в ходе опроса не смог дать правильные ответы на поставленные вопросы.		2	
Дискуссия	Обучающийся в ходе дискуссии продемонстрировал глубокие знания сущности проблемы, дал полные ответы на дополнительные вопросы		5	
	Обучающийся логично рассуждает, дает верные ответы, однако, допускает незначительные неточности		4	
	Обучающийся ориентируется в материале, но при ответе на дополнительные вопросы испытывает затруднения		3	
	Обучающийся в ходе дискуссии допускает существенные ошибки		2	
Выполнение заданий и решение задач	Обучающийся демонстрирует грамотное решение всех заданий, использование правильных методов решения;		5	
	Продемонстрировано использование правильных методов при решении задач при наличии существенных ошибок в 1-2 из них;		4	
	Обучающийся использует верные методы решения, но правильные ответы в большинстве случаев (в том числе из-за арифметических ошибок) отсутствуют;		3	
	Обучающимся использованы неверные методы решения, отсутствуют верные ответы.		2	
Тест	За выполнение каждого тестового задания (теста) испытуемому выставляются баллы. Тестовое задание включает в себя 5 вопросов. <b>Тип используемой шкалы оценивания</b> - Номинальная. За правильный ответ к каждому вопросу теста выставляется 1 балл, за не правильный - ноль. Оценивается весь тест в целом, а не какая-либо из его частей. Правила оценки всего теста:		5	85% - 100%
			4	65% - 84%
			3	41% - 64%

Наименование оценочного средства (контрольно-оценочного мероприятия)	Критерии оценивания	Шкалы оценивания	
		100-балльная система	Пятибалльная система
	<p>Общая сумма баллов за все правильные ответы составляет наивысший балл – 5 баллов. Диапазон баллов, которые необходимо набрать для того, чтобы получить отличную, хорошую, удовлетворительную или неудовлетворительную оценки устанавливается следующим образом:</p> <p>«2»(не зачтено) – равно или менее 2 баллов (равно или менее 40% правильных вопросов теста от общего количества вопросов в тесте)</p> <p>«3» (зачтено) от 2 до 3 баллов (включительно) (40% - 60% правильных вопросов теста от общего количества вопросов в тесте)</p> <p>«4» (зачтено) - от 3 до 4 баллов (включительно) (60% - 80% правильных вопросов теста от общего количества вопросов в тесте)</p> <p>«5» (зачтено) - от 4 до 5 баллов (80% - 100% правильных вопросов теста от общего количества вопросов в тесте)</p>		<p>2</p> <p><i>40% и менее</i></p> <p><i>40%</i></p>

## 5.3. Промежуточная аттестация:

<b>Форма промежуточной аттестации</b>	<b>Типовые контрольные задания и иные материалы для проведения промежуточной аттестации:</b>	<b>Формируемая компетенция</b>
зачёт: в письменно-устной форме	<p>Вопросы для подготовки к зачёту:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сущность трудового процесса и его особенности в сфере сервиса.</li> <li>2. Труд как процесс и как экономический ресурс. Общая характеристика деятельности по управлению человеческими ресурсами.</li> <li>3. Особенности управления трудом специалиста сферы сервиса.</li> <li>4. Методология комплексного исследования экономических и социальных проблем труда.</li> <li>5. Структура модели человека в социально-экономических системах.</li> <li>6. Принципы проектирования трудовых процессов в сфере сервиса.</li> <li>7. Общая характеристика социально-трудовых отношений. Проблема отчуждения.</li> <li>8. Теоретические основы и предпосылки социального партнерства.</li> <li>9. Профессиональная этика. Проблемы девиантного поведения на предприятиях.</li> <li>10. Профессиональная этика специалиста сферы сервиса.</li> <li>11. Основные понятия организации труда.</li> <li>12. Разделение и кооперация труда.</li> <li>13. Классификация и состав трудовых процессов в сфере сервиса.</li> <li>14. Основные элементы, принципы и формы организации трудовых процессов.</li> <li>15. Научная организация труда и её применение на сервисных предприятиях.</li> <li>16. Понятие, факторы и элементы условий труда. Оценка и характеристика условий труда специалиста сферы сервиса.</li> <li>17. Рациональные условия труда. Виды режимов труда и отдыха. Охрана труда.</li> <li>18. Понятие и функции рабочего места. Классификация рабочих мест.</li> <li>19. Планировка рабочих мест. Организация рабочего места. Требования к рабочему месту.</li> <li>20. Организация рабочего места специалиста сферы сервиса.</li> <li>21. Общая характеристика методов исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени, их применение в сфере сервиса.</li> <li>22. Методики оценки эффективности организации труда на предприятии. Показатели экономической эффективности организационных мероприятий.</li> </ol>	ПК-2: ИД-ПК-2.3

	<ol style="list-style-type: none"><li>23. Задачи расчёта экономической эффективности. Оценка эффективности научной организации труда.</li><li>24. Эффективность организации труда в сервисной компании.</li><li>25. Сущность и функции нормирования труда. Система норм и нормативов труда.</li><li>26. Нормирование труда специалистов сферы сервиса.</li><li>27. Структура задач оптимизации трудовых процессов и норм труда.</li><li>28. Методы и принципы нормирования труда. Коэффициент выполнения норм.</li><li>29. Правовое регулирование и нормативные материалы по нормированию труда.</li><li>30. Организация и управление нормированием труда на предприятии сферы сервиса.</li><li>31. Сущность рыночной оценки труда. Сфера обращения и сфера применения рабочей силы.</li><li>32. Ключевые факторы рыночной оценки труда. Теоретическое моделирование рыночной оценки труда.</li><li>33. Проектирование корпоративной рыночно ориентированной организации и оплаты труда.</li><li>34. Учёт воздействия квазирыночного пространства предприятия на процесс формирования заработной платы работника.</li><li>35. Влияние внешних рыночных сигналов на корпоративные зарплатоформирующие процессы.</li><li>36. Дискриминация в социально-трудовой сфере и её регулирование.</li><li>37. Профсоюзы и социальное партнёрство.</li><li>38. Государственное регулирование социально-трудовой сферы.</li></ol>	
--	---	--

	<p>39. Сущность системы управления человеческими ресурсами. Структура систем управления человеческими ресурсами.</p> <p>40. Мотивация и стимулирование труда и их роль в системе управления человеческими ресурсами. Особенности мотивации и стимулирования труда специалистов сферы сервиса.</p> <p>41. Формы и системы оплаты труда. Тарифные и бестарифные системы заработной платы. Рыночно ориентированные, гибкие системы оплаты труда в сфере сервиса.</p> <p>42. Взаимосвязи проблем продуктивности, оплаты труда и технического уровня производства.</p> <p>43. Институциональные предпосылки повышения продуктивности и оплаты труда в результате освоения новых технологий.</p> <p>44. Управление динамикой продуктивности и заработной платы на предприятии.</p> <p>45. Принципы совершенствования управления человеческими ресурсами предприятий. Виды организационных преобразований.</p> <p>46. Сущность преобразований в управлении человеческими ресурсами предприятий.</p> <p>47. Влияние цифровизации на пересмотр базовых управленческих алгоритмов и оптимизацию трудовых процессов.</p> <p>48. Методы проектирования социально-трудовых процессов и систем на основе информационно-коммуникационных технологий. Инжиниринг труда.</p> <p>49. Разработка и внедрение обоснованных норм и правил в сфере цифрового труда.</p> <p>50. Сетевая организация производства и управления.</p> <p>51. Формирование рациональной трудовой мобильности в условиях слияния физических, биологических и цифровых систем.</p> <p>52. Изменения в задачах и требованиях к компетентности персонала в рамках кадрового обеспечения трудовых систем в условиях цифровой экономики.</p> <p>53. Разработка новых форм и методов обучения, инструментов оценки квалификации, стимулирования потребности в дополнительном профессиональном образовании в условиях цифровизации.</p> <p>54. Новые модели образовательных процессов, «центры лучшей практики», развитие цифровых образовательных технологий в условиях цифровой экономики.</p> <p>55. Создание сбалансированных систем вознаграждений, привлечения и закрепления кадров в условиях цифровизации.</p>	ПК-3: ИД-ПК-3.1
--	---	--------------------

## 5.4. Критерии, шкалы оценивания промежуточной аттестации учебной дисциплины:

<b>Форма промежуточной аттестации</b>	<b>Критерии оценивания</b>	<b>Шкалы оценивания</b>	
<b>Наименование оценочного средства</b>		<b>100-балльная система</b>	<b>Пятибалльная система</b>
зачёт: в письменно-устной форме	Обучающийся знает основные определения, последователен в изложении материала, демонстрирует базовые знания дисциплины.		зачтено
	Обучающийся не знает основных определений, непоследователен и сбивчив в изложении материала, не обладает определенной системой знаний по дисциплине.		не зачтено

### 5.5. Система оценивания результатов текущего контроля и промежуточной аттестации

Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.

Форма контроля	100-балльная система	Пятибалльная система
Текущий контроль:		
- устный опрос		2 – 5 или зачтено/не зачтено
- дискуссия		2 – 5 или зачтено/не зачтено
- выполнение заданий и решение задач		2 – 5 или зачтено/не зачтено
-тест		2 – 5 или зачтено/не зачтено
<b>Итого за семестр зачёт</b>		зачтено не зачтено

## 6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Реализация программы предусматривает использование в процессе обучения следующих образовательных технологий:

- проблемное обучение;
- групповые дискуссии;
- 
- поиск и обработка информации с использованием сети Интернет;
- дистанционные образовательные технологии;
- применение электронного обучения;
- использование на занятиях видеоматериалов и наглядных пособий;
- обучение в сотрудничестве (командная, групповая работа);

## 7. ПРАКТИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА

Практическая подготовка в рамках учебной дисциплины не реализуется.

## 8. ОРГАНИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов используются подходы, способствующие созданию безбарьерной образовательной среды: технологии дифференциации и индивидуального обучения, применение соответствующих методик по работе с инвалидами, использование средств дистанционного общения, проведение дополнительных индивидуальных консультаций по изучаемым теоретическим вопросам и практическим занятиям, оказание помощи при подготовке к промежуточной аттестации.

При необходимости рабочая программа дисциплины может быть адаптирована для обеспечения образовательного процесса лицам с ограниченными возможностями здоровья, в том числе для дистанционного обучения.

Учебные и контрольно-измерительные материалы представляются в формах, доступных для изучения студентами с особыми образовательными потребностями с учетом нозологических групп инвалидов:

Для подготовки к ответу на практическом занятии, студентам с ограниченными возможностями здоровья среднее время увеличивается по сравнению со средним временем подготовки обычного студента.

Для студентов с инвалидностью или с ограниченными возможностями здоровья форма проведения текущей и промежуточной аттестации устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.).

Промежуточная аттестация по дисциплине может проводиться в несколько этапов в форме рубежного контроля по завершению изучения отдельных тем дисциплины. При необходимости студенту предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на зачете или экзамене.

Для осуществления процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся создаются, при необходимости, фонды оценочных средств, адаптированные для лиц с ограниченными возможностями здоровья и позволяющие оценить достижение ими запланированных в основной образовательной программе результатов обучения и уровень сформированности всех компетенций, заявленных в образовательной программе.

## 9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Материально-техническое обеспечение дисциплины при обучении с использованием традиционных технологий обучения.

Наименование учебных аудиторий, лабораторий, мастерских, библиотек, спортзалов, помещений для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования и т.п.	Оснащенность учебных аудиторий, лабораторий, мастерских, библиотек, спортивных залов, помещений для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования и т.п.
<i>119071, г. Москва, Малый Калужский переулок, дом 1, строение 2</i>	
аудитории для проведения занятий лекционного типа	комплект учебной мебели, технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории: – ноутбук; – проектор
аудитории для проведения лабораторных и практических занятий, занятий по практической подготовке, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	комплект учебной мебели, технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории: – ноутбук, – проектор – доска меловая; – технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории
Помещения для самостоятельной работы обучающихся	Оснащенность помещений для самостоятельной работы обучающихся
читальный зал библиотеки:	– компьютерная техника; – подключение к сети «Интернет»

Технологическое обеспечение реализации программы осуществляется с использованием элементов электронной информационно-образовательной среды университета.

## 10. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

№ п/п	Автор(ы)	Наименование издания	Вид издания (учебник, УП, МП и др.)	Издательство	Год издания	Адрес сайта ЭБС или электронного ресурса	Количество экземпляров в библиотеке Университета
10.1 Основная литература, в том числе электронные издания							
1	Базилевич А.И., Денисенко В.И., Захаров П.Н., Моргунова Н.В., Моргунова Р. В., Омаров Т.Д., Ползунова Н.Н., Родионова Н.В., Тихонюк Н.Е., Филимонова Н.М., Юссуф А.А.	Управление проектами	Учебник	М.: НИЦ ИНФРА-М	2021	<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=385419">https://znanium.com/catalog/document?id=385419</a>	-
2	Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Ивановская Л. В.	Экономика и социология труда	Учебник	М.: НИЦ ИНФРА-М	2022	<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=400114">https://znanium.com/catalog/document?id=400114</a>	-
3	Генкин Б.М.	Экономика труда	Учебник	М.: Юридическое издательство Норма	2021	<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=398710">https://znanium.com/catalog/document?id=398710</a>	-
10.2 Дополнительная литература, в том числе электронные издания							
1	Попов Ю.И., Яковенко О.В.	Управление проектами	Учебное пособие	М.: НИЦ ИНФРА-М	2021	<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=361132">https://znanium.com/catalog/document?id=361132</a>	-
2	Мартынова Т.Л.	Управление IT-проектами	Учебное пособие	М.: изд-во: МГЮУ им. Кутафина	2022	<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=427802">https://znanium.com/catalog/document?id=427802</a>	-
3	Снедакер Сьюзан	Управление IT-проектом, или как стать полноценным СЮ	Практическое пособие	М.: ДМК Пресс	2018	<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=321216">https://znanium.com/catalog/document?id=321216</a>	-

4	Скляревская В. А.	Экономика труда	Учебник	М.: Издательство "Дашков и К"	2022	<a href="https://e.lanbook.com/book/277673">https://e.lanbook.com/book/277673</a>	-
5	Воденко К.В., Самыгин С.И., Волков Ю.Ю., Иванченко О.С., Некрасова Е.Г., Кудрявцев Д.И.	Экономика и социология труда	Учебник	М.: Издательство "Дашков и К"	2019	<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=371217">https://znanium.com/catalog/document?id=371217</a>	-
6	Басовский Л. Е.	Менеджмент	Учебник	М.: НИЦ ИНФРА-М	2021	<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=398578">https://znanium.com/catalog/document?id=398578</a>	-
7	Слесаренко Н.А., Борхунова Е.Н., Борунова С. М., Кузнецов С. В., Абрамов П. Н., Широкова Е. О.	Методология научного исследования	Учебник	М.: Издательство «Лань»	2021	<a href="https://e.lanbook.com/book/156383">https://e.lanbook.com/book/156383</a>	-
8	Щепакин М.Б., Молчан А.С., Хандамова Э.Ф.	Экономика труда	Учебник	М.:Изд-во «Магистр»	2023	<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=422353">https://znanium.com/catalog/document?id=422353</a>	-
9	Волков О.И., Скляренко В.К.	Экономика предприятия	Учебное пособие	М.: ИНФРА-М	2018	<a href="http://znanium.com/bookread2.php?book=930175">http://znanium.com/bookread2.php?book=930175</a>	-

10.3 Методические материалы (указания, рекомендации по освоению дисциплины авторов РГУ им. А. Н. Косыгина)

--	--	--	--	--	--	--	--

## 11. ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

11.1. Ресурсы электронной библиотеки, информационно-справочные системы и профессиональные базы данных:

№ пп	Электронные учебные издания, электронные образовательные ресурсы
1.	ЭБС «Лань» <a href="http://www.e.lanbook.com/">http://www.e.lanbook.com/</a>
2.	«Znanium.com» научно-издательского центра «Инфра-М» <a href="http://znanium.com/">http://znanium.com/</a>
3.	Электронные издания «РГУ им. А.Н. Косыгина» на платформе ЭБС «Znanium.com» <a href="http://znanium.com/">http://znanium.com/</a>
4.	Образовательная платформа «Юрайт» <a href="https://urait.ru/">https://urait.ru/</a>

11.2. Перечень программного обеспечения

№п/п	Программное обеспечение	Реквизиты подтверждающего документа/ Свободно распространяемое
1.	Windows 10 Pro, MS Office 2019	контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019
2.	Adobe Creative Cloud 2018 all Apps (Photoshop, Lightroom, Illustrator, InDesign, XD, Premiere Pro, Acrobat Pro, Lightroom Classic, Bridge, Spark, Media Encoder, InCopy, Story Plus, Muse и др.)	контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019
3.	ProjectExpert 7 Standart	контракт № 17-ЭА-44-19 от 14.05.2019
4.	Альт-Финансы	контракт № 17-ЭА-44-19 от 14.05.2019
5.	Альт-Инвест	контракт № 17-ЭА-44-19 от 14.05.2019
6.	Программа для подготовки тестов Indigo	контракт № 17-ЭА-44-19 от 14.05.2019
7.	Windows 10 Pro, MS Office 2019	контракт 85-ЭА-44-20 от 28.12.2020
8.	Office Pro Plus 2021 Russian OLV NL Acad AP LTSC	контракт № 60-ЭА-44-21 от 10.12.2021
9.	MicrosoftWindows 11 Pro	контракт № 60-ЭА-44-21 от 10.12.2021

**ЛИСТ УЧЕТА ОБНОВЛЕНИЙ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

В рабочую программу учебной дисциплины внесены изменения/обновления и утверждены на заседании кафедры:

<b>№ пп</b>	<b>год обновления РПД</b>	<b>характер изменений/обновлений с указанием раздела</b>	<b>номер протокола и дата заседания кафедры</b>