

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
ФГБОУ ВО «БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе  
д.юр.н., доц. Васильева Н.В.



30.06.2022г.

**Рабочая программа дисциплины**  
**Б1.У.8. Мотивация и оплата труда персонала**

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом  
Направленность (профиль): Управление персоналом  
Квалификация выпускника: бакалавр  
Форма обучения: очная

Курс	3
Семестр	32
Лекции (час)	36
Практические (сем, лаб.) занятия (час)	36
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам (час)	72
Курсовая работа (час)	
Всего часов	144
Зачет (семестр)	
Экзамен (семестр)	32

Иркутск 2022

Программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению 38.03.03  
Управление персоналом .

Автор И.Г. Носырева

Рабочая программа обсуждена и утверждена на заседании кафедры  
государственного управления и управления человеческими ресурсами

Заведующий кафедрой Б.Ж. Тагаров

## 1. Цели изучения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Мотивация и оплата труда персонала» является получение экономических знаний и практических навыков в области формирования эффективной системы мотивации и оплаты труда персонала как важной составляющей системы управления человеческими ресурсами организации.

## 2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

### Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Код компетенции по ФГОС ВО	Компетенция
ПК-2	ПК-2. Способен разрабатывать и внедрять системы оплаты и мотивации труда персонала для решения задач профессиональной деятельности, планировать бюджет фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; анализировать системы оплаты труда персонала и определять направления их совершенствования

### Структура компетенции

Компетенция	Формируемые ЗУНы
ПК-2 ПК-2. Способен разрабатывать и внедрять системы оплаты и мотивации труда персонала для решения задач профессиональной деятельности, планировать бюджет фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; анализировать системы оплаты труда персонала и определять направления их совершенствования	З. Знать базовые основы формирования систем оплаты и мотивации труда персонала; знать способы планирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат У. Уметь обосновывать выбор форм, систем оплаты труда, уметь планировать бюджет фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; уметь выявлять направления совершенствования систем оплаты труда Н. Владеть навыками разработки систем оплаты и мотивации труда персонала расчет бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; обоснования направлений совершенствования систем оплаты труда

## 3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Принадлежность дисциплины - БЛОК 1 ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛИ): Часть, формируемая участниками образовательных отношений.

Предшествующие дисциплины (освоение которых необходимо для успешного освоения данной): "Экономическая теория", "Социология", "Статистика", "Управление персоналом организации", "Экономика организации", "Рынок труда и занятость населения", "Организация труда персонала", "Экономика труда"

## 4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зач. ед., 144 часов.

Вид учебной работы	Количество часов
Контактная(аудиторная) работа	
Лекции	36
Практические (сем, лаб.) занятия	36
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам	72
Всего часов	144

**5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий**

**5.1. Содержание разделов дисциплины**

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Лекции	Семинар Лаборат. Практич.	Самостоят. раб.	В интерактивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
1.1	Оплата труда как основная форма стимулирования персонала	32	2	2	4		Тест по понятийному аппарату дисциплины. Контрольная работа по оплате труда как основной форме стимулирования персонала
2.1	Тарифная система оплаты труда	32	4	6	8		Тест по тарифной системе оплаты труда. Контрольная работа по тарифной системе оплаты труда
2.2	Организация премирования работников	32	2	2	4		Кейс - стадии по премированию работников
2.3	Формы и системы оплаты труда	32	4	4	8		Тест по формам и системам оплаты труда. Контрольная работа по формам и системам оплаты труда. Доклад, сообщение по формам и системам оплаты труда
2.4	Особенности оплаты труда руководителей, специалистов и служащих разных секторов экономики	32	2	2	6		Доклад, сообщение по особенностям оплаты труда руководителей, специалистов и

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семе- стр	Лек- ции	Семинар Лаборат. Практич.	Само- стоят. раб.	В интера- ктивной форме	Формы текущего контроля успеваемости служащих
3.1	Отечественный опыт развития систем вознаграждений персонала	32	2	4	8		Тест по отечественному опыту развития систем вознаграждений персонала. Контрольная работа по отечественному опыту развития систем вознаграждений персонала
3.2	Зарубежный опыт оплаты труда	32	2	4	8		Тест по зарубежному опыту оплаты труда. Контрольная работа по зарубежному опыту оплаты труда
3.3	Компенсационный пакет	32	4	2	6		Тест по компенсационному пакету. Групповое творческое задание по компенсационному пакету
4.1	Формирование и использование фонда зарботной платы предприятия	32	2	2	6		Тест по фонду заработной платы и формированию систем экономических вознаграждений
4.2	Формирование системы экономических вознаграждений в организации	32	4	4	6		Кейс-стади по формированию систем экономических вознаграждений
5.1	Исследование удовлетворенности персонала и трудовой мотивации	32	4	2	4		Практическое задание по исследованию удовлетворенности персонала и трудовой мотивации
5.2	Оценка эффективности	32	4	2	4		Контрольная

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семе- стр	Лек- ции	Семинар Лаборат. Практич.	Само- стоят. раб.	В интера- ктивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
	системы материального и нематериального стимулирования в организации						работа по оценке эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации
	ИТОГО		36	36	72		

## 5.2. Лекционные занятия, их содержание

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
1	Раздел 1. Введение в дисциплину «Оплата труда персонала»	Место оплаты труда в системе стимулирования персонала. Роль оплаты труда в обеспечении эффективной работы персонала современной организации. Экономическая сущность оплаты труда. Понятие заработной платы. Номинальная и реальная заработная плата. Факторы, влияющие на формирование заработной платы. Типы организации заработной платы: традиционный и нетрадиционный. Элементы организации заработной платы традиционного типа: тарифная система, формы и системы оплаты труда, нормирование труда. Трудовое вознаграждение, его структура. Основные критерии, лежащие в основе формирования экономических вознаграждений. Достоинства экономических вознаграждений и проблемы их применения
2	Раздел 2. Организация оплаты труда	Сущность тарифной системы. Элементы тарифной системы: минимальная тарифная ставка, тарифная сетка, тарифно-квалификационные справочники. Виды тарифных сеток. Показатели, характеризующие тарифную сетку: диапазон, абсолютное возрастание тарифных коэффициентов, относительное возрастание тарифных коэффициентов. Методы расчета среднего тарифного разряда, средней тарифной ставки и среднего тарифного коэффициента.
3	Раздел 2. Организация оплаты труда	Методологические подходы к разработке тарифных сеток. Этапы разработки тарифных сеток в организации (по Б.Г. Мазмановой). Варианты построения тарифных сеток. Методы оценки сложности труда: аналитический метод, суммарный метод, метод сроков подготовки. Система доплат и надбавок к тарифным ставкам и окладам. Районное регулирование заработной платы.
4	Раздел 2. Организация оплаты труда	Понятие «премия». Виды поощрительных систем. Основные принципы организации премирования. Элементы премиальных систем: объект премирования, периодичность премирования, показатели и условия премирования, шкалы премирования, источники премирования. Порядок выплаты премий. Виды премиальных систем: текущее премирование, специальные премиальные системы, единовременное

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
		премирование. Оценка эффективности премиальных систем
5	Раздел 2. Организация оплаты труда	Понятие формы и системы оплаты труда. Классификации систем оплаты труда. Основные формы оплаты труда: повременная и сдельная, их особенности и условия эффективного применения, разновидности и перспективы развития. Системы повременной формы оплаты труда: простая (прямая) повременная, повременно-премиальная, повременно-премиальная с нормированными заданиями. Системы сдельной формы оплаты труда: простая (прямая) сдельная, сдельно-премиальная, косвенно сдельная, сдельно-прогрессивная, сдельно-регрессивная, аккордная.
6	Раздел 2. Организация оплаты труда	Особенности коллективных систем оплаты. Методы формирования коллективного заработка при повременной и сдельной формах оплаты труда. Методы распределения коллективного заработка: с использованием коэффициента приработка, с использованием КТУ.
7	Раздел 2. Организация оплаты труда	Особенности оплаты труда работников бюджетной сферы и факторы, их определяющие. Основные проблемы в оплате труда бюджетников. Реформа оплаты труда в социальных отраслях. Структура и содержание примерного положения об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений. Принципиальные положения новой системы оплаты труда. Оплата труда государственных служащих. Группы и категории должностей государственной службы. Виды и размеры надбавок к должностным окладам государственных гражданских служащих. Основные проблемы в оплате труда госслужащих. Перспективы совершенствования оплаты труда госслужащих
8	Раздел 3. Развитие систем вознаграждения персонала	Бестарифная система оплаты труда, ее основные особенности. Виды бестарифных систем. Достоинства и недостатки бестарифной системы, сфера ее применения. Другие нетрадиционные системы оплаты: система комиссионных, система «плавающих окладов», смешанные формы оплаты труда. Опыт российских предприятий по разработке систем оплаты труда
9	Раздел 3. Развитие систем вознаграждения персонала	Тарифные системы зарубежных стран. Особенности тарифных систем стран Евросоюза, США и Японии. Грейдинг как развитие тарифной системы. Особенности грейдинга. Зарубежные подходы к оценке сложности труда. Зарубежные системы оплаты труда рабочих. Системы Ф. Тейлора, К. Барта и Д. Меррика, Ганнта, Аткинсона, Эллингхема, Хелси и системы Бедо). Системы участия в прибылях и собственности, их разновидности. Оплата труда менеджеров за рубежом. Нетрадиционные формы денежных вознаграждений (плата за квалификацию, создание банка свободного времени, оплата в стиле «кафетерий» и др.)

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
10	Раздел 3. Развитие систем вознаграждения персонала	Понятие компенсационного пакета. Отличие понятий «компенсационный пакет» и «социальный пакет». Понятие «конкурентный компенсационный пакет». Составляющие социального пакета и конкурентного компенсационного пакета. Функции компенсационного пакета. Требования к компенсационному пакету.
11	Раздел 3. Развитие систем вознаграждений персонала	Этапы формирования компенсационного пакета. Варианты гибких программ дополнительных льгот: программа «кафетерий», программа «буфет», программа «комплексный обед». Тенденции развития компенсационного пакета в России.
12	Раздел 4. Управление оплатой труда	Ретроспективный анализ формирования доходов предприятия и образование стимулирующих фондов (фонд заработной платы и фонд материального поощрения, фонд оплаты труда, фонд заработной платы и выплат социального характера). Фонд заработной платы и выплат социального характера, его структура. Изменение структуры фонда заработной платы.
13	Раздел 4. Управление оплатой труда	Методы планирования фонда заработной платы: детальное планирование, укрупненные методы расчета. Механизм распределения фонда заработной платы между подразделениями предприятия.
14	Раздел 4. Управление оплатой труда	Формирование системы экономических вознаграждений в организации. Принципы и факторы формирования системы экономических вознаграждений. Этапы разработки системы экономических вознаграждений. Разработка внутрифирменных нормативных документов, фиксирующих систему оплаты труда
15	Раздел 5. Исследование удовлетворенности персонала и трудовой мотивации	Цели и задачи исследований удовлетворенности и трудовой мотивации персонала. Организация проведения исследования.
16	Раздел 5. Исследование удовлетворенности персонала и трудовой мотивации	Методики исследования удовлетворенности персонала. Шкала Лайкерта. Психологические и социологические методы изучения мотивации. Достоинства, недостатки, возможности практического использования и технологии применения различных методик измерения мотивации.
17	Раздел 6. Оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Понятие эффективности системы материального и нематериального стимулирования. Экономическая и социальная эффективность, их взаимосвязь. Оценка экономической эффективности системы материального и нематериального стимулирования.
18	Раздел 6. Оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в	Расчет показателей экономической эффективности системы стимулирования труда персонала: текучести кадров, производительности труда и пр.



№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
	организации	

### 5.3. Семинарские, практические, лабораторные занятия, их содержание

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
1.1	Оплата труда как основная форма стимулирования персонала. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии. Анализ факторов, влияющих на формирование заработной платы. Усвоение знаний о традиционном и нетрадиционном типах организации заработной платы и основных элементах организации оплаты труда традиционного типа
2.1	Тарифная система оплаты труда. Проводится в форме практического занятия, предполагает решение задач с использованием данных конкретных предприятий. Решение практических задач с использованием данных конкретных предприятий на расчет заработной платы по тарифной системе оплаты труда, среднего разряда работ, средней тарифной ставки, среднего тарифного коэффициента и т.д
2.1	Тарифная система оплаты труда. Проводится в форме практического занятия, предполагает решение задач с использованием данных конкретных предприятий. Закрепление знаний о показателях, характеризующих тарифную сетку: диапазон, абсолютное возрастание тарифных коэффициентов, относительное возрастание тарифных коэффициентов
2.1	Тарифная система оплаты труда. Проводится в форме практического занятия, предполагает решение задач с использованием данных конкретных предприятий. Решение практических задач с использованием данных конкретных предприятий на расчет заработной платы по тарифной системе оплаты труда, среднего разряда работ, средней тарифной ставки, среднего тарифного коэффициента и т.д
2.2	Организация премирования работников. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии. Уяснение понятие «премия». Закрепление знаний о видах поощрительных систем, основных принципах организации премирования, элементах премиальных систем, условиях и показателях премирования, порядке выплаты премий, видах премиальных систем
2.3	Повременная форма оплаты труда и ее системы. Проводится в форме практического занятия, предполагает решение задач с использованием данных конкретных предприятий. Закрепление знаний о разновидностях повременных систем оплаты труда: простая (прямая) повременная система, повременно-премиальная система, повременно-премиальная система с использованием нормированных заданий. Решение практических задач на закрепление пройденного материала и расчет заработной платы в условиях повременных систем оплаты труда
2.3	Сдельная форма оплаты труда и ее системы. Проводится в форме

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
	<p>практического занятия, предполагает решение задач с использованием данных конкретных предприятий.</p> <p>Закрепление знаний о разновидностях сдельных систем оплаты труда: прямая (простая) сдельная система оплаты труда, сдельно-премиальная система, косвенная сдельная система, сдельно-прогрессивная система, сдельно-регрессивная система, аккордная система.</p> <p>Решение практических задач на закрепление пройденного материала и расчет заработной платы в условиях сдельных систем оплаты труда</p>
2.4	<p>Особенности оплаты труда руководителей, специалистов и служащих разных секторов экономики. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии, предполагает защиту рефератов.</p> <p>Закрепление знаний об особенностях оплаты труда работников бюджетной сферы и факторах, их определяющих. Уяснение основных проблем в оплате труда бюджетников и сущности реформирования оплаты труда в социальных отраслях. Ознакомление со структурой и содержанием примерного положения об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений. Усвоение принципиальных положений новой системы оплаты труда</p>
3.1	<p>Расчет заработной платы при Бестарифной системе оплаты труда. Проводится в форме практического занятия, предполагает решение задач с использованием данных конкретных предприятий.</p> <p>Решение практических задач с использованием данных конкретных предприятий на расчет коэффициентов трудового участия, коэффициентов квалификационного уровня и коэффициентов оплаты труда, заработка работника в соответствии с БСОТ. Кейс-стади по БСОТ</p>
3.1	<p>Отечественный опыт развития систем вознаграждений персонала. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии, предполагает защиту рефератов.</p> <p>Закрепление знаний о Бестарифной системе оплаты труда (БСОТ), ее разновидностях. Дискуссия: достоинства и недостатки БСОТ, степень выгоды ее применения для работника и работодателя.</p> <p>Закрепление знаний о других нетрадиционных системах: комиссионные, система «плавающих окладов»</p>
3.2	<p>Зарубежные тарифные системы. Грейдинг. Проводится в форме дискуссии и практического занятия.</p> <p>Усвоение знаний об особенностях зарубежных тарифных систем. Широкополосные тарифные сетки.</p> <p>Закрепление знаний о технологии грейдинга. Методы оценки работ. Разработка грейдов. Разработка инструментария для оценки работ (в соответствии с упрощённым вариантом метода Э. Хэя) и построения грейдинговой системы на примере небольшой компании.</p> <p>Дискуссия: возможности и опыт применения технологии грейдинга на российских предприятиях</p>
3.2	<p>Зарубежные системы оплаты труда. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии, практического занятия.</p> <p>Обсуждение систем оплаты труда (Тейлора, Аткинсона, Ганнта и др.) и возможности их использования в России. Расчет заработка с использованием зарубежных систем оплаты.</p>

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
	Премирование в системе управления по целям (МВО): разработка показателей премирования на примере конкретных должностей. Закрепление знаний по формам экономического вознаграждения менеджеров. Дискуссия: правомерность высоких размеров годовых бонусов топ-менеджмента. «Золотые наручники» и «золотые парашюты» в российской практике
3.3	Компенсационный пакет. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии, кейс-стади. Закрепление знаний о структуре и функциях компенсационного пакета. Терминологическая дискуссия: понятия «компенсационный пакет» и «социальный пакет». Обсуждение состава компенсационного пакета российских компаний (по материалам периодической печати и сети Интернет). Кейс-стади по разработке компенсационного пакета для небольшой компании
4.1	Формирование и использование фонда заработной платы предприятия. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии, решение задач. Проведение ретроспективного анализа формирования фонда оплаты труда (ФЗП). Закрепление знаний о составе фонда оплаты труда (ФЗП). Изменение структуры ФЗП. Усвоение знаний о методах планирования фонда заработной платы (ФЗП): детальном планировании ФЗП, укрупненных методах расчета ФЗП. Закрепление знаний о механизме распределения фонда заработной платы между подразделениями предприятия. Формирование навыков расчета эффективности использования средств на оплату труда
4.2	Технология разработки (оптимизации) системы оплаты труда на предприятии. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии, предполагает разработку внутрифирменных нормативных документов, фиксирующих систему оплаты труда. Освоение знаний о методологии разработки базовой заработной платы на основе классификации и оценки рабочих мест. Приобретение практических навыков по разработке внутрифирменных нормативных документов, фиксирующих систему оплаты труда
4.2	Формирование системы экономических вознаграждений в организации. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии, предполагает анализ кейс-стади. Закрепление знаний об этапах разработки, цели, принципах, методах формирования целостной системы экономических вознаграждений в организации. Освоение знаний о методологии разработки системы вознаграждений в форме кейс-стади
5.1	Исследование удовлетворенности персонала и трудовой мотивации. Исследование удовлетворенности персонала и трудовой мотивации: методические аспекты. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии. Закрепляются знания о методах изучения мотивации и удовлетворенности. Дискуссия: сравнительный анализ известных методик.

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
	Анализ результатов исследования удовлетворенности персонала и трудовой мотивации. Проводится в форме презентации. Каждая группа представляет свое исследование: методику и результаты в виде доклада и мультимедийной презентации. Ответы на вопросы, дискуссия.
5.2	Оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации. Проводится в форме семинара с элементами дискуссии и практического занятия. Закрепляются представления об эффективности системы материального и нематериального стимулирования. Дискуссия: экономическая и социальная эффективность, их взаимосвязь, противоречия и их преодоление. Решение задач и примеров на расчет экономической эффективности системы мотивации и стимулирования труда. Контрольная работа. Оценка социальной и экономической эффективности системы мотивации и стимулирования труда персонала на основе данных конкретной организации.

## 6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации по дисциплине (полный текст приведен в приложении к рабочей программе)

### 6.1. Текущий контроль

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п))	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
1	1.1. Оплата труда как основная форма стимулирования персонала	ПК-2	З.Знать базовые основы формирования систем оплаты и мотивации труда персонала; знать способы планирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	Контрольная работа по оплате труда как основной форме стимулирования персонала	За каждое правильно сформулированное определение термина - 1 балл; всего - 5 баллов (5)
2		ПК-2	З.Знать базовые основы формирования систем оплаты и мотивации труда персонала; знать способы планирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	Тест по понятийному аппарату дисциплины	Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 0,5 балла (максимальная оценка – 5 баллов) (5)
3	2.1. Тарифная	ПК-2	У.Уметь	Контрольная работа	Правильно

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
	система оплаты труда		обосновывать выбор форм, систем оплаты труда, уметь планировать бюджет фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; уметь выявлять направления совершенствования систем оплаты труда	по тарифной системе оплаты труда	решенная задача 1 в ходе выполнения контрольной работы оценивается в 1 балл; правильно решенные задачи 2 и 3 оцениваются в 2 балла (максимальная оценка – 5 баллов) (5)
4		ПК-2	З.Знать базовые основы формирования систем оплаты и мотивации труда персонала; знать способы планирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	Тест по тарифной системе оплаты труда	1 правильный ответ на вопрос теста оценивается в 1 балл (максимальная оценка – 10 баллов) (5)
5	2.2. Организация премирования работников	ПК-2	Н.Владеть навыками разработки систем оплаты и мотивации труда персонала расчет бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; обоснования направлений совершенствования систем оплаты труда	Кейс - стадии по премированию работников	Оценивается умение собирать и анализировать информацию по проблеме исследования (не менее 5 примеров зарплатных систем, описанных в литературе); учет специфики работы отдела и функциональных обязанностей специалистов при разработке показателей результативности труда и системы премирования. Максимальная оценка – 5 баллов (5)
6	2.3. Формы и системы оплаты	ПК-2	У.Уметь обосновывать выбор	Доклад, сообщение по формам и системам	Одно сообщение с докладом

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (3.1...3.n, У.1...У.n, Н.1...Н.n)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100- балльной шкале)
	труда		форм, систем оплаты труда, уметь планировать бюджет фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; уметь выявлять направления совершенствования систем оплаты труда	оплаты труда	оценивается в 5 баллов (общая оценка - до 5 баллов) (5)
7		ПК-2	У. Уметь обосновывать выбор форм, систем оплаты труда, уметь планировать бюджет фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; уметь выявлять направления совершенствования систем оплаты труда	Контрольная работа по формам и системам оплаты труда	Правильно решенная задача №1 оценивается в 3 балла; правильно решенная задача №2 оценивается в 2 балла; (максимальная оценка – 5 баллов) (5)
8		ПК-2	3. Знать базовые основы формирования систем оплаты и мотивации труда персонала; знать способы планирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	Тест по формам и системам оплаты труда	Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 0,5 баллов (максимальная оценка – 5 баллов) (5)
9	2.4. Особенности оплаты труда руководителей, специалистов и служащих разных секторов экономики	ПК-2	У. Уметь обосновывать выбор форм, систем оплаты труда, уметь планировать бюджет фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; уметь выявлять направления совершенствования систем оплаты труда	Доклад, сообщение по особенностям оплаты труда руководителей, специалистов и служащих	1 выступление с докладом или сообщением оценивается в 5 баллов (максимальная оценка – 5 баллов) (5)
10	3.1. Отечественный опыт развития систем вознаграждений персонала	ПК-2	Н. Владеть навыками разработки систем оплаты и мотивации труда персонала расчет бюджета фонда оплаты труда,	Контрольная работа по отечественному опыту развития систем вознаграждений персонала	Правильно решенная задача №1 оценивается в 2 балла; правильно решенная задача

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100- балльной шкале)
			стимулирующих и компенсационных выплат; обоснования направлений совершенствования систем оплаты труда		№2 оценивается в 3 балла (максимальная оценка – 5 баллов) (5)
11		ПК-2	З.Знать базовые основы формирования систем оплаты и мотивации труда персонала; знать способы планирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	Тест по отечественному опыту развития систем вознаграждений персонала	Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 0,5 баллов (максимальная оценка – 5 баллов) (5)
12	3.2. Зарубежный опыт оплаты труда	ПК-2	Н.Владеть навыками разработки систем оплаты и мотивации труда персонала расчет бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; обоснования направлений совершенствования систем оплаты труда	Контрольная работа по зарубежному опыту оплаты труда	Правильно выполненное задание 1 в ходе выполнения контрольной работы оценивается в 1 балл; правильно выполненное задание 2 оценивается в 4 балла (максимальная оценка – 5 баллов) (5)
13		ПК-2	З.Знать базовые основы формирования систем оплаты и мотивации труда персонала; знать способы планирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	Тест по зарубежному опыту оплаты труда	Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 0,5 балла (максимальная оценка – 5 баллов) (5)
14	3.3. Компенсационны й пакет	ПК-2	Н.Владеть навыками разработки систем оплаты и мотивации труда персонала расчет бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и	Групповое творческое задание по компенсационному пакету	Групповое творческое задание: оценивается творческий подход, знание структуры

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100- балльной шкале)
			компенсационных выплат; обоснования направлений совершенствования систем оплаты труда		компенсационног о пакета, умение использовать междисциплинар ные связи, знание методов проведения социологических исследований и умение применять их на практике, владение методами разработки компенсационног о пакета (максимальная оценка – 5 баллов) (5)
15		ПК-2	З.Знать базовые основы формирования систем оплаты и мотивации труда персонала; знать способы планирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	Тест по компенсационному пакету	Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 0,5 баллов (максимальная оценка – 5 баллов) (5)
16	4.1. Формирование и использование фонда заработной платы предприятия	ПК-2	З.Знать базовые основы формирования систем оплаты и мотивации труда персонала; знать способы планирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	Тест по фонду заработной платы и формированию систем экономических вознаграждений	Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 1 балл (максимальная оценка – 10 баллов) (5)
17	4.2. Формирование системы экономических вознаграждений в организации	ПК-2	Н.Владеть навыками разработки систем оплаты и мотивации труда персонала расчет бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных	Кейс-стади по формированию систем экономических вознаграждений	Кейс-стади: оценивается умение анализировать информацию по проблеме исследования; учет специфики



№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100- балльной шкале)
			выплат; обоснования направлений совершенствования систем оплаты труда		работы и функциональных обязанностей менеджеров при разработке показателей результативности труда и их увязке с системой экономических вознаграждений. Максимальная оценка – 5 баллов (5)
18	5.1. Исследование удовлетвореннос- ти персонала и трудоустрой- мотивации	ПК-2	Н. Владеть навыками разработки систем оплаты и мотивации труда персонала расчет бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; обоснования направлений совершенствования систем оплаты труда	Практическое задание по исследованию удовлетворенности персонала и трудовой мотивации	Правильно выполненное задание - до 10 баллов. (10)
19	5.2. Оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	ПК-2	У. Уметь обосновывать выбор форм, систем оплаты труда, уметь планировать бюджет фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; уметь выявлять направления совершенствования систем оплаты труда	Контрольная работа по оценке эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Правильно выполненное задание - до 5 баллов (5)
				<b>Итого</b>	<b>100</b>

## 6.2. Промежуточный контроль (зачет, экзамен)

Рабочим учебным планом предусмотрен Экзамен в семестре 32.

### ВОПРОСЫ ДЛЯ ПРОВЕРКИ ЗНАНИЙ:

1-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса: Тест/проверка знаний. Критерий: За каждый правильный ответ - 1 балл, итого - до 30 баллов.

**Компетенция: ПК-2 ПК-2. Способен разрабатывать и внедрять системы оплаты и мотивации труда персонала для решения задач профессиональной деятельности, планировать бюджет фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; анализировать системы оплаты труда персонала и определять направления их совершенствования**

**Знание:** Знать базовые основы формирования систем оплаты и мотивации труда персонала; знать способы планирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат

1. Бестарифная система оплаты труда, ее основные особенности
2. Варианты гибких программ дополнительных льгот
3. Виды бестарифных систем. Другие нетрадиционные системы оплаты труда
4. Виды премиальных систем
5. Грейдинг как развитие тарифной системы
6. Коллективные формы оплаты труда
7. Место оплаты труда в системе стимулирования персонала. Роль оплаты труда в обеспечении эффективной работы персонала современной организации
8. Методики исследования удовлетворенности персонала и системы мотивации
9. Методологические подходы к разработке тарифных сеток
10. Оплата труда государственных служащих
11. Оплата труда менеджеров за рубежом
12. Особенности оплаты труда работников бюджетной сферы
13. Оценка социальной и экономической эффективности системы мотивации и стимулирования персонала
14. Повременная форма оплаты труда и ее системы
15. Показатели, характеризующие тарифную сетку
16. Понятие форм и систем оплаты труда. Классификации систем оплаты труда
17. Премирование в системе управления по целям (МВО)
18. Принципы премирования. Элементы системы премирования
19. Сдельная форма оплаты труда и ее системы
20. Системы участия в прибылях и собственности, их разновидности
21. Состав внутрифирменных нормативных документов, фиксирующих систему оплаты труда
22. Состав фонда оплаты труда (ФЗП)
23. Структура и функции компенсационного пакета
24. Сущность и элементы тарифной системы
25. Типы организации заработной платы. Элементы организации оплаты труда
26. Формирование системы экономических вознаграждений в организации
27. Этапы формирования компенсационного пакета

#### ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УМЕНИЙ:

2-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса: Задание на умение. Критерий: Правильное решение задачи.

**Компетенция: ПК-2 ПК-2. Способен разрабатывать и внедрять системы оплаты и мотивации труда персонала для решения задач профессиональной деятельности, планировать бюджет фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; анализировать системы оплаты труда персонала и определять направления их совершенствования**

**Умение:** Уметь обосновывать выбор форм, систем оплаты труда, уметь планировать бюджет фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; уметь выявлять направления совершенствования систем оплаты труда

- Задача № 1. Задание на оценку эффективности системы мотивации и стимулирования персонала
- Задача № 2. Задание на проведение исследования потенциальной текучести персонала
- Задача № 3. Задание на расчет возрастания тарифных коэффициентов
- Задача № 4. Задание на расчет показателей, характеризующих тарифную сетку
- Задача № 5. Задание по косвенной сдельной системе оплаты труда
- Задача № 6. Задание по сдельно-прогрессивной системе оплаты труда
- Задача № 7. Задание по тарифной системе оплаты труда

#### ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ НАВЫКОВ:

3-й вопрос билета (40 баллов), вид вопроса: Задание на навыки. Критерий: Правильно выполненное задание.

**Компетенция: ПК-2 ПК-2. Способен разрабатывать и внедрять системы оплаты и мотивации труда персонала для решения задач профессиональной деятельности, планировать бюджет фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; анализировать системы оплаты труда персонала и определять направления их совершенствования**

Навык: Владеть навыками разработки систем оплаты и мотивации труда персонала расчет бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; обоснования направлений совершенствования систем оплаты труда

Задание № 1. Задание на оценку экономической и социальной эффективности системы мотивации и стимулирования персонала вар.1

Задание № 2. Задание на оценку экономической и социальной эффективности системы мотивации и стимулирования персонала вар.2

Задание № 3. Задание на оценку экономической и социальной эффективности системы мотивации и стимулирования персонала вар.3

Задание № 4. Задание на оценку экономической и социальной эффективности системы мотивации и стимулирования персонала вар.4

Задание № 5. Задание на оценку экономической и социальной эффективности системы мотивации и стимулирования персонала вар.5

Задание № 6. Задание на проведение исследований удовлетворенности трудом персонала

Задание № 7. Задание на формирование системы мотивации и стимулирования персонала

#### ОБРАЗЕЦ БИЛЕТА

Министерство науки и высшего образования  
Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение  
высшего образования  
**«БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО «БГУ»)**

Направление - 38.03.03 Управление  
персоналом  
Профиль - Управление персоналом  
Кафедра государственного управления и  
управления человеческими ресурсами  
Дисциплина - Мотивация и оплата труда  
персонала

#### ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

1. Тест (30 баллов).
2. Задание на оценку эффективности системы мотивации и стимулирования персонала (30 баллов).

3. Задание на оценку экономической и социальной эффективности системы мотивации и стимулирования персонала вар.1 (40 баллов).

Составитель \_\_\_\_\_ И.Г. Носырева

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ Б.Ж. Тагаров

**7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)**

**а) основная литература:**

1. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда. практическое руководство. Электронный ресурс/ Е. Ветлужских.- Москва: Альпина Паблишер, 2017.-150 с.
2. Астратова В. А. Мотивация и стимулирование труда работников. выпускная квалификационная работа (бакалаврская работа). (на примере УФПС Красноярского края филиал ФГУП "Почта России" ОСП Красноярский почтамт)/ В.А. Астратова.- Красноярск, 2017.-84 с.
3. Егоршин А. П. Александр Петрович Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. допущено М-вом образования РФ. учебное пособие для вузов. 3-е изд., перераб. и доп./ А. П. Егоршин.- М.: ИНФРА-М, 2013.-377 с.
4. Озерникова Т. Г. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. учеб. пособие. Электронный ресурс/ Т. Г. Озерникова.- Иркутск: Изд-во БГУ, 2017.-106 с.
5. Озерникова Т. Г., Носырева И. Г. Оплата труда персонала. учеб. пособие. Электронный ресурс/ Т. Г. Озерникова, И. Г. Носырева.- Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2015.-390 с.
6. Дубоносова А. Н. Оплата труда: особенности сдельной и повременной форм/ А. Н. Дубоносова// Справочник экономиста
7. Рофе А. И. Александр Иосифович Экономика труда. учебник для вузов. рек. УМО вузов России по образованию в обл. нац. экономики и экономики труда. 2-е изд., стер./ А. И. Рофе.- М.: КноРус, 2014.-392 с.
8. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда [Электронный ресурс] : инструменты. Методики. Практика / Е. Ветлужских. — Электрон. текстовые данные. — М. : Альпина Паблишер, 2017. — 150 с. — 978-5-9614-6150-3. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/62046.html>
9. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс] : учебное пособие / А.Н. Байдаков [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. — 116 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/76038.html>

**б) дополнительная литература:**

1. Горелов Н. А. Вознаграждение работникам. Компенсационный менеджмент. учеб. пособие для вузов. допущено УМО вузов России по образованию/ Н. А. Горелов.- СПб.: ЛИК, 2007.-815 с.
2. Чемяков В. П. Грейдинг : технология построения системы управления персоналом/ Валерий Чемяков.- СПб.: Вершина, 2007.-206 с.
3. Соломанидина Т. О., Соломанидин В. Г. Мотивация трудовой деятельности персонала. 2-е изд., перераб. и доп./ Т.О. Соломанидина.- Москва: Юнити-Дана, 2015.-312 с.
4. Гейц И. В. Новые системы оплаты труда работников бюджетной сферы/ И. В. Гейц.- М.: Дело и сервис, 2009.-224 с.
5. Яковлев Р. Оплата и нормирование труда/ Р. Яковлев// С. 9-17, N 12, 2006, ч.з 2-202
6. Мазманова Б. Г. Оплата труда и трудовые отношения в России и за рубежом. учеб. пособие для вузов. допущено УМО вузов России по образованию по спец. "Экономика труда"/ Б. Г. Мазманова.- М.: Дело и сервис, 2010.-432 с.

7. Озерникова Т. Г. Особенности трудовой мотивации в переходной экономике. [монография]/ Т. Г. Озерникова.- Иркутск: Изд-во ИГЭА, 2001.-260 с., [9] л.
8. Остапенко Ю. М. Экономика труда. учеб. пособие для вузов. допущено М-вом образования и науки РФ. 2-е изд., перераб. и доп./ Ю. М. Остапенко.- М.: ИНФРА-М, 2007.-271 с.
9. Озерникова Т. Г., Носырева И. Г. Экономика труда. учеб. пособие/ Т. Г. Озерникова, И. Г. Носырева.- Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2009.-444 с.
10. Мазин А. Л. Экономика труда. 3-е изд., перераб. и доп./ А.Л. Мазин.- Москва: Юнити-Дана, 2012.-619 с.
11. Захарова Т.И. Мотивация трудовой деятельности [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Т.И. Захарова, С.В. Гаврилова— Электрон. текстовые данные.— М.: Евразийский открытый институт, 2010.— 264 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/10791.html>
12. Иванова С. 50 советов по нематериальной мотивации [Электронный ресурс] / С. Иванова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Альпина Паблишер, 2016. — 238 с. — 978-5-9614-4593-0. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/42651.html>
13. Иванова С.В. Мотивация на 100% [Электронный ресурс] : а где же у него кнопка? / С.В. Иванова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Альпина Паблишер, 2016. — 286 с. — 978-5-9614-5286-0. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/43706.html>
14. Методы научных исследований в экономике [Электронный ресурс] : учебное пособие / А.И. Хорев [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — Воронеж: Воронежский государственный университет инженерных технологий, 2013. — 127 с. — 978-5-89448-988-9. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47431.html>

#### **8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля), включая профессиональные базы данных и информационно-справочные системы**

Для освоения дисциплины обучающемуся необходимы следующие ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

- Сайт Байкальского государственного университета, адрес доступа: <http://bgu.ru/>, доступ круглосуточный неограниченный из любой точки Интернет
- КиберЛенинка, адрес доступа: <http://cyberleninka.ru>. доступ круглосуточный, неограниченный для всех пользователей, бесплатное чтение и скачивание всех научных публикаций, в том числе пакет «Юридические науки», коллекция из 7 журналов по правоведению
- Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU, адрес доступа: <http://elibrary.ru/>. доступ к российским журналам, находящимся полностью или частично в открытом доступе при условии регистрации
- Университетская библиотека онлайн, адрес доступа: <http://www.biblioclub.ru/>. доступ круглосуточный неограниченный из любой точки Интернет при условии регистрации в БГУ
- Электронная библиотека Издательского дома "Гребенников", адрес доступа: <http://www.grebennikon.ru/>. доступ с компьютеров сети БГУ (по IP-адресам)

#### **9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)**

Изучать дисциплину рекомендуется в соответствии с той последовательностью, которая обозначена в ее содержании. Для успешного освоения курса обучающиеся должны иметь первоначальные знания в области социологии, экономической теории, управления персоналом организации, статистики, экономики организации, рынка труда и занятости населения.

На лекциях преподаватель озвучивает тему, знакомит с перечнем литературы по теме, обосновывает место и роль этой темы в данной дисциплине, раскрывает ее

практическое значение. В ходе лекций студенту необходимо вести конспект, фиксируя основные понятия и проблемные вопросы.

Практические (семинарские) занятия по своему содержанию связаны с тематикой лекционных занятий. Начинать подготовку к занятию целесообразно с конспекта лекций. Задание на практическое (семинарское) занятие сообщается обучающимся до его проведения. На семинаре преподаватель организует обсуждение этой темы, выступая в качестве организатора, консультанта и эксперта учебно-познавательной деятельности обучающегося.

Изучение дисциплины (модуля) включает самостоятельную работу обучающегося.

Основными видами самостоятельной работы студентов с участием преподавателей являются:

- текущие консультации;
- прием и разбор домашних заданий (в часы практических занятий).

Основными видами самостоятельной работы студентов без участия преподавателей являются:

- формирование и усвоение содержания конспекта лекций на базе рекомендованной лектором учебной литературы, включая информационные образовательные ресурсы (электронные учебники, электронные библиотеки и др.);
- самостоятельное изучение отдельных тем или вопросов по учебникам или учебным пособиям;
- написание рефератов, докладов;
- подготовка к семинарам;
- выполнение домашних заданий в виде решения отдельных задач и индивидуальных работ по отдельным разделам содержания дисциплин и др.

#### **10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения**

В учебном процессе используется следующее программное обеспечение:

- MS Office,
- Гарант платформа F1 7.08.0.163 - информационная справочная система,
- КонсультантПлюс: Версия Проф - информационная справочная система,

#### **11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю):**

В учебном процессе используется следующее оборудование:

- Помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду вуза,
- Учебные аудитории для проведения: занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, практических занятий, выполнения курсовых работ, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения,
- Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий