

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования



**Пермский национальный исследовательский  
политехнический университет**

**УТВЕРЖДАЮ**

Проректор по образовательной  
деятельности

 А.Б. Петроченков

« 01 » сентября 20 22 г.

### **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Дисциплина:** Компенсационная политика организации  
(наименование)

**Форма обучения:** очная  
(очная/очно-заочная/заочная)

**Уровень высшего образования:** бакалавриат  
(бакалавриат/специалитет/магистратура)

**Общая трудоёмкость:** 108 (3)  
(часы (ЗЕ))

**Направление подготовки:** 38.03.02 Менеджмент  
(код и наименование направления)

**Направленность:** Менеджмент (общий профиль , СУОС)  
(наименование образовательной программы)

## 1. Общие положения

### 1.1. Цели и задачи дисциплины

Цель: формирование у студентов комплекса знаний, умений и навыков в области оплаты труда и экономического стимулирования работников организации функционирующей в условиях цифровой трансформации экономики.

Задачи:

- формирование знаний о функциях, механизмах, формах, системах оплаты труда и экономического стимулирования персонала в эпоху цифровизации. ;
- формирование умения анализировать и выявлять проблемы управления человеческими ресурсами организации (УЧР) в области оплаты труда, используя сквозные цифровые технологии;
- формирование навыков разработки/ совершенствования систем оплаты труда и экономического стимулирования персонала различных категорий, применяя цифровые инструменты.

### 1.2. Изучаемые объекты дисциплины

- Формы и системы оплаты труда в организации функционирующей в условиях цифровой трансформации экономики;
- Экономические методы стимулирования персонала;
- Анализ систем оплаты труда;
- Методы построения/ совершенствования систем оплаты труда в эпоху цифровизации .

### 1.3. Входные требования

Не предусмотрены

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Компетенция	Индекс индикатора	Планируемые результаты обучения по дисциплине (знать, уметь, владеть)	Индикатор достижения компетенции, с которым соотнесены планируемые результаты обучения	Средства оценки
ОПК-3	ИД- 1ОПК-3	Знает научные основы и лучшие практики в области оплаты труда и экономического стимулирования персонала; методы разработки и обоснования управленческих решений в рамках компенсационной политики организации	Знает методы разработки и обоснования управленческих решений	Контрольная работа

Компетенция	Индекс индикатора	Планируемые результаты обучения по дисциплине (знать, уметь, владеть)	Индикатор достижения компетенции, с которым соотнесены планируемые результаты обучения	Средства оценки
ОПК-3	ИД- 2ОПК-3	Умеет разрабатывать и выбирать оптимальный вариант компенсационной политики организации с учетом ресурсов и рисков; разрабатывать модели компенсационного пакета для разных категорий персонала и оценивать его конкурентоспособность на рынке труда; умеет представить выполненную работу с использованием цифровых сервисов визуализации информации.	Умеет разрабатывать варианты решений, определять критерии оптимальности и выбирать оптимальный вариант с учетом ресурсов и рисков	Индивидуальное задание
ОПК-3	ИД- 3ОПК-3	Владеет навыками анализа и оценки затрат работодателя на компенсационные выплаты и социальные льготы; навыками расчета величины денежных и неденежных выплат сотрудникам по элементам компенсационного пакета; навыками разработки и обоснования организационно-управленческих решений в области компенсационной политики с учетом их экономической эффективности и социальной значимости; навыками проводить командную работу с использованием цифровых средств и технологий.	Владеет навыками разработки и обоснования организационно-управленческих решений с учетом их экономической эффективности и социальной значимости	Индивидуальное задание

### 3. Объем и виды учебной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах	
		Номер семестра	
		7	
1. Проведение учебных занятий (включая проведение текущего контроля успеваемости) в форме:	54	54	
1.1. Контактная аудиторная работа, из них:			
- лекции (Л)	16	16	
- лабораторные работы (ЛР)			
- практические занятия, семинары и (или) другие виды занятий семинарского типа (ПЗ)	36	36	
- контроль самостоятельной работы (КСР)	2	2	
- контрольная работа			
1.2. Самостоятельная работа студентов (СРС)	54	54	
2. Промежуточная аттестация			
Экзамен			
Дифференцированный зачет			
Зачет	9	9	
Курсовой проект (КП)			
Курсовая работа (КР)			
Общая трудоемкость дисциплины	108	108	

### 4. Содержание дисциплины

Наименование разделов дисциплины с кратким содержанием	Объем аудиторных занятий по видам в часах			Объем внеаудиторных занятий по видам в часах
	Л	ЛР	ПЗ	
8-й семестр				

Наименование разделов дисциплины с кратким содержанием	Объем аудиторных занятий по видам в часах			Объем внеаудиторных занятий по видам в часах
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
Основы компенсационной политики организации	8	0	16	28
<p>Тема 1. Основные понятия и определения мотивации и стимулирования персонала. Основы управления оплатой труда. Теоретические основы и концепции мотивации и стимулирования персонала</p> <p>Классификации типов мотивации работников.</p> <p>Понятия, функции и отраслевые особенности оплаты труда. Формы и системы оплаты труда в организации функционирующей в условиях цифровой трансформации экономики. Государственные принципы, гарантии и нормативно-правовая база в области оплаты труда.</p> <p>Тема 2. Компенсационная политика организации. Цели, задачи и принципы компенсационной политики. Модели систем оплаты труда: по результату/вкладу, на основе квалификации, на основе грейдов. Конкурентоспособность оплаты труда и эффективность компенсационной политики: экономическая, организационная, социальная. Фонд оплаты труда: структура и источники формирования. Локальные нормативные акты по оплате и стимулированию труда.</p> <p>Тема 3. Государственное регулирование оплаты труда. Правовые и экономические механизмы государственного регулирования оплаты труда. МРОТ. Система и уровни коллективно-договорного регулирования оплаты труда: федеральный, региональный, территориальный, отраслевой.</p>				
Управление индивидуальными компенсациями	8	0	20	26
<p>Тема 4. Компенсационный пакет сотрудника: понятие, элементы и целевые функции. Рыночные, региональные и корпоративные факторы формирования компенсационного пакета в эпоху цифровизации.</p> <p>Тема 5. Основная заработная плата. Определение величины основной заработной платы с учетом сложности труда, ответственности и рисков. Доплаты и компенсации, предусмотренные российским законодательством; поощрительные доплаты и надбавки организации. Законодательные нормы и ограничения.</p> <p>Тема 6. Вознаграждения за труд. Виды и формы экономического стимулирования персонала. Премирование как метод стимулирования производительности и эффективности труда. Принципы и методы распределения премиальных выплат.</p> <p>Тема 7. Социальные льготы организации. Социальный пакет как элемент совокупного вознаграждения работника. Функции, назначение и структура социальных льгот. Принципы и методы распределения социальных льгот для различных категорий</p>				

Наименование разделов дисциплины с кратким содержанием	Объем аудиторных занятий по видам в часах			Объем внеаудиторных занятий по видам в часах
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
персонала. Модель «Кафетерий».				
ИТОГО по 8-му семестру	16	0	36	54
ИТОГО по дисциплине	16	0	36	54

### Тематика примерных практических занятий

№ п.п.	Наименование темы практического (семинарского) занятия
1	Сравнительный анализ форм и систем оплаты труда (по отраслям и категориям персонала), анализ и моделирование с помощью онлайн-доски Yandex Wiki.
2	Кейс. Анализ компенсационной политики организации. Работа оформляется в виде инфографики с помощью цифрового сервиса Infogram.am
3	Анализ норм трудового права по оплате труда (анализ и моделирование с помощью онлайн-доски Yandex Wiki) Работа оформляется в виде инфографики с помощью цифрового сервиса Infogram
4	Кейс. Разработка компенсационного пакета сотрудника. Результаты командной работы должны быть представлены в виде презентации выполненной с помощью цифрового сервиса Canva.
5	Разработка системы премирования (по категориям персонала). Презентация полученных результатов с помощью инфографики Infogram.am
6	Кейс. Разработка системы социальных льгот на основе модели «Кафетерий». Результаты командной работы должны быть представлены в виде презентации выполненной с помощью цифрового сервиса Canva.
7	Оценка конкурентоспособности и эффективности системы оплаты труда. Работа оформляется в виде инфографики с помощью цифрового сервиса Infogram.am

## 5. Организационно-педагогические условия

### 5.1. Образовательные технологии, используемые для формирования компетенций

Лекции имеют проблемно-ориентированное содержание, преподаватель инициирует дискуссию по актуальным вопросам и проблемам оплаты труда и экономического стимулирования персонала, студенты активно вовлекаются в обсуждение и самостоятельно формулируют выводы по изучаемой теме, что способствует активизации ассоциативного и логического мышления, установлению связей с ранее освоенным материалом.

Практические занятия проводятся на основе обучения действием с использованием новейших научных исследований, прикладных разработок и примеров из практики российских и зарубежных компаний-лидеров. Студенты самостоятельно определяют проблемные области в предложенных бизнес-ситуациях, выбирают инструментальный анализ, предлагают, моделируют и обосновывают альтернативные решения. Обучение действием помогает в развитии творческих способностей студентов, навыков командной, аналитической и проектной работы, представления результатов в форме презентации и выступления перед аудиторией.

В преподавании дисциплины используются дистанционные образовательные технологии в рамках Учебно-образовательного портала Гуманитарного факультета ПНИПУ (URL: <http://portal-hsb.pstu.ru/>), позволяющие студентам рационально организовать процесс обучения, в любое время получить доступ к учебным материалам (учебник и презентации к лекциям, методические и дополнительные материалы), консультироваться с преподавателем в режиме онлайн, а преподавателю - оперативно обновлять учебные материалы, использовать интернет-ресурсы, контролировать результаты самостоятельной работы студентов при помощи онлайн опросов, тестов, проверки выполненных заданий и др.

### 5.2. Методические указания для обучающихся по изучению дисциплины

При изучении дисциплины обучающимся целесообразно выполнять следующие рекомендации:

1. Изучение учебной дисциплины должно вестись систематически.
2. После изучения какого-либо раздела по учебнику или конспектным материалам рекомендуется по памяти воспроизвести основные термины, определения, понятия раздела.
3. Особое внимание следует уделить выполнению отчетов по практическим занятиям и подготовке индивидуального задания.
4. Вся тематика вопросов, изучаемых самостоятельно, задается на лекциях преподавателем. Им же даются источники (новейшие научные публикации, аналитические материалы, материалы профессиональных форумов и конференций, кейсы компаний) для более детального понимания вопросов, озвученных на лекции.

## 6. Перечень учебно-методического и информационного обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

### 6.1. Печатная учебно-методическая литература

№ п/п	Библиографическое описание (автор, заглавие, вид издания, место, издательство, год издания, количество страниц)	Количество экземпляров в библиотеке
<b>1. Основная литература</b>		
1	Горелов Н. А. Оплата труда персонала: методология и расчёты : учебник и практикум / Н. А. Горелов. - Москва: Юрайт, 2016.	5

2	Кибанов А. Я. Экономика управления персоналом : учебник для вузов / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова , И. А. Эсаулова. - Москва: ИНФРА-М, 2015.	10
3	Семенова В. В., Кошель И. С., Мазур В. В. Управление персоналом: инновационные технологии. Практикум : учебное пособие. 3-е изд. Москва : Дашков и К, 2021. 81 с. 5,13 усл. печ. л.	1
4	Шапиро С. А., Шатаева О. В. Основы управления персоналом : учебное пособие для вузов. Москва : КНОРУС, 2019. 208 с. 13,0 усл. печ. л.	11
<b>2. Дополнительная литература</b>		
<b>2.1. Учебные и научные издания</b>		
1	Иванов Ю.В. Современные методы организации и оплаты труда / Ю.В. Иванов. - М.: Журн. Упр. персоналом, Журн. Труд. право, Журн. Горячая линия бухгалтера, 2006.	1
2	Колосова О. Г. Организация, нормирование и оплата труда в нефтегазовом комплексе : учебник и практикум для вузов. Москва : Юрайт, 2021. 469 с. 36,47 усл. печ. л.	5
3	Конюкова Н. И. Оплата труда персонала : учебное пособие для вузов / Н. И. Конюкова. - Москва: КНОРУС, 2017.	6
4	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник для вузов / А. Я. Кибанов [и др.]. - Москва: ИНФРА-М, 2011.	7
5	Чингос П.Т. Оплата по результату: Из опыта оплаты труда персонала в США : Пер. с англ / П.Т.Чингос. - М.: Диалектика, 2004.	2
<b>2.2. Периодические издания</b>		
	Не используется	
<b>2.3. Нормативно-технические издания</b>		
	Не используется	
<b>3. Методические указания для студентов по освоению дисциплины</b>		
	Не используется	
<b>4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента</b>		
	Не используется	

## 6.2. Электронная учебно-методическая литература

Вид литературы	Наименование разработки	Ссылка на информационный ресурс	Доступность (сеть Интернет / локальная сеть; авторизованный / свободный доступ)
Дополнительная литература	HR-Portal: сайт для профессионалов в сфере управления персоналом и менеджмента	<a href="https://hr-portal.ru/">https://hr-portal.ru/</a>	сеть Интернет; свободный доступ

Вид литературы	Наименование разработки	Ссылка на информационный ресурс	Доступность (сеть Интернет / локальная сеть; авторизованный / свободный доступ)
Дополнительная литература	Г. Д. Юшин Оплата труда персонала: Учебно-методический комплекс / Г. Д. Юшин, Н. Ю. Калинина. - Воронеж: Воронежский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2014.	<a href="http://elib.pstu.ru/vufind/Record/iprbooks84399">http://elib.pstu.ru/vufind/Record/iprbooks84399</a>	сеть Интернет; свободный доступ
Дополнительная литература	Кадровое дело: практический журнал по кадровой работе	<a href="https://www.kdelo.ru/">https://www.kdelo.ru/</a>	сеть Интернет; свободный доступ
Дополнительная литература	Управление персоналом: журнал	<a href="http://www.top-personal.ru/">http://www.top-personal.ru/</a>	сеть Интернет; свободный доступ
Основная литература	Жданкин Н. А. Менеджмент. Управление в цифровой экономике : курс лекции?. Москва : МИСИС, 2020. 252 с.	URL: <a href="https://elib.pstu.ru/Record/lanRU-LAN-BOOK-147925">https://elib.pstu.ru/Record/lanRU-LAN-BOOK-147925</a>	сеть Интернет; авторизованный доступ
Основная литература	Организация, нормирование и оплата труда : курс лекции? / Костюхин Ю. Ю., Скрыбин О. О., Сдобнякова Е. Е., Лехнович Д. В. Москва : МИСИС, 2016. 68 с.	<a href="https://elib.pstu.ru/Record/lan93674">https://elib.pstu.ru/Record/lan93674</a>	сеть Интернет; свободный доступ
Основная литература	Промышленный? менеджмент, маркетинг, управление персоналом, экономика и финансы : сборник научных работ студентов кафедры промышленного менеджмента института экономики и управления промышленными предприятиями. Москва : МИСИС, 2020. 116 с.	URL: <a href="https://elib.pstu.ru/Record/lanRU-LAN-BOOK-147951">https://elib.pstu.ru/Record/lanRU-LAN-BOOK-147951</a>	сеть Интернет; авторизованный доступ
Основная литература	Эсаулова И. А. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие для вузов / И. А. Эсаулова. - Пермь: Изд-во ПНИПУ, 2014.	<a href="http://elib.pstu.ru/vufind/Record/RUPNRPuelib3731">http://elib.pstu.ru/vufind/Record/RUPNRPuelib3731</a>	сеть Интернет; свободный доступ

### **6.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, используемое при осуществлении образовательного процесса по дисциплине**

Вид ПО	Наименование ПО
Операционные системы	MS Windows 8.1 (подп. Azure Dev Tools for Teaching )
Операционные системы	Windows 10 (подп. Azure Dev Tools for Teaching)

Вид ПО	Наименование ПО
Офисные приложения.	Microsoft Office Professional 2007. лиц. 42661567

#### **6.4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине**

Наименование	Ссылка на информационный ресурс
Научная библиотека Пермского национального исследовательского политехнического университета	<a href="http://lib.pstu.ru/">http://lib.pstu.ru/</a>
Электронно-библиотечная система Лань	<a href="https://e.lanbook.com/">https://e.lanbook.com/</a>
Электронно-библиотечная система IPRbooks	<a href="http://www.iprbookshop.ru/">http://www.iprbookshop.ru/</a>
Информационные ресурсы Сети КонсультантПлюс	<a href="http://www.consultant.ru/">http://www.consultant.ru/</a>

#### **7. Материально-техническое обеспечение образовательного процесса по дисциплине**

Вид занятий	Наименование необходимого основного оборудования и технических средств обучения	Количество единиц
Лекция	Презентационный комплекс: экран, проектор, компьютер	1
Практическое занятие	Презентационный комплекс: экран, проектор, компьютер	1

#### **8. Фонд оценочных средств дисциплины**

Описан в отдельном документе
------------------------------

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Пермский национальный исследовательский политехнический  
университет»

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**  
для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине  
«Компенсационная политика организации»

*Приложение к рабочей программе дисциплины*

<b>Направление подготовки:</b>	38.03.02 Менеджмент
<b>Направленность (профиль) образовательной программы:</b>	Управление человеческими ресурсами
<b>Квалификация выпускника:</b>	Бакалавр
<b>Выпускающая кафедра:</b>	Менеджмент и маркетинг
<b>Форма обучения:</b>	Очная
<b>Форма промежуточной аттестации</b>	Зачет

Пермь 2022 г.

**Фонд оценочных средств** для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине является частью (приложением) к рабочей программе дисциплины. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине разработан в соответствии с общей частью фонда оценочных средств для проведения промежуточной аттестации основной образовательной программы, которая устанавливает систему оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине устанавливает формы и процедуры текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

## 1. Перечень контролируемых результатов обучения по дисциплине, объекты оценивания и виды контроля

Согласно РПД освоение учебного материала дисциплины запланировано в течение одного семестра (7-го семестра учебного плана) и разбито на 2 учебных модуля. В каждом модуле предусмотрены аудиторские лекционные и практические занятия, а также самостоятельная работа студентов. В рамках освоения учебного материала дисциплины формируются компоненты компетенций *знать, уметь, владеть*, указанные в РПД, которые выступают в качестве контролируемых результатов обучения по дисциплине (табл. 1.1).

Контроль уровня усвоенных знаний, усвоенных умений и приобретенных владений осуществляется в рамках текущего, рубежного и промежуточного контроля при изучении теоретического материала, выполнении практических заданий и зачета. Виды контроля сведены в таблицу 1.1.

Таблица 1.1. Контролируемые результаты обучения по дисциплине

Контролируемые результаты освоения дисциплины (ЗУВы)	Вид контроля		
	Текущий	Рубежный	Промежуточная аттестация Зачет
<b>Усвоенные знания</b>			
<b>Знает</b> научные основы и лучшие практики в области оплаты труда и экономического стимулирования персонала; методы разработки и обоснования управленческих решений в рамках компенсационной политики организации	ТО	КР	КР
<b>Освоенные умения</b>			
<b>Умеет</b> разрабатывать и выбирать оптимальный вариант компенсационной политики организации с учетом ресурсов и рисков; разрабатывать модели компенсационного пакета для разных категорий персонала и оценивать его конкурентоспособность на рынке труда; умеет представить выполненную работу с использованием цифровых сервисов визуализации информации.		КЗ	ИЗ
<b>Приобретенные владения</b>			
<b>Владеет</b> навыками анализа и оценки затрат работодателя на компенсационные выплаты и социальные льготы; навыками расчета величины денежных и неденежных выплат сотрудникам по элементам компенсационного пакета; навыками разработки и обоснования организационно-управленческих решений в области компенсационной политики с учетом их экономической эффективности и социальной значимости; навыками проводить командную работу с использованием цифровых средств и технологий.		КЗ	ИЗ

*Условные обозначения: ТО – теоретический опрос; КР – контрольная работа; КЗ – кейс-задача; ИЗ – индивидуальное задание.*

Итоговой оценкой достижения результатов обучения по дисциплине является промежуточная аттестация в виде зачета, проводимая с учетом результатов текущего и рубежного контроля.

## **2. Виды контроля, типовые контрольные задания и шкалы оценивания результатов обучения**

Текущий контроль успеваемости имеет целью обеспечение максимальной эффективности учебного процесса, управление процессом формирования заданных компетенций обучаемых, повышение мотивации к учебе и предусматривает оценивание хода освоения дисциплины. В соответствии с Положением о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, специалитета и магистратуры в ПНИ-ПУ предусмотрены следующие виды и периодичность текущего контроля успеваемости обучающихся:

- входной контроль, проверка исходного уровня подготовленности обучаемого и его соответствия предъявляемым требованиям для изучения данной дисциплины;

- текущий контроль усвоения материала (уровня освоения компонента «знать» заданных компетенций) на каждом групповом занятии и контроль посещаемости лекционных занятий;

- промежуточный и рубежный контроль освоения обучаемыми отдельных компонентов «знать», «уметь» заданных компетенций путем компьютерного или бланочного тестирования, контрольных опросов, контрольных работ (индивидуальных домашних заданий), рефератов, эссе и т.д.

Рубежный контроль по дисциплине проводится на следующей неделе после прохождения модуля дисциплины, а промежуточный – во время каждого контрольного мероприятия внутри модулей дисциплины;

- межсессионная аттестация, единовременное подведение итогов текущей успеваемости не менее одного раза в семестр по всем дисциплинам для каждого направления подготовки (специальности), курса, группы;

- контроль остаточных знаний.

### **2.1. Текущий контроль**

Текущий контроль усвоения материала в форме теоретического опроса по каждой теме. Результаты по 4-балльной шкале оценивания заносятся в книжку преподавателя и учитываются в виде интегральной оценки при проведении промежуточной аттестации.

### **2.2. Рубежный контроль**

Рубежный контроль для комплексного оценивания усвоенных знаний, освоенных умений и приобретенных владений (табл. 1.1) проводится в форме контрольной работы после каждого раздела дисциплины и решения кейс-задачи.

#### **2.2.1. Контрольная работа**

Примерный перечень вопросов контрольной работы:

*По разделу 1*

1. Функции оплаты труда: стимулирующая, социальная, регулирующая, воспроизводственная.
2. Системы повременной оплаты труда – простая повременная, повременно-премиальная.
3. Системы сдельной оплаты – прямая сдельная, сдельно-премиальная, аккордная.
4. Государственные принципы и гарантии в области оплаты труда.
5. Модели оплаты труда: по результатам ту/вкладу, на основе квалификации, на

основе грейдинга.

## *По разделу 2*

1. Компенсационный пакет сотрудника: элементы и их целевое назначение.
2. Доплаты и компенсации, предусмотренные российским законодательством, и предоставляемые организацией.
3. Виды и методы премирования.
4. Социальные льготы: назначение и структура соцпакета компании.
5. Показатели оценки экономической, организационной и социальной эффективности оплаты труда.

*Задача.* Рассчитайте годовой фонд оплаты труда 10 продавцов-кассиров продовольственного магазина, учитывая следующие данные: оклад – 15 тыс. руб.; 2 продавца-кассира имеют надбавку за выполнение обязанностей наставника в размере 15 % должностного оклада; всем продавцам-кассирам, как материально ответственным лицам, установлена надбавка в размере 10% от оклада.

### **2.2.2. Решение кейс-задачи**

Кейс-задача – проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.

Кейс-задача решается в команде, результаты командной работы должны быть представлены в виде презентации выполненной с помощью цифрового сервиса Canva.

Все материалы для решения кейсов размещены на Учебно-образовательном портале Гуманитарного факультета ПНИПУ (URL: <http://portal-hsb.pstu.ru/>, авторизованный доступ).

Типовые шкала и критерии оценки результатов выполнения практических заданий приведены в общей части ФОС образовательной программы.

### **2.3. Промежуточная аттестация (итоговый контроль)**

Допуск к промежуточной аттестации осуществляется по результатам текущего и рубежного контроля. Условиями допуска являются положительная интегральная оценка по результатам текущего и рубежного контроля.

#### **2.3.1. Процедура промежуточной аттестации без дополнительного аттестационного испытания**

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета. Зачет по дисциплине основывается на результатах выполнения контрольных работ и кейс-задач студентами в ходе рубежного контроля.

Критерии выведения итоговой оценки за компоненты компетенций при проведении промежуточной аттестации в виде зачета приведены в общей части ФОС образовательной программы.

#### **2.3.2. Процедура промежуточной аттестации с проведением аттестационного испытания**

В отдельных случаях (например, в случае переаттестации дисциплины) промежуточная аттестация в виде зачета по дисциплине может проводиться с проведением аттестационного испытания – контрольная работа для оценивания знаний и выполнения и защиты индивидуального задания для оценивания умений и владений с использованием образовательной платформы BigBlueButton.

Примерный перечень вопросов контрольной работы приведен в п. 2.2.1.

Индивидуальное задание по дисциплине выполняется по единой теме: «Анализ компенсационной политики компании» и предоставляется к защите в виде презентации выполненной с помощью цифрового сервиса Canva.

*Типовая структура индивидуального задания:*

1. Анализ политики компании в области оплаты и стимулирования труда (студент самостоятельно выбирает категорию персонала).

2. Анализ структуры и оценка конкурентоспособности компенсационного пакета сотрудника.
3. Совершенствование модели компенсационного пакета сотрудника.
4. Обоснование эффективности разработанного решения.

#### *Порядок защиты индивидуального задания*

Работа сдается на проверку преподавателю не позднее, чем за 10 дней до начала сессии. Преподаватель проверяет работу, ставит предварительную оценку и назначает время защиты. Если работа не допускается к защите, то она возвращается студенту вместе с замечаниями преподавателя. Во время защиты студент должен ответить на вопросы преподавателя, возникшие у него в процессе проверки индивидуального задания. В отдельных случаях защита может проходить с использованием образовательной платформы BigBlueButton. Если вопросов у преподавателя не появилось, работа считается прошедшей защиту автоматически.

Типовые критерии и шкалы оценивания индивидуального задания приведены в общей части ФОС образовательной программы.

Все учебно-методические материалы для изучения дисциплины (в т.ч. индивидуальные задания) размещены на Учебно-образовательном портале Гуманитарного факультета ПНИПУ (URL: <http://portal-hsb.pstu.ru/>) и доступны студентам кафедры после регистрации.

#### **2.3.3. Шкалы оценивания результатов обучения на зачете**

Оценка результатов обучения по дисциплине в форме уровня сформированности компонентов *знать, уметь, владеть* заявленных компетенций проводится по 4-х балльной шкале оценивания.

Типовые шкала и критерии оценки результатов обучения при сдаче зачета для компонентов *знать, уметь и владеть* приведены в общей части ФОС образовательной программы.

### **3. Критерии оценивания уровня сформированности компонентов и компетенций**

При оценке уровня сформированности компетенций в рамках выборочного контроля при зачете считается, что *полученная оценка за компонент проверяемой компетенции обобщается на соответствующий компонент всех компетенций, формируемых в рамках данной учебной дисциплины.*

Общая оценка уровня сформированности всех компетенций проводится путем агрегирования оценок, полученных студентом за каждый компонент формируемых компетенций, с учетом результатов текущего и рубежного контроля в виде интегральной оценки по 4-х балльной шкале. Все результаты контроля заносятся в оценочный лист и заполняются преподавателем по итогам промежуточной аттестации.

Форма оценочного листа и требования к его заполнению приведены в общей части ФОС образовательной программы.

При формировании итоговой оценки промежуточной аттестации в виде зачета используются типовые критерии, приведенные в общей части ФОС образовательной программы.