

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

Для направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом
Профиль «HR-менеджмент и кадровое администрирование»

1 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Компетенции	Показатели	Критерии в соответствии с уровнем освоения ОП			Оценочное средство (промежуточная)
		пороговый (удовлетворительно) 55-69 баллов	Стандартный (хорошо) 70-84 балла	эталонный (отлично) 85-100 баллов	
УК-10	Знать	Имеет общее представление о процессах принятия обоснованного управленческого решения	Осознает отличия управленческих решений от повседневных, определяет показатели обоснованного управленческого решения	Имеет глубокие теоретические представления о принципах и способах принятия управленческого решения	Доклад с представлением тезисов
	Уметь	Умеет принимать самостоятельные решения в различных областях жизнедеятельности, в т.ч. в профессиональной сфере	Умеет применять технологии принятия рационального управленческого и экономического решения	Умеет разрабатывать альтернативные варианты решений и выбирать наиболее эффективные в соответствии с поставленной целью	Написание эссе, решение управленческих задач
	Владеть	Владеет навыками принятия решений в различных областях жизнедеятельности, в т.ч. в профессиональной сфере	Владеет навыками принятия рационального управленческого и экономического решения	Владеет навыками разработки альтернативных вариантов решений и выбора наиболее эффективных в соответствии с поставленной целью	Решение управленческих задач, участие в деловой игре, разработка курсовой работы

ПК-4	Знать	Обладает общим представлением о системе организации и оплаты труда	Имеет представление о вертикальном и горизонтальном разделении труда, содержании систем оплаты труда в организации	Осведомлен о механизмах организации труда, знает классификацию систем оплаты труда	Доклад с представлением тезисов.
	Уметь	Уметь определять преимущества и недостатки различных систем организации и оплаты труда	Умеет разрабатывать поэтапную программу внедрения систем организации и оплаты труда	Уметь внедрять механизмы организации и оплаты труда	Решение управленческих задач.
	Владеть	Владеет методами анализа и оценки различных систем организации и оплаты труда	Владеть технологиями разработки поэтапной программы внедрения систем организации и оплаты труда	Владеть эффективными механизмами организации и оплаты труда	Решение управленческих задач, участие в деловой игре

2. Описание критериев и шкал оценивания результатов обучения

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Текущий контроль предназначен для проверки хода и качества формирования компетенций, стимулирования учебной работы обучаемых и совершенствования методики освоения новых знаний. Он обеспечивается проведением семинаров, оцениванием контрольных заданий, проверкой конспектов лекций, выполнением индивидуальных и творческих заданий, периодическим опросом обучающихся на занятиях. Контролируемые разделы (темы) дисциплины, компетенции и оценочные средства представлены в таблице.

Модуль	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	1. Введение в мотивацию и стимулирование трудовой деятельности	УК-10, ПК-4	Устное сообщение с предоставлением тезисов, проведение терминологической работы по теме
	2. Теоретические основы и концепции мотивации труда		Устное сообщение с предоставлением тезисов, деловая игра, промежуточное тестирование
2	Психологические аспекты мотивации труда	УК-10	Устное сообщение с предоставлением тезисов, проведение теста
3	Стимулирование труда персонала	ПК-4	Устное сообщение с предоставлением тезисов, написание эссе
4	1. Мотивационный механизм организации	УК-10, ПК-4	Устное сообщение с предоставлением тезисов
	2. Мотивационные ресурсы управления организацией		Устное сообщение с предоставлением тезисов
5	Демотивация персонала и способы ее профилактики	УК-10, ПК-4	Устное сообщение с предоставлением тезисов

6	Аудит мотивационного состояния организации. Разработка и внедрение эффективной системы мотивации и стимулирования труда в организации	УК-10, ПК-4	Устное сообщение с предоставлением тезисов, управленческие задачи и упражнения Разработка и защита курсовой работы
---	---	-------------	---

Критерии и шкала оценивания тестирования (промежуточного итогового)

Оценка	Критерий оценки
«зачтено»	Выполнение более 60% тестовых заданий
«не зачтено»	Выполнение менее 60% тестовых заданий

Критерии и шкала оценивания терминологической работы по теме

Количество терминов и объем их описаний соответствуют заданию	2 балл
Используемая литература включает как классические, так и современные издания	1 балл
Содержание подкреплено необходимыми комментариями, примерами и поясняющими цитатами	2 балл
Максимальный балл	5 баллов

Критерии и шкала оценивания устного сообщения с предоставлением тезисов

Понимание проблемы, стремление разъяснить ее суть с научных позиций	2 балла
Умение интересно подать материал, наличие личностного отношения к нему	2 балла
Грамотность и логичность изложения материала	1 балл
Предоставление тезисов заданного формата	1 балл
Максимальный балл	6 баллов

Критерии и шкала оценивания управленческих задач и упражнений

Полнота раскрытия авторской позиции и ее состоятельность	1 балл
Подкрепление представленной информации необходимыми комментариями, примерами и поясняющими цитатами	2 балла
Представление правильных аргументирующих выводов	1 балл
Грамотность и логичность изложения материала	1 балл
Максимальный балл	5 баллов

Критерии и шкала оценивания эссе по прочитанной литературе

Краткая аннотация прочитанного, написанная от первого лица	1 балл
Выделение основных идей	1 балл
Наиболее интересные, привлекавшие внимание студента, суждения автора	1 балл
Три причины, по которым рекомендуется прочитать данный источник другим студентам	1 балл
Максимальный балл	4 балла

Критерии оценивания курсовой работы

Критерии	Показатели
1. Новизна реферированного текста Макс. - 20 баллов	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений.
2. Степень раскрытия сущности проблемы Макс. - 30 баллов	- соответствие плана теме реферата; - соответствие содержания теме и плану реферата; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы - обоснованность способов и методов работы с материалом; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы.
3. Обоснованность выбора источников Макс. - 20 баллов	- круг, полнота использования литературных источников по проблеме; - привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).
4. Соблюдение требований к оформлению Макс. - 15 баллов	- правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения; - владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы; - соблюдение требований к объему реферата; - культура оформления: выделение абзацев.
5. Грамотность Макс. - 15 баллов	- отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; - отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; - литературный стиль.

Оценивание реферата

Реферат оценивается по 100 балльной шкале, балы переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

- 86 – 100 баллов – «отлично»;
- 70 – 75 баллов – «хорошо»;
- 51 – 69 баллов – «удовлетворительно»;
- мене 51 балла – «неудовлетворительно».

Критерии оценивания презентаций

Оценка	Название критерия	Оцениваемые параметры
--------	-------------------	-----------------------

«зачтено»	Тема презентации	Соответствие темы программе учебного предмета, раздела
	Дидактические и методические цели и задачи презентации	Соответствие целей поставленной теме Достижение поставленных целей и задач
	Выделение основных идей презентации	Соответствие целям и задачам Содержание умозаключений Вызывают ли интерес у аудитории Количество (рекомендуется для запоминания аудиторией не более 4-5)
	Содержание	Достоверная информация об исторических справках и текущих событиях Все заключения подтверждены достоверными источниками Язык изложения материала понятен аудитории Актуальность, точность и полезность содержания
	Подбор информации для создания проекта – презентации	Графические иллюстрации для презентации Статистика Диаграммы и графики Экспертные оценки Ресурсы Интернет Примеры Сравнения Цитаты и т.д.
	Подача материала проекта – презентации	Хронология Приоритет Тематическая последовательность Структура по принципу «проблема-решение»
	Логика и переходы во время проекта – презентации	От вступления к основной части От одной основной идеи (части) к другой От одного слайда к другому Гиперссылки
	Заключение	Яркое высказывание - переход к заключению Повторение основных целей и задач выступления Выводы Подведение итогов Короткое и запоминающееся высказывание в конце
	Дизайн презентации	Шрифт (читаемость) Корректно ли выбран цвет (фона, шрифта, заголовков) Элементы анимации
Техническая часть	Грамматика Подходящий словарь Наличие ошибок правописания и опечаток	
«не зачтено»	Выполнение менее 60% оцениваемых параметров	

Критерии оценки теста для анализа и принятия управленческого решения

Оценка «отлично» ставится студенту, если на основе предложенной классификации типов личности, ее потребностей и особенностей трудового поведения он выявил и описал наиболее приемлемые и эффективные методы мотивации труда.

Оценка «хорошо» ставится студенту, если на основе предложенной классификации типов личности, ее потребностей и особенностей трудового поведения он выявил и описал наиболее приемлемые и эффективные методы мотивации труда, однако некоторые из них являются спорными и требуют доработки.

Оценка «удовлетворительно» ставится студенту, если на основе предложенной классификации типов личности он в большинстве случаев неверно соотнес ее потребности и особенности трудового поведения с эффективными методами мотивации труда.

Оценка «неудовлетворительно» ставится студенту, если он не выполнил задание по тесту.

Методика оценки участия студентов в деловой игре

Критерии оценки	Возможное количество баллов
Ясность изложения проблемы	1-3 балла
Глубина изложения проблемы	3-5 баллов
Весомость и развернутость аргументов в защиту теории, проработанность направлений ее применения в управлении персоналом	3-5 баллов
Умение отстаивать свои позиции	3-5 баллов
	max количество баллов- 18 min количество баллов - 10

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация предназначена для определения уровня освоения всего объема учебной дисциплины. Для оценивания результатов обучения при проведении промежуточной аттестации используется 4-балльная шкала.

Шкала оценивания

Европейская	100-балльная	4-балльная
A	94-100	

A-	90-94	отлично
B+	85-89	
B	80-84	хорошо
B-	75-79	
C+	70-74	
C	65-69	удовлетворительно
C-	60-64	
D	55-59	
F	50-54	неудовлетворительно

Шкала оценивания	Критерии	Уровень освоения компетенций
Отлично	наличие глубоких и исчерпывающих знаний в объеме пройденного программного материала, правильные и уверенные действия по применению полученных знаний на практике, грамотное и логически стройное изложение материала при ответе, знание дополнительно рекомендованной литературы	Эталонный
Хорошо	наличие твердых и достаточно полных знаний программного материала, незначительные ошибки при освещении заданных вопросов, правильные действия по применению знаний на практике, четкое изложение материала	Стандартный
Удовлетворительно	наличие твердых знаний пройденного материала, изложение ответов с ошибками, уверенно исправляемыми после дополнительных вопросов, необходимость наводящих вопросов, правильные действия по применению знаний на практике	Пороговый
Неудовлетворительно	наличие грубых ошибок в ответе, непонимание сущности излагаемого вопроса, неумение применять знания на практике, неуверенность и неточность ответов на дополнительные и наводящие вопросы.	Компетенции не сформированы

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

3.1. Оценочные средства текущего контроля успеваемости

Темы для выступления с презентацией / устного сообщения с представлением тезисов на семинарских и практических занятиях:

1. Введение в мотивацию и стимулирование трудовой деятельности

1. Сущность и основные понятия мотивации трудовой деятельности, проблема побуждения людей к труду.

2. Значение и роль мотивации и стимулирования труда в развитии организации.

3. Активация трудового поведения, повышение производительности труда, формирование удовлетворенности трудом и иные проблемы мотивации труда персонала.

4. Основные тенденции развития мотивационных практик.

2. Теоретические основы и концепции мотивации труда

1. Классические экономические теории труда.

2. Концепции мотивации труда в области управления персоналом.

3. Роль психологических, социальных, экономических и культурных факторов в формировании структуры трудовой мотивации.

4. Сущность и структура мотивационного ядра.

5. Инструментальные и терминальные ценности и их роль в формировании мотивации трудовой деятельности.

6. Соотношение ценностей труда и практических требований к выполняемой работе.

3. Психологические аспекты мотивации труда

1. Формирование и развитие индивидуальных подходов к мотивации труда персонала.

2. Типы темпераментов и их влияние на мотивационное состояние работников.

3. Ведущие мотиваторы различных профессиональных групп.

4. Диагностика и оптимизация социально-психологического климата в организации.

5. Профессиональная деструкция как фактор демотивации труда.

4. Стимулирование труда персонала

1. Заработная плата и ее функции.
2. Система правового регулирования оплаты труда.
3. Роль профессиональных союзов в регулировании оплаты труда.
4. Основные проблемы построения системы оплаты труда в организациях различных форм собственности и сфер деятельности.

5. Мотивационный механизм организации

1. Основные направления компенсационной политики компании. Составляющие компенсационной и некомпенсационной систем.
2. Структура компенсационного пакета.
3. Принципы и правила построения компенсационного пакета.
4. Классификация социальных пакетов.
5. Система дополнительного вознаграждения.
6. Способы вознаграждения различных групп персонала.

6. Мотивационные ресурсы управления организацией

1. Теории «поля» и их влияние на мотивацию персонала. Культурное поле компании и границы его формирования.
2. Меры общеорганизационного стимулирования и их связь с элементами корпоративной культуры.
3. Мотивационное значение миссии организации, кадровых ротаций, процедур оценки персонала, корпоративного стиля взаимоотношений, сплоченности команды менеджеров, информационных потоков в организации и карьерного планирования. Характеристика основных типов организационных культур.
4. Мотивы трудовой деятельности персонала, способствующие удовлетворению потребностей компании данной культуры.
5. Механизм мотивации, используемый для согласования потребностей бизнеса и мотивов персонала.

7. Демотивация персонала и способы ее профилактики

1. Сущность демотивации персонала.
2. Причины демотивации персонала.
3. Категории людей, карта мотиваторов или личностных характеристиках которые делают демотивацию наиболее типичной.
4. Пути преодоления демотивации персонала.

8. Аудит мотивационного состояния организации

1. Актуальные проблемы оценки трудового вклада персонала.
2. Критерии оценки трудового вклада и их роль в мотивации труда персонала.

3. Оценка соотношения принципов взыскания и поощрения в организации.
4. Диагностика и определения уровня удовлетворенности трудом персонала.
5. Оценка локальных нормативно-правовых актов, обеспечивающих функционирование системы мотивации и стимулирования труда.

Перечень понятий для проведения терминологической работы по разделу «Введение в мотивацию и стимулирование трудовой деятельности»

Понятия, включенные в терминологический диктант: мотив, стимул, удовлетворенность, мотиватор, мотивационное ядро, мотивация трудовой деятельности, стимулирование трудовой деятельности, система мотивации и стимулирования труда, моральное стимулирование, потребность, процессуальные теории мотивации, система оплаты труда, управление мотивацией труда, технологии управления мотивацией труда, ценность, интерес, трудовое поведение, трудовой вклад работника.

Деловая игра для формирования необходимых компетенций по разделу «Теоретические основы и концепции мотивации труда»

Цель деловой игры: основываясь на знаниях теорий мотивации, предложить варианты их использования в современной практике управления.

Форма проведения: командная (состав команды 5-6 человек).

Содержание деловой игры: обсуждение теорий происходит на суде, где слушается дело о целесообразности применения мотивационной теории в организации. В заседании принимают участие следующие ролевые группы:

- обвиняемые (автор теории и его последователи), их задача представить сущность теории, убедить присутствующих в ее важности для развития науки и практики, описать как можно больше направлений и способов применения теории в управлении персоналом, привести контраргументы обвинителям;

- защитники, их задача подтвердить важность теории, представить дополнительные аргументы в пользу теории, опровергнуть слова обвинителей;

- обвинители, их задача доказать слабость теории, привести примеры недееспособности теории;

- члены присяжного суда, их задача выслушать все стороны и оценить их работу по критериям, огласить свои выводы.

Сценарий и последовательность действий:

1. Выступление обвиняемых по определенной теории, регламент до 10 мин.
2. Выступление обвинителей, регламент до 10 мин.
3. Выступление защиты, регламент до 5 мин.
4. Ответное слово обвиняемых, регламент 3 мин.
5. Заключительное слово членов суда.

Порядок подготовки и проведения игры:

1. Предварительная подготовка к занятию:

- изучить теории мотивации;
- выбрать теорию мотивации, от лица автора которой обвиняемые будут выступать, заранее письменно выполнить задание.

Письменное задание выполняется путем заполнения следующей формы по выбранной теории мотивации:

А. Название теории, ее автор;

Б. Наиболее значимые положения теории;

В. По отдельным положениям теории написать, где и каким образом они могут быть использованы в управлении персоналом;

Г. Перечислить слабые стороны теории, препятствующие ее использованию в практике управления персоналом.

2. Выступление команд последовательно в трех ролях – с позиции обвиняемых, обвинителей, защитников с предварительно подготовленными докладами вступлений (в т.ч. с продумыванием аргументов и методов воздействия на оппонентов).

3. Оценка членами суда обвиняемых на основании следующих критериев:

1. Ясность изложения теории – 1-3 балла.

2. Глубина изложения теории – 3-5 баллов.

3. Весомость и развернутость аргументов в защиту теории, проработанность направлений ее применения в управлении персоналом – 3-8 баллов;

4. Умение отстаивать свои позиции – 3-5 баллов.

Дополнительный критерий – активность, развернутость и убедительность аргументов в защиту или обвинение при исполнении данной командой ролей защитников и обвинителей – 3-8 баллов.

Общая оценка состоит из суммы общих баллов по критериям.

4. Обсуждение итогов проведения деловой игры в группе, оценка преподавателем деловой игры.

Тест для проведения промежуточной аттестации по разделу «Теоретические основы и концепции мотивации труда»

1. Представителями традиционных теорий мотивации являются (отметьте не менее двух правильных вариантов ответов):

- А) Ф. Герцберг;
- Б) А. Маслоу;
- В) Г. Гант;
- Г) Ф. Тэйлор.

2. Авторами содержательных теорий мотивации являются (отметьте не менее двух правильных вариантов ответов):

- А) Ф. Герцберг;
- Б) А. Маслоу;
- В) В. Врум;
- Г) Ф. Тэйлор;
- Д) Д. Мак-Клелланд.

3. Авторами процессуальных теорий мотивации являются (отметьте не менее двух правильных вариантов ответов):

- А) Э. Лоулер;
- Б) Д. Макгрегор;
- В) В. Герчиков;
- Г) С. Адамс;
- Д) Д. Мак-Клелланд.

4. Авторами процессуальных теорий мотивации не являются (отметьте не менее двух правильных вариантов ответов):

- А) Л. Портер
- Б) Д. Макгрегор;
- В) Ф. Герцберг;
- Г) С. Адамс;
- Д) В. Врум.

5. Идеи о важности нормирования и организации труда впервые были высказаны представителями _____ теорий мотивации:

- А) процессуальных;
- Б) содержательных;
- В) традиционных;
- Г) эконометрических.

6. Идеи о важности групповых ценностей и субъективного восприятия работы для оптимизации мотивации труда впервые были высказаны:

- А) авторами Хотторнских экспериментов;
- Б) в теории Герцберга;

- В) авторами традиционных теорий мотивации;
 Г) в теории Рамперсада.

Тест по разделу «Психологические основы мотивации труда»

Данный тест предназначен для определения типа темперамента по сочетанию двух факторов - экстра- или интроверсии и уравновешенности, которую он называл стабильностью. Г.Ю. Айзенк получил четыре следующих сочетания:

1. Экстравертированный, нестабильный - холерик.
2. Экстравертированный, стабильный - сангвиник.
3. Интровертированный, нестабильный - меланхолик.
4. Интровертированный, стабильный - флегматик.

На основании этой классификации можно определить степень экстравертированности и стабильности, а также тип темперамента любого человека. Более наглядно это можно продемонстрировать на рисунке. Дайте один вариант ответа на каждый из 12 вопросов по двум шкалам. У вас есть три варианта ответа. Вы можете выбрать любой из них.

1. Часто ли вы испытываете тягу к новым впечатлениям, к тому, чтобы отвлечься, испытать сильные ощущения?
«да» - +1; «нет» - -1; «иногда» - 0
2. Считаете ли вы себя беззаботным человеком?
«да» - +1; «нет» - -1; «иногда» - 0
3. Вы из тех людей, которые не лезут за словом в карман?
«да» - +1; «нет» - -1; «иногда» - 0



ЭКСТРАВЕРСИЯ - ИНТРОВЕРСИЯ

4. Любите ли вы часто бывать в компании?

«да» - +1; «нет» - -1; «иногда» - 0

5. Держитесь ли вы обычно в тени на вечеринках или в компании?

«да» - -1; «нет» - +1; «иногда» - 0

6. Обдумываете ли вы свои дела неспешно и предпочитаете ли подождать прежде, чем действовать?

«да» - -1; «нет» - +1; «иногда» - 0

7. Предпочитаете ли вы работать в одиночестве?

«да» - -1; «нет» - +1; «иногда» - 0

8. Нравятся ли вам первоапрельские шутки?

«да» - +1; «нет» - -1; «иногда» - 0

9. Чувствуете ли вы себя неудобно в какой-нибудь другой одежде, кроме повседневной?

«да» - -1; «нет» - +1; «иногда» - 0

10. Очень ли вы любите вкусно поесть?

«да» - +1; «нет» - -1; «иногда» - 0

11. Предпочитаете ли вы больше строить планы, чем действовать?

«да» - -1; «нет» - +1; «иногда» - 0

12. Говорите ли вы иногда первое, что придет в голову?

«да» - +1; «нет» - -1; «иногда» - 0

СТАБИЛЬНОСТЬ - НЕСТАБИЛЬНОСТЬ

1. Часто ли вы чувствуете, что нуждаетесь в друзьях, которые могут Вас понять, ободрить или посочувствовать?

«да» - +1; «нет» - +1; «иногда» - 0

2. Очень ли вам трудно отказаться от своих намерений?

«да» - +1; «нет» - -1; «иногда» - 0

3. Чувствуете ли вы себя иногда счастливым, а иногда печальным без какой-либо уважительной причины?

«да» - -1; «нет» - +1; «иногда» - 0

4. Часто ли у вас бывают спады и подъемы настроения?

«да» - -1; «нет» - +1; «иногда» - 0

5. Часто ли вы теряли сон из-за чувства тревоги?

«да» - -1; «нет» - +1; «иногда» - 0

6. Верно ли, что вас легко задеть?

«да» - -1; «нет» - +1; «иногда» - 0

7. Часто ли вы бываете погружены в свои мысли?

«да» - +1; «нет» - -1; «иногда» - 0

8. Бывает ли у вас головокружение?

«да» - -1; «нет» - +1; «иногда» - 0

9. Трудно ли вам заснуть ночью?

«да» - -1; «нет» - +1; «иногда» - 0

10. Долго ли вы переживаете после конфуза?

«да» - +1; «нет» - -1; «иногда» - 0

11. Часто ли вы чувствуете себя неловко в обществе людей выше вас по положению?

«да» - -1; «нет» - +1; «иногда» - 0

12. Часто ли у вас «сосет под ложечкой» перед важным делом?

«да» - -1; «нет» - +1; «иногда» - 0

Подсчитайте количество баллов по каждой из двух шкал. Если по шкале «экстраверсия» оно окажется больше нуля, то человек - экстраверт, если меньше, то интроверт. Если сумма баллов по шкале «стабильность» выше нуля, то человек стабилен, если меньше, то нестабилен. По сочетанию этих двух факторов определяется тип темперамента.

Задание к тесту:

1. Ознакомьтесь и проанализируйте тест Г. Ю. Айзенка.
2. Соотнесите психологические типы личности с возможными методами эффективной мотивации.

Перечень тем для написания эссе по разделу «Стимулирование труда персонала»

1. Взаимосвязь мотивов и стимулов трудовой деятельности.
2. Мотивационные свойства заработной платы.
3. Современные технологии нематериального стимулирования.
4. Нетрадиционные методы мотивации как инструмент совершенствования системы мотивации и стимулирования труда в современных организациях.
5. Организационное стимулирование персонала.
6. Пути преодоления инструментального подхода к мотивации современного персонала.

Задачи и упражнения для контроля знаний по теме «Аудит мотивационного состояния организации. Разработка и внедрение эффективной системы мотивации и стимулирования труда в организации»

1. Пред вами стоит задача сформировать штат подразделения в составе 8-10 человек. Какую роль в данной работе будет играть информация о типах характера потенциальных кандидатов?
2. «В процессе применения системы мотивации и стимулирования труда основной задачей менеджера является привитие работнику таких ценностей, которые вытекают из миссии организации, в которой он работает». Оцените справедливость данной фразы.
3. Среди представителей меркантилизма имелось мнение следующего содержания «Чем меньше платишь работнику, тем лучше он работает» Оцените данную точку зрения с позиций отдельных мотивационных теорий и моделей.
4. Оцените высказывание: «Повременные системы оплаты труда снижают мотивацию к труду и поэтому должны быть заменены сдельными системами. Почему это до сих пор не сделано? Все очень просто – руководители и собственники просто боятся потерять лишние деньги на оплату труда».
5. «Работникам нельзя создавать индивидуальные условия работы. Если ему не нравится общий порядок стимулирования труда – значит его проще уволить и нанять более сговорчивого человека». Оцените данное мнение.
6. «Свободный график работы и другие формы гибких режимов труда разрушают организационные принципы управления персоналом и отнимают у менеджеров много времени на их обеспечение. В совокупности – это делает такие формы занятости не выгодными для предприятий». Оцените данную точку зрения.

3.2. Оценочные средства промежуточной аттестации

Перечень тем курсовых работ

Инструментом оценки теоретических знаний студента по курсу, а также его практических умений анализа и разработки эффективной системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности в организации является курсовая работа, тематика которой является единой для всех студентов, однако выполняется на примере разных предприятий (организаций, учреждений). Тема курсовой работы: «Анализ и

совершенствование механизмов мотивации и стимулирования трудовой деятельности в организации (на примере...»).

Перечень вопросов к экзамену

1. Эволюция научных взглядов на теорию на теорию мотивации труда в системе управления персоналом.
2. Основные концепции мотивации и стимулирования труда, получившие развитие мировой деловой практике.
3. Психологические основы мотивации труда.
4. Социальное поведение как составляющая мотивации и стимулирования труда.
5. Сущность и признаки мотивационного ядра персонала.
6. Этапы развития мотивации трудовой деятельности.
7. Соотношение понятий «мотивация» и «стимулирование».
8. Сущность и структура трудовой мотивации.
9. Влияние этапов жизненного цикла организации на систему мотивации и стимулирования труда.
10. Форма и функции оплаты труда в организации.
11. Система экономического стимулирования труда в организации.
12. Системы оплаты труда в различных странах мира.
13. Мотивация и социальная ответственность.
14. Функции системы мотивации и стимулирования труда в организации.
15. Содержательные теории мотивации труда.
16. Процессуальные теории мотивации труда.
17. Современные теории мотивационного процесса.
18. Удовлетворенность как базовая цель поведения. Факторы, оказывающие влияние на удовлетворенность работника.
19. Виды мотивационных ресурсов.
20. Организационная культура как инструмент мотивации трудовой деятельности.
21. Оценка эффективности управления мотивацией.
22. Особенности формирования мотивационной политики организации.
23. Роль инструментальных и терминальных ценностей в формировании мотивации трудовой деятельности. Девальвация трудовых ценностей в России как фактор снижения трудовой мотивации работников.

24. Потребности и интересы в системе мотивации и стимулирования труда.
25. Нормативно-правовая база оплаты труда в Российской Федерации.
26. Механизмы морального стимулирования персонала.
27. Принципы и технологии построения эффективной системы мотивации и стимулирования труда.
28. Нетрадиционные методы мотивации трудовой деятельности.
29. Показатели эффективности системы мотивации и стимулирования труда в организации.
30. Демотивация персонала и способы ее профилактики.
31. Профессиональная деструкция как результат дезадаптации к изменяющимся условиям труда.
32. Специфика мотивации труда в сфере государственной и муниципальной службы.
33. Организационно-административные, экономические и социально-психологические методы управления мотивацией труда персонала.
34. Структура персонала и ее влияние на многообразие трудовой мотивации.
35. Партисипативное управление в организации как инструмент усиления трудовой мотивации персонала.
36. Страновые модели мотивации и стимулирования трудовой деятельности.
37. Оценка трудового вклада работника.
38. Особенности мотивации труда руководителей.

Образец экзаменационного билета

Министерство образования и науки РФ
Забайкальский государственный университет
Факультет Экономики и управления

Экзаменационный билет № 1
по дисциплине: Мотивация и
стимулирование трудовой деятельности
Направление: 38.03.03 «Управление персоналом»

1. Эволюция научных взглядов на теорию мотивации труда в системе управления персоналом.
2. Системы оплаты труда в различных странах мира.
3. Механизмы морального стимулирования персонала.

Билет составил: Антонова В.С.

Утверждаю:

« ____ » _____ 2024 г.

Зав. кафедрой _____ Казарян И.Р.

Министерство образования и науки РФ
Забайкальский государственный университет
Факультет Экономики и управления

Экзаменационный билет № 2
по дисциплине: Мотивация и
стимулирование трудовой деятельности
Направление: 38.03.03 «Управление персоналом»

1. Основные концепции мотивации и стимулирования труда, получившие развитие в мировой деловой практике.
2. Оценка эффективности управления мотивацией.
3. Психологические основы мотивации труда.

Билет составил: Антонова В.С.

Утверждаю:

« ____ » _____ 2024 г.

Зав. кафедрой _____ Казарян И.Р.

4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

4.1. Описание процедур проведения текущего контроля успеваемости студентов

В таблице представлено описание процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий текущего контроля успеваемости студентов, в соответствии с рабочей программой дисциплины, и процедур оценивания результатов обучения с помощью спланированных оценочных средств.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Эссе	Темы проблемных эссе выдаются на практических занятиях, предшествующих изучению предлагаемой темы. Задания должны быть выполнены в установленный преподавателем срок и в соответствии с требованиями к оформлению (текстовой и графической частей). Выполненные задания в назначенный срок сдаются на проверку
Доклад	Защита докладов предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводится во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему докладов и требования, предъявляемые к их выполнению и защите

Управленческая задача и упражнение	Преподаватель не мене, чем за неделю до срока решения кейс-задач должен довести до сведения обучающихся предлагаемые кейс-задачи. Решенные кейс-задачи в назначенный срок сдаются на проверку преподавателю.
Тестирование	Компьютерное тестирование проводится по результатам освоения разделов дисциплины во время практических занятий. Во время проведения тестирования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения теста, доводит до обучающихся: темы, количество заданий в тесте время выполнения.
Курсовая работа	<p>Курсовая работа должна быть разработана в соответствии с требованиями, предъявляемыми к структуре и оформлению работы. Структурными элементами курсовой работы являются: титульный лист, содержание, введение, основная часть, заключение, список использованных источников, приложение.</p> <p>Введение работы должно быть посвящено обоснованию выбранной темы, постановке целей и задач исследования, определению объекта, предмета и методов исследования. Основная часть представляет собой раздел работы, где происходит последовательное решение поставленных в ней задач. Основная часть курсовой работы должна состоять из двух разделов (глав), с разделением их на подразделы. Первый раздел должен носить общетеоретический характер (методологический характер). В нем на основе изучения работ отечественных и зарубежных авторов излагается сущность объекта, предмета исследования и поставленных проблем. Критически оцениваются понятийные категории, рассматриваются различные подходы к ее решению, дается их оценка с точки зрения их использования в конкретной управленческой ситуации, обосновываются и излагаются собственные позиции автора. Второй раздел должен носить аналитический характер. В нем следует дать общую характеристику организации-объекта исследования (название, история, сферы деятельности, организационную структуру), проанализировать кадровый состав. В данном разделе также необходимо исследовать систему мотивации и стимулирования труда в организации, включая: штатное расписание; фонд оплаты труда и его распределение между постоянной и переменной частью, а также между отдельными категориями персонала; условия выплат тех или иных элементов заработной платы. Второй раздел направлен также на разработку мероприятий по изменению или формированию системы мотивации и стимулирования труда в целом или отдельных ее элементов. В нем, на основе проведенного во второй главе</p>

	анализа и выявленных
Деловая игра	Задание для проведения деловой игры выдается студентам заранее. Деление студентов на группы, наделение участников деловой игры конкретными ролями также осуществляется заблаговременно. По окончании деловой игры проводится коллективное обсуждение хода и результатов деловой игры, формулируется заключение в виде проекта решения проблемы
Терминологический диктант	Диктант проводится с целью выявления степени освоения студентами базовых понятий дисциплины, уровня владения ими терминологическим аппаратом. Диктант предполагает письменную интерпретацию обучающимися предлагаемых ключевых понятий по пройденной теме.

4.2. Описание процедур проведения промежуточной аттестации

Экзамен

При определении уровня достижений, обучающихся на экзамене, обращается особое внимание на следующее:

- дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос;
- показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи;
- знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной дисциплины и междисциплинарных связей;
- ответ формулируется в терминах дисциплины, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию обучающегося;
- теоретические постулаты подтверждаются примерами из практики.

Оценивание результатов обучения на экзамене

- Экзамен – процедура, проводимая по установленным правилам для оценки чьих-либо знаний, умений, компетенций по какому-либо учебному предмету, модулю и т.д. Процедура проведения экзамена может быть организована по-разному
- Традиционный экзамен предполагает выдачу списка вопросов, выносимых на экзамен, заранее (в самом начале обучения или в конце обучения перед сессией). Экзамен включает, как правило, две части: теоретическую (вопросы) и практическую (задачи, практические

задания, кейсы и т.д.). Для подготовки к ответу на вопросы и задания билета, который студент вытаскивает случайным образом, отводится время в пределах 30 минут. После ответа на теоретические вопросы билета, как правило, ему преподаватель задает дополнительные вопросы. Компетентностный подход ориентирует на то, чтобы экзамен обязательно включал деятельностный компонент в виде задачи/ситуации/кейса для решения.

- Распределение вопросов по билетам приводится в ФОС и находится в закрытом для студентов доступе.
- В традиционной системе оценивания именно экзамен является наиболее значимым оценочным средством и решающим в итоговой отметке учебных достижений студента. Максимальное количество баллов 50.

Параметры оценочного средства

2 Оценка собеседования по теоретической части		Мах 50 баллов
Критерии оценки (результат определяется как сумма всех составляющих)		
«5» (45-50) баллов	<p>В соответствии с паспортом компетенции</p> <ul style="list-style-type: none"> - показывает глубокое и полное категорий и концепций, необходимых для изучения социального страхования (т.е. знание основного содержания учебного элемента (модуля)); - проявляет высокий уровень умений применять знания и методы для решения практических задач/заданий; - владеет навыками использования их в сфере профессиональной деятельности в управлении персоналом; - демонстрирует понимание важности приобретенных знаний и умений для будущей профессиональной деятельности; 	
«4» (35 – 44) баллов	<p>В соответствии с паспортом компетенции</p> <ul style="list-style-type: none"> - демонстрирует знание проблем и процессов, но допускает неточности в их объяснении; - способен оценивать некоторые проблемы и процессы социального страхования; - демонстрирует некоторые навыки использования знаний по социальному страхованию в будущей профессиональной деятельности; - демонстрирует понимание приобретенных знаний и умений для будущей профессиональной деятельности; 	
«3» (25 – 34) баллов	<p>В соответствии с паспортом компетенции</p> <ul style="list-style-type: none"> - имеет представление о категориях и концепциях, необходимых для изучения проблем социального страхования; - испытывает сложности при выборе методов объяснения их; - может с трудом показать навыки использования знаний по дисциплине в будущей профессиональной деятельности. 	