

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущей и промежуточной аттестации

По учебной дисциплине

«Система стимулирования и мотивации персонала»

Для направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Направленность программы - магистратура

1. Описание показателей (дескрипторов) и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Контроль качества освоения дисциплины (модуля) включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

К о м п а н е т е н ц и и	П о к а з а т е л и	Критерии в соответствии с уровнем освоения ОП			Оценочное средство (промежуточная аттестация)
		пороговый (удовлетворительно) 55-69 баллов	стандартный (хорошо) 70-84 балла	эталонный (отлично) 85-100 баллов	
У К - З	З н а т ь	Имеет общее представление о руководстве работой команды, и выработке командной стратегии для достижения поставленной цели	Знает основы руководства работой команды, и выработки командной стратегии для достижения поставленной цели	Имеет глубокие знания о о руководстве работой команды, и выработке командной стратегии для достижения поставленной цели	Устный опрос, контроль ная работа

	Уметь	Умеет руководить работой команды, вырабатывать командную стратегию для достижения поставленной цели	Умеет организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Умеет самостоятельно разрабатывать, внедрять, организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Доклад с презентацией
	Владеть	Владеет общими приемами руководства работой команды и выработки командной стратегии для достижения поставленной цели	Владеет основными приемами организации и руководства работой команды и выработки командной стратегии для достижения поставленной цели	Владеет технологией разработки и внедрения, руководства работой команды и выработки командной стратегии для достижения поставленной цели	Доклад с презентацией
О П К - З	Знать	Имеет общее представление о реализации стратегии, политики и технологий управления персоналом организации в динамичной среде	Знает основы реализации стратегии, политики и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и методы оценки их социальной и экономической эффективности	Имеет глубокие знания о реализации стратегии, политики и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и методах оценки их социальной и экономической эффективности	Устный опрос, контрольная работа
	Уметь	Умеет в целом обеспечивать реализацию стратегии, политики и технологий управления персоналом организации в динамичной среде	Умеет и разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политики и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	Умеет самостоятельно разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политики и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	Доклад с презентацией

	Вла дет ь	Владеет общими приемами реализации стратегии, политики и технологий управления персоналом организации в динамичной среде	Владеет методами реализации стратегии, политики и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценки их социальной и экономической эффективности	Владеет технологией реализации стратегии, политики и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценки их социальной и экономической эффективности	Доклад с презента ции
П К - 8	З н а т ь	Имеет общее представление о операционной проектной деятельности в сфере управления персоналом	Знает основы операционной проектной деятельности в сфере управления персоналом	Имеет глубокие знания об операционной проектной деятельности в сфере управления персоналом	Устный опрос, контроль ная работа
	Ум еть	Умеет в целом осуществлять операционную проектную деятельности в сфере управления персоналом	Умеет осуществлять операционную проектную деятельности в сфере управления персоналом	Умеет самостоятельно осуществлять операционную проектную деятельности в сфере управления персоналом	Доклад с презента цией
	Вла дет ь	Владеет общими приемами осуществления операционной проектной деятельности в сфере управления персоналом	Владеет методами осуществления операционной проектной деятельности в сфере управления персоналом	Владеет технологией осуществления операционной проектной деятельности в сфере управления персоналом	Доклад с презента цией

2. Описание критериев и шкал оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)

2.1. 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 (модуля), компетенции и оценочные средства представлены в таблице.

М о д у ль	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемо й компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	Теоретические основы мотивации и стимулирования труда	УК-3, ОПК-3, ПК-8	Контрольная работа
2	Зарубежные и отечественные теории мотивации	УК-3, ОПК-3, ПК-8	Устный опрос
3	Экономическая мотивация и стимулирование труда	УК-3, ОПК-3, ПК-8	Доклад с презентацией
4	Административно- правовая мотивация и стимулирования труда и стимулирование труда	УК-3, ОПК-3, ПК-8	Доклад с презентацией
5	Социально- психологическая мотивация и стимулирование я труда	УК-3, ОПК-3, ПК-8	Доклад с презентацией

Критерии оценки доклада и презентации:

Оценка	«отлично»	«хорошо»	«удовлетворительно »	«неудовлетворительно»
Содержание	Работа полностью завершена	Почти полностью сделаны наиболее важные компоненты работы	Не все важнейшие компоненты работы выполнены	Работа сделана фрагментарно и с помощью учителя
	Работа демонстрирует глубокое понимание	Работа демонстрирует понимание основных	Работа демонстрирует понимание, но неполное	Работа демонстрирует минимальное понимание

	описываемых процессов	моментов, хотя некоторые детали не уточняются		
	Даны интересные дискуссионные материалы. Грамотно используется научная лексика	Имеются некоторые дискуссионного характера. Научная лексика используется, но иногда не корректно	Дискуссионные материалы есть в наличии, но не способствуют пониманию проблемы. Научная терминология или используется мало или используется некорректно.	Минимум дискуссионных материалов. Минимум научных терминов
	Ученик предлагает собственную интерпретацию или развитие темы (обобщения, приложения, аналогии)	Ученик в большинстве случаев предлагает собственную интерпретацию или развитие темы	Ученик иногда предлагает свою интерпретацию	Интерпретация ограничена или беспочвенна
	Везде, где возможно выбирается более эффективный и/или сложный процесс	Почти везде выбирается более эффективный процесс	Ученику нужна помощь в выборе эффективного процесса	Ученик может работать только под руководством учителя
Дизайн	Дизайн логичен и очевиден	Дизайн есть	Дизайн случайный	Дизайн не ясен
	Имеются постоянные элементы дизайна. Дизайн подчеркивает содержание.	Имеются постоянные элементы дизайна. Дизайн соответствует содержанию	Нет постоянных элементов дизайна. Дизайн может и не соответствовать содержанию.	Элементы дизайна мешают содержанию, накладываясь на него
	Все параметры шрифта хорошо подобраны (текст хорошо читается)	Параметры шрифта подобраны. Шрифт читаем	Параметры шрифта недостаточно хорошо подобраны, могут мешать восприятию	Параметры не подобраны. Делают текст трудночитаемым
Графика	Хорошо подобрана, соответствует содержанию, обогащает содержание	Графика соответствует содержанию	Графика мало соответствует содержанию	Графика не соответствует содержанию
Грамотность	Нет ошибок: ни грамматических, ни синтаксических	Минимальное количество ошибок	Есть ошибки, мешающие восприятию	Много ошибок, делающих материал трудночитаемым

Суммарная оценка презентации:

Максимальное количество баллов - 50

50 - 45 баллов - отлично

44 – 35 баллов – хорошо

34 – 25 баллов – удовлетворительно

24 - 15 баллов – неудовлетворительно

Критерии оценки контрольной работы

- оценка «отлично» выставляется студенту, если вопрос раскрыт полностью, студент показал отличные знания;
- оценка «хорошо», если вопрос раскрыт хорошо, с достаточной степенью полноты;
- оценка «удовлетворительно», если вопрос раскрыт удовлетворительно, имеются определенные недостатки по полноте и содержанию ответа;
- оценка «неудовлетворительно» - ответ не является логически законченным и обоснованным, поставленный вопрос раскрыт неудовлетворительно с точки зрения полноты и глубины изложения материала; отсутствует ответ на вопрос или содержание ответа не совпадает с поставленным вопросом.

Критерии оценки по устному опросу:

Оценка «отлично» ставится, если студент:

- полностью освоил учебный материал;
- умеет изложить его своими словами;
- самостоятельно подтверждает ответ конкретными примерами;
- правильно и обстоятельно отвечает на дополнительные вопросы преподавателя.

Оценка «хорошо» ставится, если студент:

- в основном усвоил учебный материал, допускает незначительные ошибки при его изложении своими словами;
- подтверждает ответ конкретными примерами;
- правильно отвечает на дополнительные вопросы преподавателя.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если студент:

- не усвоил существенную часть учебного материала;
- допускает значительные ошибки при его изложении своими словами;
- затрудняется подтвердить ответ конкретными примерами;
- слабо отвечает на дополнительные вопросы.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если студент:

- почти не усвоил учебный материал;
- не может изложить его своими словами;
- не может подтвердить ответ конкретными примерами;
- не отвечает на большую часть дополнительных вопросов преподавателя.

Критерии оценки контрольной работы

- оценка «отлично» выставляется студенту, если вопрос раскрыт полностью, студент показал отличные знания;
- оценка «хорошо», если вопрос раскрыт хорошо, с достаточной степенью полноты;
- оценка «удовлетворительно», если вопрос раскрыт удовлетворительно, имеются определенные недостатки по полноте и содержанию ответа;
- оценка «неудовлетворительно» - ответ не является логически законченным и обоснованным, поставленный вопрос раскрыт неудовлетворительно с точки зрения полноты и глубины изложения материала; отсутствует ответ на вопрос или содержание ответа не совпадает с поставленным вопросом.

Критерии оценки по устному опросу:

Оценка «отлично» ставится, если студент:

- полностью освоил учебный материал;
- умеет изложить его своими словами;
- самостоятельно подтверждает ответ конкретными примерами;
- правильно и обстоятельно отвечает на дополнительные вопросы преподавателя.

Оценка «хорошо» ставится, если студент:

- в основном усвоил учебный материал, допускает незначительные ошибки при его изложении своими словами;
- подтверждает ответ конкретными примерами;
- правильно отвечает на дополнительные вопросы преподавателя.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если студент:

- не усвоил существенную часть учебного материала;
- допускает значительные ошибки при его изложении своими словами;
- затрудняется подтвердить ответ конкретными примерами;
- слабо отвечает на дополнительные вопросы.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если студент:

- почти не усвоил учебный материал;
- не может изложить его своими словами;
- не может подтвердить ответ конкретными примерами;

- не отвечает на большую часть дополнительных вопросов преподавателя.

2.3. 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 четырехбалльная шкала: «Отлично», «Хорошо», «Удовлетворительно», «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

Вопросы к контрольной работе на семинарских и практических занятиях:

Семинар 1. Теоретические основы мотивации

1. Потребность: определение, виды потребностей.
2. Интерес: определение, виды интересов.
3. Мотив: определение, виды мотивов.
4. Мотивация: определение, виды и этапы мотивации.
5. Стимул: определение, формы стимулов.
6. Взаимосвязь потребностей, интересов, мотивов и стимулов.

Семинар 2. Сущность мотивации труда

1. Мотивация труда: определение, структура мотива труда.
2. Особенности формирования мотивов труда.
3. Стадии трудовой жизни.
4. Мотиваторы и демотиваторы в труде.
5. Виды мотивации труда.
6. Вознаграждение за труд и его виды.
7. Материальная мотивация труда и ее формы.
8. Нематериальная мотивация труда и ее формы.
9. Мотивы эффективного трудового поведения.

Вопросы к устному опросу на семинарских и практических занятиях:
Семинар 3. Зарубежные и отечественные теории мотивации

1. Теория X - Фредерик Уинслоу Тейлор.
2. Теория Y - Дуглас Мак-Грегор.
3. Теория Z - Вильям Оучи.
4. Теория потребностей - Абрахам Маслоу.
5. Теория существования, связи и роста - Клейтон Альдерфер.
6. Теория приобретенных потребностей - Дэвид Мак Клелланд.
7. Теория двух факторов - Фредерик Герцберг.
8. Теория ожиданий – Виктор Врум.
9. Теория справедливости – Смит Адамс.
10. Комплексная процессуальная теория - Лайман Портер и Эдвард Лоулер.
11. Отечественные исследования мотивации труда.

Темы для доклада с презентацией на семинарских и практических занятиях:

1. По разделу «Экономическая мотивация труда» в виде подготовки доклада с презентацией по системе экономической мотивации конкретного предприятия.

2. По разделу «Административно-правовая мотивация труда» в виде подготовки доклада с презентацией по системе административно-правовой мотивации конкретного предприятия.

3. По разделу «Социально-психологическая мотивация труда» в виде подготовки доклада с презентацией по предложенным темам:
 1. Виды общественного поощрения персонала
 2. Виды общественного порицания персонала
 3. Обучение персонала
 4. Коучинг
 5. Профессиональная адаптация персонала
 6. Наставничество
 7. Оценка профессиональных компетенций персонала
 8. Развитием лидерства
 9. Управление деловой карьерой
 10. Управление талантами
 11. Обогащение и гуманизация труда

12. Мотивация персонала гибким графиком работы
13. Фриланс
14. Участие персонала в управлении организацией (партисипативность)
15. Корпоративная культура
16. Виды корпоративных мероприятий
17. Грейдинг
18. Тимбилдинг
19. Дресс-код
20. Управление лояльностью персонала
21. Производственные соревнования
22. Мотивация с учетом пола, возраста и уровня образования сотрудников.
23. Мотивация с учетом типа темперамента и типа личности
24. Автоматизированные системы мотивации и стимулирования персонала

3.2. *Оценочные средства промежуточной аттестации*

Перечень теоретических вопросов (для оценки знаний)

1. Потребность: определение, виды потребностей.
2. Интерес: определение, виды интересов.
3. Мотив: определение, виды мотивов.
4. Мотивация: определение, виды и этапы мотивации.
5. Стимул: определение, формы стимулов.
6. Взаимосвязь потребностей, интересов, мотивов и стимулов.
7. Мотивация труда: определение, структура мотива труда.
8. Особенности формирования мотивов труда.
9. Стадии трудовой жизни.
10. Мотиваторы и демотиваторы в труде.
11. Виды мотивации труда.
12. Вознаграждение за труд и его виды.
13. Материальная мотивация труда и ее формы.
14. Нематериальная мотивация труда и ее формы.
15. Мотивы эффективного трудового поведения.
16. Теория Х - Фредерик Уинслоу Тейлор.
17. Теория Y - Дуглас Мак-Грегор.
18. Теория Z - Вильям Оучи.
19. Теория потребностей - Абрахам Маслоу.
20. Теория существования, связи и роста - Клейтон Альдерфер.
21. Теория приобретенных потребностей - Дэвид Мак Клелланд.
22. Теория двух факторов - Фредерик Герцберг.
23. Теория ожиданий – Виктор Врум.
24. Теория справедливости – Смит Адамс.
25. Комплексная процессуальная теория - Лайман Портер и Эдвард Лоулер.
26. Отечественные исследования мотивации труда.
27. Сущность оплаты труда.
28. Структура платы труда.
29. Принципы оплаты труда.
30. Функции оплаты труда.
31. Государственное регулирование оплаты труда
32. Системы оплаты труда.

33. Формы оплаты труда.
34. Премирование трудовой деятельности.
35. Зарубежные системы оплаты труда.
36. Положение об оплате труда.
37. Необходимость социального пакета на предприятиях.
38. Принципы формирования социального пакета.
39. Обязательный социальный пакет.
40. Компенсационный социальный пакет.
41. Мотивационный социальный пакет.
42. «Гибкий» социальный пакет.
43. Особенности, достоинства и недостатки административно-правовых методов мотивации труда.
44. Организационная мотивация (регламентирование, нормирование, инструктирование).
45. Распорядительная мотивация.
46. Материальная ответственность.
47. Дисциплинарная ответственность.
48. Административная ответственность.
49. Уголовная ответственность.
50. Общественное поощрение и порицание
51. Обучение персонала
52. Коучинг
53. Профессиональная адаптация персонала
54. Наставничество
55. Оценка профессиональных компетенций персонала
56. Развитием лидерства
57. Управление деловой карьерой
58. Управление талантами
59. Обогащение и гуманизация труда
60. Мотивация персонала гибким графиком работы
61. Фриланс
62. Участие персонала в управлении организацией (партисипативность)
63. Корпоративная культура
64. Виды корпоративных мероприятий
65. Грейдинг
66. Тимбилдинг
67. Дресс-код
68. Управление лояльностью персонала
69. Производственные соревнования
70. Мотивация с учетом пола, возраста и уровня образования сотрудников.
71. Мотивация с учетом типа темперамента и типа личности
72. Анализ психологического климата в коллективе
73. Устранение конфликтов в коллективе
74. Диагностика и мониторинг мотивационной среды в организации
75. Формирование, функционирование и совершенствование системы мотивации и стимулирования труда в организации
76. Методика оценки эффективности системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности: критерии оценки и формы обобщения результатов

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 запланированных оценочных средств.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Устный опрос	Устный опрос студентов выполняется по результатам освоения конкретной темы дисциплины во время практических занятий. Преподаватель на занятии предлагает перечень основных вопросов по конкретной теме и знакомит студентов с критериями оценивания устного опроса.
Доклад с презентацией	Индивидуальные темы докладов и презентаций выдаются на практических занятиях, предшествующих изучению предлагаемой темы. Преподаватель знакомит студентов с критериями оценивания. Индивидуальные задания должны быть выполнены к занятию по изучению предлагаемой темы и в соответствии с требованиями к оформлению (подготовка выступления с презентацией). Выполненное задание предъявляется студентом на практическом занятии по изучению предлагаемой темы.
Контрольная работа	Контрольная работа выполняется студентом по результатам освоения конкретной темы дисциплины во время практических занятий. Преподаватель на занятии предлагает варианты контрольных работ по конкретной теме, знакомит студентов с критериями оценивания. В назначенный срок студенты сдают выполненные задания на проверку преподавателю.

4.2. Описание процедур проведения промежуточной аттестации

Экзамен

Промежуточная аттестация предназначена для определения уровня освоения всего объема учебной дисциплины. Экзаменационная оценка определяется как среднее арифметическое трех оценок, полученных за ответы на теоретические вопросы, за выполнение типового задания и выполнение практического задания.

1. Преподаватель на экзамене предлагает экзаменационные билеты по теоретическим вопросам дисциплины и знакомит студентов с критериями оценивания. При определении уровня достижений обучающихся при ответе на теоретические вопросы 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.

2. Преподаватель на экзамене предлагает варианты типовых заданий и знакомит студентов с критериями оценивания. Студенты сдают выполненные задания на проверку преподавателю.

3. Преподаватель не менее, чем за месяц до срока разработки практического проекта, доводит до сведения обучающихся содержание проектного задания и знакомит студентов с критериями оценивания. Разработанные и оформленные в соответствии с требованиями проекты студенты защищают на экзамене в соответствии с предложенной схемой.