

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 08.09.2025 14:17:00
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bffa679172803da5b7b559fc69e2

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего
образования
«ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ»
(ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ)

Экономический факультет
кафедра государственных закупок, менеджмента и государственного управления

УТВЕРЖДЕН

на заседании кафедры

Протокол от « 06 » марта 2025г. № 8

Декан экономического факультета  /Фонина Т.Б.

ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

Внутрифирменные системы мотивации и стимулирования персонала

Направление подготовки

38.04.02 Менеджмент

Программа подготовки

Кадровый менеджмент и консалтинг

Квалификация

магистр

Москва

2025

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
ДПК-2 - Способен осуществлять анализ и контроль в области управления персоналом; оценивать результаты управленческих мероприятий, вести расчет затрат на персонал для формирования бюджета;	1. Работа на учебных занятиях. 2. Самостоятельная работа.
ДПК-4 - Способен разрабатывать предложения по обеспечению организации персоналом, формированию систем оценки, развития, оплаты труда, корпоративным социальным программам и социальной политике организации, осуществлять документационное оформление результатов управленческих решений	1. Работа на учебных занятиях. 2. Самостоятельная работа.
ДПК-5 - Способен консультировать и оказывать помощь должностным лицам организации по диагностике и оценке структуры и функций системы управления персоналом; разрабатывать предложения по развитию процессов управления персоналом для достижения целей организации.	1. Работа на учебных занятиях. 2. Самостоятельная работа.

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
ДПК-2	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях. 2. Самостоятельная работа.	Знать: закономерности, основные события и процессы управления затратами на персонал. Уметь: ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией функций управления затратами на персонал	Доклад тест, рецензия	Шкала оценивания доклада Шкала оценивания рецензии Шкала оценивания теста
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях. 2. Самостоятельная работа.	Знать: основные теории и подходы к управлению затратами на персонал для решения стратегических задач. Уметь: эффективно исполнять функциональные обязанности и программы по управлению затратами на персонал для	Доклад тест, рецензия	Шкала оценивания доклада Шкала оценивания рецензии Шкала оценивания теста

			решения стратегических задач. Владеть: экономическими методами анализа эффективности управления затратами на персонал для решения стратегических задач		
ДПК-4	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях. 2. Самостоятельная работа.	Знать: основные теории и подходы к использованию количественных и качественных методов для проведения прикладных исследований в управлении персоналом. Уметь: эффективно исполнять функциональные обязанности и программы осуществления кадровых изменений и оценивать их эффективность.	Доклад тест, рецензия	Шкала оценивания доклада Шкала оценивания рецензии Шкала оценивания теста
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях. 2. Самостоятельная работа.	Знать: основные теории и подходы к использованию количественных и качественных методов для проведения прикладных исследований в управлении персоналом. Уметь: эффективно исполнять функциональные обязанности и программы осуществления кадровых изменений и оценивать их эффективность Владеть: экономическими методами анализа эффективности функционирования системы управления персоналом	Доклад тест, рецензия	Шкала оценивания доклада Шкала оценивания рецензии Шкала оценивания теста
ДПК-5	Пороговый	1. Работа на	Знать	Устный	Шкала

		учебных занятиях. 2. Самостоятельная работа.	- основные подходы к мотивации персонала; - основные модели стимулирования персонала организации Уметь - анализировать внутрифирменную систему мотивации и стимулирования персонала - применять на практике основные показатели оценки внутрифирменной системы мотивации и стимулирования персонала	опрос, доклад	оценивания доклада Шкала оценивания устного опроса
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях. 2. Самостоятельная работа.	Знать - современные подходы к построению и развитию внутрифирменной системы мотивации и стимулирования персонала Уметь - консультировать и оказывать помощь должностным лицам организации по диагностике и оценке внутрифирменной системы мотивации и стимулирования персонала Владеть - навыками разработки предложений по развитию внутрифирменной системы мотивации и стимулирования персонала для достижения целей организации	Устный опрос, доклад	Шкала оценивания доклада Шкала оценивания устного опроса

Шкала оценивания доклада

Критерии оценивания	Интервал оценивания
Доклад написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения студента обоснована, в работе присутствуют ссылки на нормативно-правовые акты, примеры из судебной практики, мнения известных учёных в данной области. Студент работе выдвигает новые идеи и трактовки, демонстрирует	4

способность анализировать материал.	
Доклад написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения студента обоснована, в работе присутствуют ссылки на нормативно-правовые акты, примеры из судебной практики, мнения известных учёных в данной области.	3
Доклад написан грамотным научным языком, в работе не продемонстрирована способность к научному анализу, не отражена точка зрения студента, допущены ошибки	2
Доклад выполнен формально, отсутствует анализ, цель реферата не достигнута	0-1

Максимальное количество баллов –20. (всего 5 докладов)

Шкала оценивания теста

Критерии оценивания	Интервал оценивания
80-100% правильных ответов	4-5
70-75 % правильных ответов	3
50-65 % правильных ответов	2
менее 50 % правильных ответов	0-1

Максимальное количество баллов –30. (всего 6 тестов)

Шкала оценивания рецензии

Критерии оценивания	Интервал оценивания
Рецензия написана грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения. Студент работе выдвигает новые идеи и трактовки, демонстрирует способность анализировать материал.	5
Рецензия написана грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения студента обоснована.	3-4
Рецензия написана грамотным научным языком, в работе не продемонстрирована способность к научному анализу, допущены ошибки.	2
Рецензия выполнена формально, отсутствует анализ.	0-1

Максимальное количество баллов –10. (всего 2 рецензии)

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

Перечень статей для рецензии

1. Акимов А.А., Тихонов А.И. ПРИМЕНЕНИЕ СИСТЕМЫ ГРЕЙДИРОВАНИЯ КАК СОВРЕМЕННОГО ИНСТРУМЕНТА УПРАВЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТОЙ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ АВИАЦИОННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ // Московский экономический журнал – 2020

<https://cyberleninka.ru/article/n/primenenie-sistemy-greydirovaniya-kak-sovremennogo-instrumenta-upravleniya-zarabotnoy-platoy-na-predpriyatiyah-aviatsionnoy>

2. Воронецкая Л.Г. Теоретические основы и практические рекомендации вознаграждения членов советов директоров на предприятиях с государственным участием // Вестник Прикамского социального института. 2020. № 1 (85). С. 77-85.

<https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-osnovy-i-prakticheskie-rekomendatsii-voznagrazhdeniya-chlenov-sovetov-direktorov-na-predpriyatiyah-s-gosudarstvennym>

3. Масюкова М.Н., Андрошина И.С. ПОЛИТИКА ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ, ОРИЕНТИРОВАННАЯ НА РОСТ СТОИМОСТИ КОМПАНИИ // StudNet - 2020
<https://cyberleninka.ru/article/n/politika-voznagrazhdeniya-orientirovannaya-na-rost-stoimosti-kompanii>

Перечень тестовых заданий

1. Согласно теории потребностей А. Маслоу все потребности человека можно разделить:
 - а) на 4 категории;
 - б) на 5 категорий;
 - в) на 6 категорий;
 - г) на 7 категорий.
2. Какие потребности относятся к группе гигиенических факторов, по мнению Ф. Герцберга:
 - а) стабильность рабочего места;
 - б) отношения с начальством;
 - в) возможность карьерного роста;
 - г) признание.
3. Блага, способные удовлетворить потребность при осуществлении определенных действий, являются:
 - а) мотивом;
 - б) стимулом;
 - в) установкой.
4. Теория двух факторов Ф. Герцберга относится к
 - а) процессуальным теориям мотивации;
 - б) внутриличностным теориям мотивации
 - в) теории, в основе которых лежит специфическая картина работника-человека.
5. Верно ли следующее утверждение? «Потребность во власти, по теории Д. МакКлелланда, ассоциируется со стремлением человека к достижениям».
 - а) неверно;
 - б) верно.
6. К уровням потребностей А. Маслоу не относится:
 - а) потребность в соучастии;
 - б) потребность в признании;
 - в) потребность в безопасности;
 - г) потребность в самовыражении.
7. К основным видам стимулов относятся:
 - а) материальные денежные;
 - б) нематериальные;
 - в) материальные неденежные;
 - г) нет верного ответа.
8. Модель мотивации Лоулера-Портера относится:
 - а) к внутриличностным теориям мотивации;
 - б) к процессуальным теориям мотивации.
9. К моральным стимулам можно отнести:
 - а) медицинское страхование работника и членов его семьи;
 - б) присуждение почетного звания;
 - в) вручение грамоты;
 - г) выделение средств на образование в вузе.
10. Элементы заработной платы, выплачиваемые за счет себестоимости – это:
 - а) премия за основные результаты;
 - б) вознаграждение за конечный результат;
 - в) основная зарплата;

г) материальная помощь.

11. Оптимальной формой оплаты труда управленческого персонала является:

- а) окладно-премиальная;
- б) аккордно-премиальная;
- в) повременно-премиальная;
- г) сдельно-премиальная.

12. Оплата труда на основе квалификационных категорий, разрядов, должностных окладов характерно для:

- а) тарифной системы оплаты труда;
- б) бестарифной системы оплаты труда.

13. Коэффициент, отражающий квалификацию работника, профессиональное мастерство, универсальность, называется:

- а) КТУ (коэффициент трудового участия);
- б) КТВ (коэффициент трудового вклада);
- в) ККУ (коэффициент квалификационного уровня).

14. Базовый заработок рабочего-сдельщика рассчитывается как:

- а) тарифная ставка $\times$ количество отработанного времени;
- б) фактический объем работ в натуральных единицах $\times$ расценка за единицу объема в руб.

Список тем докладов

1. Факторы внешней и внутренней среды, влияющие на формирование системы мотивации и стимулирования персонала.
2. Внутренняя гармонизация вознаграждения как фактор построения эффективной системы мотивации и стимулирования.
3. Анализ содержания работ: теория, методология, практика.
4. Внешняя конкурентоспособность вознаграждения как фактор обеспечения эффективности системы мотивации и стимулирования персонала.
5. Подходы к исследованию рынка заработных плат: мировой и российский опыт.
6. Оплата по эффективности: теория и практика.
7. Особенности построения компенсационного пакета для высших руководителей организации.
8. Основные участники процесса внедрения системы мотивации и стимулирования персонала и сферы их ответственности.
9. Мониторинг и аудит действующей системы мотивации и стимулирования персонала как фактор ее поступательного развития.
10. Определение политики и стратегии вознаграждения в соответствии с бизнес-стратегией компании.
11. Поддержка конкурентного преимущества организации с помощью системы мотивации и стимулирования.
12. Основные подходы к оценке должностей: мировой и российский опыт.
13. Балльно-факторная методика оценки должностей: этапы и процедуры.
14. Определение политики конкурентоспособной оплаты.
15. Комбинированные схемы переменного вознаграждения как эволюционный вариант развития стимулирующих выплат.
16. Опционы как вариант долгосрочной программы вознаграждения: их преимущества/ограничения и условия применения.
17. Виды стратегий вознаграждения специалистов в области продаж и работы с клиентами.
18. Схемы оплаты по результатам для рабочих.
19. Этапы процесса мониторинга и аудита действующей системы мотивации и стимулирования персонала.

20. Управление развитием системы мотивации и стимулирования персонала как способ поддержания ее актуальности.

Перечень вопросов для подготовки к экзамену

1. Понятие мотивации труда.
2. Понятие стимулирования труда.
3. Содержательные теории мотивации персонала.
4. Процессуальные теории мотивации персонала.
5. Цели и задачи системы вознаграждения персонала.
6. Принципы системы вознаграждения персонала.
7. Подходы к формированию компенсационной политики.
8. Методы формирования компенсационной политики.
9. Этапы разработки компенсационной политики и стратегии вознаграждения.
10. Анализ существующей компенсационной политики и стратегии вознаграждения.
11. Изучение особенностей существующей системы оплаты труда на предприятии и определение оптимального размера оплаты труда работников.
12. Регламентирование и закрепление во внутриорганизационных нормативных документах новых методов, форм, элементов компенсационной политики и стратегии вознаграждения.
13. Категоризация персонала организации.
14. Оценка и классификация рабочих мест.
15. Методы оценки рабочих мест.
16. Грейдирование должностей.
17. Установление постоянной части, надбавок и доплат.
18. Установление переменной части вознаграждения.
19. Сбалансированная система показателей.
20. Система ключевых показателей эффективности.
21. Разработка материальной неденежной части вознаграждения.
22. Общие требования к формированию социального пакета.
23. Разработка нематериальной части вознаграждения
24. Политика мотивации и стимулирования персонала в возрасте до 18 лет.
25. Политика мотивации и стимулирования персонала работников различных отраслей.
26. Политика мотивации и стимулирования персонала лиц с ограниченными возможностями
27. Субъект управления мотивацией и стимулированием персонала.
28. Объект управления мотивацией и стимулированием персонала.
29. Ресурсы организации в области управления мотивацией и стимулированием персонала.
30. Функции управления мотивацией и стимулированием персонала.
31. Организация управления мотивацией и стимулированием персонала.

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

Основными формами текущего контроля являются доклады, тесты, а также написание рецензий.

Одним из условий, обеспечивающих успех практических занятий, является совокупность определенных конкретных требований к докладам студентов. Эти требования должны быть достаточно четкими и в то же время не настолько регламентированными, чтобы сковывать творческую мысль, насаждать схематизм.

Перечень требований к выступлению студента:

- связь выступления с предшествующей темой или вопросом;
- раскрытие сущности проблемы;
- методологическое значение для научной, профессиональной и практической деятельности.

Важнейшие требования к выступлениям студентов – самостоятельность в подборе фактического материала и аналитическом отношении к нему, умение рассматривать примеры и факты во взаимосвязи и взаимообусловленности, отбирать наиболее существенные из них.

Приводимые студентом примеры и факты должны быть существенными, по возможности перекликаться с программой подготовки. Примеры из области наук, близких к программе подготовки студента, из сферы познания. Выступление студента должно соответствовать требованиям логики. Четкое вычленение излагаемой проблемы, ее точная формулировка, неукоснительная последовательность аргументации именно данной проблемы, без неоправданных отступлений от нее в процессе обоснования, безусловная доказательность, непротиворечивость и полнота аргументации, правильное и содержательное использование понятий и терминов.

Тестовая система предусматривает вопросы / задания, на которые магистрант должен дать один или несколько вариантов правильного ответа из предложенного списка ответов. При поиске ответа необходимо проявлять внимательность. Прежде всего, следует иметь в виду, что в предлагаемом задании всегда будет один правильный и один неправильный ответ. Всех правильных или всех неправильных ответов (если это специально не оговорено в формулировке вопроса) быть не может. Нередко в вопросе уже содержится смысловая подсказка, что правильным является только один ответ, поэтому при его нахождении продолжать дальнейшие поиски уже не требуется.

Структура написания рецензии: цель публикации, по мнению студента, характер публикации (научная, прикладная и т.д.), последовательность и логика изложения, язык работы, доступность изложения, результаты, полученные автором публикации, их обоснованность, достоинство публикации, недостатки публикации, актуальность, степень новизны результатов, по мнению студента.

От магистрантов требуется посещение лекций и практических занятий, выполнение заданий, предусмотренных рабочей программой дисциплины. Максимальное количество баллов, которые магистрант может набрать за текущий контроль – 60 баллов. Минимальное количество баллов, которые должен набрать магистрант в течение текущего контроля – 40 баллов.

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена. Экзамен проводится по билетам, в каждый из которых включены 2 вопроса. На экзамене магистрант может набрать максимально – 40 баллов.

Требования к экзамену

1. для подготовки к ответам на вопросы магистрант должен использовать не только курс лекций и основную литературу, но и дополнительную литературу, показать умение давать развернутые ответы на поставленные вопросы.
2. ответы на вопросы должны быть даны в соответствии с формулировкой вопроса и содержать не только изученный теоретический материал, но и собственное понимание проблемы.
3. в ответах желательно привести примеры из практики.

Рекомендации по подготовке к экзамену

Подготовку к экзамену необходимо начать с проработки основных вопросов по дисциплине, изучаемых в процессе обучения. Для этого необходимо прочесть и уяснить содержание теоретического материала по учебникам и учебным пособиям по дисциплине.

Особое внимание при подготовке экзамену необходимо уделить терминологии, т.к. успешное овладение любой дисциплиной предполагает усвоение основных понятий, их признаков и особенности.

Таким образом, подготовка к экзамену по дисциплине включает в себя:

- подбор примеров из практики, иллюстрирующих теоретический материал курса;
- систематизацию и конкретизацию основных понятий дисциплины;
- составление примерного плана ответа на экзаменационные вопросы.

Форма проведения экзамена - выступление студента перед преподавателем с ответами на вопросы, сформулированными в экзаменационном билете. Результаты озвучиваются сразу после ответа на вопросы экзаменационного билета. Оценка знаний студента в процессе экзамена проводится по следующим критериям.

Шкала оценивания экзамена

Критерии оценивания	Интервал оценивания
студент быстро и самостоятельно готовится к ответу; при ответе полностью раскрывает сущность поставленного вопроса; способен проиллюстрировать свой ответ конкретными примерами; демонстрирует понимание проблемы и высокий уровень ориентировки в ней; формулирует свой ответ самостоятельно, используя лист с письменным вариантом ответа лишь как опору, структурирующую ход рассуждения	31-40
студент самостоятельно готовится к ответу; при ответе раскрывает основную сущность поставленного вопроса; демонстрирует понимание проблемы и достаточный уровень ориентировки в ней, при этом затрудняется в приведении конкретных примеров.	21-30
студент готовится к ответу, прибегая к некоторой помощи; при ответе не в полном объеме раскрывает сущность поставленного вопроса, однако, при этом, демонстрирует понимание проблемы.	11-20
студент испытывает выраженные затруднения при подготовке к ответу, пытается воспользоваться недопустимыми видами помощи; при ответе не раскрывает сущность поставленного вопроса; не ориентируется в рассматриваемой проблеме; оказываемая стимулирующая помощь и задаваемые уточняющие вопросы не способствуют более продуктивному ответу студента.	0-10

Итоговая шкала по дисциплине

Итоговая оценка по дисциплине выставляется по приведенной ниже шкале. При выставлении итоговой оценки преподавателем учитывается работа магистранта в течение всего срока освоения дисциплины, активность участия на практических занятиях, подготовка рецензии, написание тестов и докладов.

Баллы, полученные магистрантом по текущему контролю и промежуточной аттестации	Оценка в традиционной системе	
81 - 100	«5»	отлично
61 - 80	«4»	хорошо
41 - 60	«3»	удовлетворительно
0 - 40	«2»	неудовлетворительно