

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

« 17 » ноября 20 22 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина: Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
(наименование)

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

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

Общая трудоёмкость: 216 (6)
(часы (ЗЕ))

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
(код и наименование направления)

Направленность: Управление персоналом (общий профиль, СУОС)
(наименование образовательной программы)

1. Общие положения

1.1. Цели и задачи дисциплины

Цель: формирование у студентов комплекса теоретических знаний, умений и практических навыков управления поведением сотрудников с использованием инструментов стимулирования и мотивации трудовой деятельности.

Задачи: формирование базовых знаний в ходе изучения научных и практических подходов к управлению мотивацией и стимулированием трудовой деятельности;

формирование навыков подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности сотрудников; формирование умения анализировать, выявлять проблемы мотивации и стимулирования трудовой деятельности и разрабатывать эффективные способы их решения; формирование умения разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации; формирование навыков оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы материального и нематериального стимулирования в организации.

1.2. Изучаемые объекты дисциплины

- Научные подходы к управлению трудовой мотивацией;
- Система мотивации в организации;
- Механизм управления трудовой мотивацией, материальное и нематериальное стимулирование трудовой деятельности;
- Компенсационная политика компании;
- Удовлетворенность персонала работой;
- Методы оценки эффективности результатов реализации программы мотивации персонала.

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
ПК-1.2	ИД-1ПК-1.2	Знает научные основы и лучшую практику в области системы оплаты труда и стимулирования персонала; принципы формирования компенсационной политики компании.	Знает научные основы и лучшую практику в области организации и оплаты труда; основы нормирования труда; системы оплаты труда и стимулирования персонала; принципы формирования компенсационной политики компании	Экзамен

Компетенция	Индекс индикатора	Планируемые результаты обучения по дисциплине (знать, уметь, владеть)	Индикатор достижения компетенции, с которым соотнесены планируемые результаты обучения	Средства оценки
ПК-1.2	ИД-2ПК-1.2	Умеет анализировать состояние, оценивать эффективность и предлагать решения по совершенствованию системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала.	Умеет анализировать состояние, оценивать эффективность предлагать решения по совершенствованию организации труда и систем оплаты труда; выявлять резервы повышения производительности труда и разрабатывать планы и программы мероприятий по ее повышению	Индивидуальное задание
ПК-1.2	ИД-3ПК-1.2	Владеет навыками анализа и оценки эффективности затрат на оплату труда и вознаграждение персонала, на совершенствование системы мотивации и стимулирования персонала.	Владеет навыками планирования, анализа и контроля показателей по труду; методами анализа, проектирования и оптимизации рабочих процессов, условий труда и режимов рабочего времени; методами нормирования труда; навыками оценки затрат на оплату труда и вознаграждение персонала	Индивидуальное задание

3. Объем и виды учебной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах	
		Номер семестра	
		5	
1. Проведение учебных занятий (включая проведение текущего контроля успеваемости) в форме:	63	63	
1.1. Контактная аудиторная работа, из них:			
- лекции (Л)	27	27	
- лабораторные работы (ЛР)			
- практические занятия, семинары и (или) другие виды занятий семинарского типа (ПЗ)	32	32	
- контроль самостоятельной работы (КСР)	4	4	
- контрольная работа			
1.2. Самостоятельная работа студентов (СРС)	117	117	
2. Промежуточная аттестация			
Экзамен	36	36	
Дифференцированный зачет			
Зачет			
Курсовой проект (КП)			
Курсовая работа (КР)			
Общая трудоемкость дисциплины	216	216	

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	СРС
5-й семестр				
Теория и практика мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала.	7	0	12	40
<p>Тема 1. Теоретические основы и концепции мотивации и стимулирования персонала</p> <p>Научные подходы к управлению трудовым поведением персонала. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации. Реализация теорий мотивации в современных компаниях.</p> <p>Тема 2. Основные понятия и определения мотивации и стимулирования персонала.</p> <p>Сущность мотивации трудовой деятельности.</p> <p>Основные термины мотивации трудовой деятельности: мотив труда, интерес, потребность, благо, трудовая деятельность, цена трудовой деятельности.</p> <p>Сущность стимулирования трудовой деятельности.</p> <p>Основные термины стимулирования трудовой деятельности: стимул труда, цель стимулирования трудовой деятельности, нормативы трудовой деятельности, ценности труда.</p> <p>Классификации типов мотивации работников.</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
Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала	20	0	20	77
<p>Тема 3. Система мотивации и стимулирования в организации Управляющее воздействие на работника – прямые и косвенные стимулы. Структура методов мотивирования и стимулирования персонала. Цели и задачи системы мотивации. Формы и методы стимулирования. Демотивация персонала, выявление причин и их устранение.</p> <p>Тема 4. Формирование системы мотивации и стимулирования персонала Система мотивации как совокупность целенаправленно регулируемых политик, инструментов и методов, применение которых обеспечивает соответствие поведения персонала текущим и перспективным требованиям организации. Объекты политики мотивации и стимулирования персонала. Система материального стимулирования. Компенсационный пакет сотрудника. Сущность материального неденежного стимулирования трудовой деятельности. Государственные и корпоративные социальные программы, основные подходы к формированию социального пакета.</p> <p>Тема 5. Анализ системы мотивации и стимулирования персонала в организации Цели и задачи исследования системы мотивации. Методы исследования системы мотивации и стимулирования персонала: анализ проблем организации, анализ документов, социологический опрос, наблюдение. Удовлетворенность трудом, факторы удовлетворенности трудом. Удовлетворенность, вовлеченность, приверженность.</p> <p>Тема 6. Совершенствование системы мотивации и стимулирования персонала. Разработка программы мотивации и стимулирования персонала. Оценка социальной, экономической и организационной эффективности разработанной системы мотивации и стимулирования персонала.</p>				
ИТОГО по 5-му семестру	27	0	32	117
ИТОГО по дисциплине	27	0	32	117

Тематика примерных практических занятий

№ п.п.	Наименование темы практического (семинарского) занятия

№ п.п.	Наименование темы практического (семинарского) занятия
1	Анализ и сравнительная характеристика теорий мотивации. Применение теорий мотивации в практике современных компаний
2	Мотивационное ядро сотрудника, Формирование комплекса используемых стимулов в зависимости от доминирующих мотивов сотрудника.
3	Сбалансированность системы мотивации и стимулирования в организации. Преодоление причин демотивации.
4	Формирование компенсационной политики персонала: система оплаты труда и социальный пакет сотрудника.
5	Определение удовлетворенности трудом. Разработка инструментария для проведения исследования удовлетворенности трудом.
6	Разработка программы мотивации персонала. Анализ эффективности программ мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

5. Организационно-педагогические условия

5.1. Образовательные технологии, используемые для формирования компетенций

Проведение лекционных занятий по дисциплине основывается на активном методе обучения, при котором учащиеся не пассивные слушатели, а активные участники занятия, отвечающие на вопросы преподавателя. Вопросы преподавателя нацелены на активизацию процессов усвоения материала, а также на развитие логического мышления. Преподаватель заранее намечает список вопросов, стимулирующих ассоциативное мышление и установление связей с ранее освоенным материалом.

Практические занятия проводятся на основе реализации метода обучения действием: определяются проблемные области, формируются группы. При проведении практических занятий преследуются следующие цели: применение знаний отдельных дисциплин и креативных методов для решения проблем и принятия решений; отработка у обучающихся навыков командной работы, межличностных коммуникаций и развитие лидерских качеств; закрепление основ теоретических знаний.

При проведении учебных занятий используются интерактивные лекции, групповые дискуссии, ролевые игры, тренинги и анализ ситуаций и имитационных моделей.

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, индивидуальным комплексным заданиям на самостоятельную работу.
4. Вся тематика вопросов, изучаемых самостоятельно, задается на лекциях преподавателем. Им же даются источники (в первую очередь вновь изданные в периодической научной литературе) 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
1. Основная литература		
1	Баткаева И. А., Митрофанова Е. А. Организация оплаты труда персонала : учебно-практическое пособие. Москва : Проспект, 2015. 63 с. 4,0 усл. печ. л.	3
2	Лобанова Т. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для академического бакалавриата. Москва : Юрайт, 2015. 482 с. 39,16 усл. печ. л.	4
3	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика : учебник для бакалавров / Литвинюк А. А., Гончарова С. Ж., Данилочкина В. В., Короткова Е. А. Москва : Юрайт, 2015. 398 с. 20,9 усл. печ. л.	8
4	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
2. Дополнительная литература		
2.1. Учебные и научные издания		
1	Кибанов А. Я., Митрофанова Е. А., Эсаулова И. А. Экономика управления персоналом : учебник для вузов. Москва : ИНФРА-М, 2015. 426 с. 27,0 усл. печ. л.	10
2	Управление персоналом: теория и практика. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебно-практическое пособие / Кибанов А. Я., Баткаева И. А., Митрофанова Е. А., Ловчева М. В. Москва : Проспект, 2015. 62 с. 4,0 усл. печ. л.	1
2.2. Периодические издания		
1	Кадровик : научно-практический журнал. Москва : Политэкономиздат, 2002 - .	
2.3. Нормативно-технические издания		
	Не используется	
3. Методические указания для студентов по освоению дисциплины		
	Не используется	
4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента		
	Не используется	

6.2. Электронная учебно-методическая литература

Вид литературы	Наименование разработки	Ссылка на информационный ресурс	Доступность (сеть Интернет / локальная сеть; авторизованный / свободный доступ)
Основная литература	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : практикум. Иркутск : ИрГУПС, 2018. 48 с.	URL: https://elib.pstu.ru/Record/lanRU-LAN-BOOK-117582	сеть Интернет; авторизованный доступ

Вид литературы	Наименование разработки	Ссылка на информационный ресурс	Доступность (сеть Интернет / локальная сеть; авторизованный / свободный доступ)
Основная литература	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / Назаренко А. В., Запорожец Д. В., Звягинцева О. С., Кенина Д. С., Бабкина О. Н., Исаенко А. П. Ставрополь : СтГАУ, 2018. 116 с.	https://elib.pstu.ru/Record/lanRU-LAN-BOOK-141609	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.	https://elib.pstu.ru/Record/lan93674	сеть Интернет; авторизованный доступ
Основная литература	Родионова Ю. В. Мотивация трудоидеятельности : учебное пособие. Нижний Новгород : ННГУ им. Н. И. Лобачевского, 2019. 57 с.	https://elib.pstu.ru/Record/lanRU-LAN-BOOK-144775	сеть Интернет; авторизованный доступ

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

Вид ПО	Наименование ПО
Операционные системы	Windows 10 (подп. Azure Dev Tools for Teaching)
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	http://lib.pstu.ru/
Электронно-библиотечная система Лань	https://e.lanbook.com/
Электронно-библиотечная система IPRbooks	http://www.iprbookshop.ru/
Информационные ресурсы Сети КонсультантПлюс	http://www.consultant.ru/

7. Материально-техническое обеспечение образовательного процесса по дисциплине

Вид занятий	Наименование необходимого основного оборудования и технических средств обучения	Количество единиц
-------------	---	-------------------

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 профессионального образования
**«Пермский национальный исследовательский политехнический
университет»**

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине
«Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»

Приложение к рабочей программе дисциплины

Направление подготовки:	38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль) образовательной программы:	Управление персоналом (общий профиль, СУОС)
Квалификация выпускника:	Бакалавр
Выпускающая кафедра:	Менеджмент и маркетинг
Форма обучения:	Очная/заочная
Форма промежуточной аттестации	Экзамен

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 (5-го семестра учебного плана) и разбито на 6 учебных тем. В каждой теме 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, освоенных умений и приобретенных владений осуществляется в рамках текущего, рубежного и промежуточного контроля при изучении теоретического материала, выполнении практических заданий и экзамена. Виды контроля сведены в таблицу 1.1.

Таблица 1.1. Перечень контролируемых результатов обучения по дисциплине

Контролируемые результаты освоения дисциплины (ЗУВы)	Вид контроля		
	Текущий	Рубежный	Промежуточная аттестация Экзамен
Усвоенные знания			
Знает научные основы и лучшую практику в области системы оплаты труда и стимулирования персонала; принципы формирования компенсационной политики компании.	ТО		КТ
Освоенные умения			
Умеет анализировать, прогнозировать и оценивать риски и возможности организации в области управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала, разрабатывать мероприятия по их совершенствованию.		ПЗ	КИЗ
Приобретенные владения			
Владеет навыками анализа и оценки эффективности затрат на оплату труда и вознаграждение персонала, на совершенствование системы мотивации и стимулирования персонала		ПЗ	КИЗ

Условные обозначения: ТО - текущий опрос; КТ – контрольное тестирование; ПЗ – практические задания; КИЗ – комплексное индивидуальное задание

Итоговой оценкой достижения результатов обучения по дисциплине является промежуточная аттестация в виде экзамена, 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 ПНИПУ 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 темы дисциплины, а промежуточный – во время каждого контрольного мероприятия внутри тем 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 усвоения материала

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

Типовые вопросы для теоретического опроса

- 1) Факторы мотивации в организации: структура, содержание, характер влияния на поведение работников.
- 2) Теоретические основы трудовой мотивации: подходы к мотивации в различных школах менеджмента. Роль менеджеров в формировании и развитии трудовой мотивации.
- 3) Содержательные теории мотивации: сущность, возможность применения в современных организациях.
- 4) Процессуальные теории мотивации: сущность, возможность применения в современных организациях.
- 5) Стимулирование как инструмент мотивации: сущность, влияние на поведение персонала, типы, формы, виды, практические подходы.

2.2. Рубежный контроль

Рубежный контроль для комплексного оценивания усвоенных знаний, освоенных умений и приобретенных владений (табл. 1.1) проводится в форме практического задания (ПЗ).

2.2.1. Практическое задание

Практическое задание выполняется на основе реализации метода обучения действием: определяются проблемные области; формируются группы (команды); каждое практическое занятие проводится по своему алгоритму. При выполнении практических заданий преследуются

следующие цели: применение креативных методов для решения проблем; отработка командных навыков взаимодействия; закрепление основ теоретических знаний; развитие творческих навыков в области мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала.

Типовые темы практических заданий:

- 1) «Подбор стимулов для сотрудников на основе анализа их ведущих потребностей».
- 2) «Формирования компенсационного пакета для компаний различных сфер деятельности».

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

2.3. Промежуточная аттестация

Допуск к промежуточной аттестации осуществляется по результатам текущего и рубежного контроля. Условиями допуска являются успешная сдача всех практических заданий и положительная интегральная оценка по результатам текущего и рубежного контроля.

Промежуточная аттестация, согласно РПД, проводится в виде экзамена. Для оценивания усвоенных знаний проводится контрольное тестирование, оценка уровня приобретенных умений и владений может быть проведена по результатам текущего и рубежного контроля (выполнения комплексных индивидуальных заданий).

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

2.3.1. Типовые вопросы и задания для экзамена по дисциплине

Типовые вопросы для контроля усвоенных знаний (контрольное тестирование):

- 1) Результаты труда работника являются решающим фактором для определения величины:
 - a. базовой оплаты труда
 - b. премиальных выплат
 - c. доплат за квалификацию
 - d. социального пакета.
- 2) Компенсационная политика организации это:
 - a. совокупность мер по распределению фонда оплаты труда между подразделениями
 - b. совокупность принципов, правил и процедур в области оплаты труда
 - c. формы и системы оплаты труда, дифференцированные в зависимости от занимаемой должности
 - d. привлечение рабочей силы с наименьшей стоимостью

Критерии оценивания теста:

«отлично» – более 85% правильных ответов;

«хорошо» – от 70% до 85% правильных ответов;

«удовлетворительно» – от 55% до 70% правильных ответов;

«неудовлетворительно» – менее 55% правильных ответов.

Комплексные индивидуальные задания для контроля усвоенных умений:

1. Выделите типичные ошибки в системе мотивации продавцов-консультантов.
2. Проанализируйте, каким образом в системе мотивации происходит сближение целей организации и целей работника? Что в поведении работника указывает на то, что это сближение произошло?
3. Определите, как влияет на поведение работников отсутствие возможностей индивидуального развития и роста.
4. Постарайтесь определить конкретные показатели и условия получения вознаграждения для продавца –кассира, выполняющего ежедневно одни и те же операции по заданному распорядку.

Комплексные индивидуальные задания для контроля освоенных владений:

1. Предложите комплекс мер влияющих на развитие краткосрочной и долгосрочной мотивации у сотрудников компании.
2. Для достижения желаемого поведения работника к нему применяются негативные (наказания) и позитивные (поощрения) санкции. Предложите санкции, которые, на ваш взгляд, наиболее эффективны, и чаще всего применяются.
3. Сформулируйте ситуации, в которых премирование работников не является целесообразным? Объясните, почему по мере роста материального вознаграждения происходит снижение его стимулирующего значения.

Типовые шкала и критерии оценки результатов защиты комплексного индивидуального задания приведены в общей части ФОС образовательной программы.

Все учебно-методические материалы для изучения дисциплины (в т.ч. практические задания, контрольные тесты и теоретические опросы) размещены на учебном портале Гуманитарного факультета <http://portal-hsb.pstu.ru/> и доступны студентам кафедры после регистрации.

2.3.2. Шкалы оценивания результатов обучения на экзамене

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

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

3. Критерии оценивания уровня сформированности компонентов и компетенций

3.1. Оценка уровня сформированности компонентов компетенций

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

Типовые критерии и шкалы оценивания уровня сформированности компонентов компетенций приведены в общей части ФОС образовательной программы.

3.2. Оценка уровня сформированности компетенций

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 экзамена используются типовые критерии, приведенные в общей части ФОС образовательной программы.