

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 08.09.2025 10:51:12
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bffa6791728f30a630d541b0e1

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

Факультет психологии

Кафедра психологии труда и психологического консультирования

УТВЕРЖДЕН

на заседании кафедры психологии
труда и психологического
консультирования

Протокол от «16» 01 2025 г. № 8
Зав. кафедрой _____

/Кутергина И.Г./

ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности

Направление подготовки 37.04.01 Психология

Программа подготовки: Организационная психология

Москва
2025

Содержание

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.....
2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.....
3. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.....
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....

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
УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
СПК-1. Способен к проведению психологической диагностики на основе профессиональных знаний и применения психологических технологий, позволяющих осуществлять решение задач в различных научных и научно-практических областях психологии	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
УК-1	пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: - основные теории менеджмента Уметь: - организовать выполнение конкретного порученного этапа работы; - организовать работу малого коллектива, рабочей группы;	Устный опрос, конспект, аннотация текста, доклад, презентация	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания аннотации текста Шкала оценивания доклада, шкала оценивания презентации
	продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: - основные теории менеджмента Уметь: - организовать выполнение конкретного порученного этапа работы; - организовать работу малого коллектива, рабочей группы; Владеть: - навыками самостоятельной работы, самоорганизации и организации выполнения поручений; - навыками управленческого мышления для выработки системного, целостного взгляда на проблемы мотивации; - навыками публичной речи;	Устный опрос, конспект, аннотация текста, доклад, презентация	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания аннотации текста Шкала оценивания доклада, шкала оценивания презентации

			аргументации, ведения дискуссии		
СПК-1	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: - закономерности функционирования систем мотивации; - основные особенности экономики, ее институциональную структуру, направления экономической политики Уметь: - анализировать во взаимосвязи экономические явления, процессы и институты на микро- и макроуровне; - выявлять проблемы экономического характера при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения с учетом критериев социально-экономической эффективности, оценки рисков и возможных социально-экономических последствий;	Устный опрос, конспект, аннотация текста, доклад, презентация	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания аннотации текста Шкала оценивания доклада, шкала оценивания презентации
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: - закономерности функционирования систем мотивации; - основные особенности экономики, ее институциональную структуру, направления экономической политики Уметь: - анализировать во взаимосвязи экономические явления, процессы и институты на микро- и макроуровне; - выявлять проблемы экономического характера при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения с учетом критериев социально-экономической эффективности, оценки рисков и возможных социально-экономических последствий; Владеть: - методологией экономического исследования; - методами и приемами анализа экономических явлений и процессов с помощью стандартных теоретических и эконометрических моделей	Устный опрос, конспект, аннотация текста, доклад, презентация	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания аннотации текста Шкала оценивания доклада, шкала оценивания презентации

Шкала оценивания устного опроса

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Устный опрос	Свободное владение материалом	5

	Достаточное усвоение материала	4
	Поверхностное усвоение материала	3
	Неудовлетворительное усвоение материала	2

Шкала оценивания конспекта

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Конспект	конспект подготовлен по теме изучения	1
	конспект отсутствует	0

Шкала оценивания аннотации текста

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Аннотация текста	Точность в выявлении основных идей автора; показана значимость реализации данной идеи, подхода; художественная выразительность изложения; логичность изложения; аннотация сдана в срок	10
	Точность в выявлении основных идей автора; показана значимость реализации данной идеи, подхода; отсутствуют логичность и художественная выразительность изложения; аннотация сдана в срок	7
	Точность в выявлении основных идей автора; не показана значимость реализации данной идеи, подхода; отсутствуют логичность и художественная выразительность изложения; аннотация сдана в срок	4
	Неточность в выявлении основных идей автора; не показана значимость реализации данной идеи, подхода; отсутствуют логичность и художественная выразительность изложения; аннотация не сдана в срок	0

Шкала оценивания доклада

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Доклад	Соответствие содержания теме доклада; глубина проработки материала; грамотность и полнота использования источников; грамотность речи и владение текстом доклада	10
	Соответствие содержания теме доклада; глубина проработки материала; использовано недостаточное количество источников; грамотность речи и владение текстом доклада	7
	Соответствие содержания теме доклада; не достаточная глубина проработки материала; использовано недостаточное количество источников; грамотность речи и владение текстом доклада	4
	Несоответствие содержания теме доклада; не достаточная глубина проработки материала; использовано недостаточное количество источников; недостаточное владение текстом доклада	0

Шкала оценивания презентации

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Презентация	Соответствие содержания теме; правильная структурированность информации; эстетичность оформления	10
	Соответствие содержания теме; правильная структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	7
	Соответствие содержания теме; отсутствует структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	4
	Несоответствие содержания теме; отсутствует структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	0

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

Примерные задания для устных опросов

1. Основные категории, разновидности и формы труда.
2. Понятие трудовых процессов и их классификация.
3. Методы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени.
4. Классификация и структура затрат рабочего времени.
5. Сущность задачи и значение научной организации труда.
6. Методологические основы организации труда.
7. Социально-экономические аспекты организации труда.
8. Правовое обеспечение труда (КЗОТ и др.).
9. Понятие рабочего места в концепции организации труда.
10. Нормирование труда. Понятие меры и нормы труда.
11. Мотивация - социально-психологическая основа управления людьми в организации.
12. Формы и средства мотивации трудовой деятельности.
13. Роль условий труда персонала и оптимального режима работы для внутренней мотивации персонала.
14. Продуктивность трудовой деятельности и удовлетворение потребностей личности.
15. Основы построения системы стимулирования персонала.
16. Организационные и социальные формы мотивации.
17. Объективные и субъективные средства мотивации, особенности их соотношения.
18. Этапы процесса стимулирования.
19. Условия эффективности системы стимулирования.
20. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения.
21. Формы и системы организации заработной платы.
22. Оплата труда в России.
23. Зарубежный опыт оплаты труда.
24. Возникновение потребностей.
25. Иерархия потребностей.

26. Роль потребностей в организации индивидуального поведения и деятельности человека.
27. Процесс планирования реализации потребностей.
28. Роль потребностей в организации социального поведения и деятельности человека.
29. Методы исследования потребностей и мотивов.
30. Психоаналитическая теория Зигмунда Фрейда.
31. Теория «драйвов» американского психолога Карла Хала.
32. Гедоническая теория К.-Г. Юнга.
33. Теория условных рефлексов И.П. Павлова.
34. Сущность содержательных теорий мотивации.
35. Двухфакторная модель Ф. Герцберга.
36. Теория мотивации Маслоу.
37. Теория Д. Мак-Грегора.
38. Теория потребностей Мак Клеlland.
39. Теория К. Альдерфера.
40. Теория ожиданий. концепция Врума.
41. Теория справедливости.
42. Модель Портера-Лоулера.
43. Теория атрибуции.
44. Оперантная теория Б. Скиннера.
45. Теория цели Э. Локка.

Примерная тематика докладов

1. Социально-психологические аспекты мотивации.
2. Механизм стимулирующего воздействия на персонал.
3. Развитие содержательных (процессуальных) теорий мотивации.
4. Особенности мотивации трудовой деятельности в условиях рыночной экономики.
5. Компенсационная политика современной организации.
6. Премияльные системы: сущность, значение, построение и развитие.
7. Критерии и методы оценки эффективности трудовой деятельности, их использование при стимулировании труда.
8. Учет трудового вклада работников в конечные результаты деятельности, его мотивирующее воздействие.
9. Мотивационный профиль сотрудника, значение и методы его выявления при построении системы мотивации
10. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности как элемент и функция управления трудом.
11. Культура разумного потребления и его критерии.
12. Современная практика использования основных теорий мотивации.
13. Развитие теории и практики мотивации и стимулирования труда в России.
14. Материальное стимулирование – основа системы вознаграждения персонала.
15. Современные модели оплаты труда и перспективы их использования в российских компаниях.
16. Виды дополнительного материального вознаграждения и их использование для мотивации трудовой деятельности.
17. Методы социальной мотивации персонала и их эффективное использование в успешных российских компаниях.
18. Моральное вознаграждение персонала, его значение в современном обществе, направления и методы реализации.
19. Мотивация персонала на этапах трудовой карьеры.

Примерная тематика презентаций

1. Категория «мотивация трудовой деятельности».
2. Понятия «мотивация труда» и «мотивация профессиональной деятельности».
3. Специфика экономических воззрений на сущность труда.
4. Специфика психологических концепций мотивации.
5. Представления о мотивации труда начале XX века.
6. Современные модели мотивационного процесса.
7. Структура мотивационного ядра личности.
8. Основные характеристики профессиональной деструкции.
9. Структура национальной модели труда.
10. Коррекция системы мотивации труда средствами организационной культуры.
11. Влияние структуры персонала на систему мотивации трудовой деятельности.
12. Проблемы мотивации труда на различных уровнях управления.
13. Компоненты системы управления мотивацией трудовой деятельности.
14. Виды технологий управления мотивацией трудовой деятельности.
15. Система правовых гарантий в сфере оплаты труда.
16. Структура и функции компенсационного пакета.
17. Системы оплаты труда: традиционная, нетрадиционная, гибкая.
18. Основные принципы построения тарифной системы.
19. Районирование заработной платы.
20. Критерии оценки трудового вклада работника.
21. Принципы построения системы оценки трудового вклада.
22. Особенности оплаты труда государственных служащих.
23. Эффективность системы стимулирования и оценки труда персонала. Введение новой системы стимулирования и оценки труда в организации.
24. Принципы построения системы мотивации труда в организации.

Примерные вопросы к зачету с оценкой

1. Понятие и сущность мотивации. Суть механизма мотивации персонала.
2. Мотивация как процесс сопряжения целей организации и работника.
3. Потребность как основа мотивационной системы. Классификация, свойства и иерархия потребностей человека.
4. Критерии рационального потребления. Культура разумного потребления.
5. Мотив и стимул: понятия, взаимосвязь.
6. Стимулирование персонала: понятие, цели, виды.
7. Организационные формы стимулирующего воздействия.
8. Ценности, ценностная ориентация, установки и их влияние на мотивацию персонала.
9. Содержательные теории мотивации: сущность, соотношение различных содержательных теорий мотивации, недостатки и ограничения, сфера использования.
10. Теория иерархии потребностей Абрахама Маслоу.
11. Теория ERG (теория существования, связи и роста) К. Альдерфера.
12. Теория приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда.
13. Двухфакторная модель Ф. Герцберга.
14. Процессуальные теории мотивации: сущность, использование в современной практике
15. Мотивации трудовой деятельности.
16. Теория ожиданий В. Врума.
17. Теория справедливости Д. Адамса.
18. Процессуальная модель Портера-Лоулера.
19. Теория партисипативного управления.
20. Теории «поля» и их значение для успешной мотивации персонала.

20. Вознаграждение работника: понятие, виды и формы. Общие принципы построения системы вознаграждения.
21. Материальное стимулирование как основное направление мотивации трудовой деятельности.
22. Дифференциация материального вознаграждения.
23. Мотивация персонала при различных типах стратегии компании.
24. Компенсационная политика организации.
25. Компенсационный пакет: понятие, структура, назначение.
26. Современная практика расчета компенсационного пакета.
27. Базовая заработная плата: понятие, структура, установление.
28. Грейдинговая система вознаграждения персонала. Формирование системы грейдов.
29. Гибкие системы оплаты труда. Определение величины окладов в зависимости от грейда.
30. Бестарифная система оплаты труда.
31. Программы повышения заработной платы. Индексация заработной платы.
32. Системы участия работников в капитале: виды, мотивационный эффект.
33. Performance management -управление эффективностью деятельности: сущность, основные принципы, значение в мотивации труда.
34. Критерии эффективности трудовой деятельности. Комплексная оценка эффективности работы персонала.
35. Коэффициенты трудового участия и трудового вклада (КТУ и КТВ): понятие, применение, расчет.
36. Ключевые показатели эффективности (KPI): определение, критерии измерения, использование в системе вознаграждения персонала.
37. Социальный пакет: сущность, структура, назначение, принципы распределения.
38. Социальные программы бенефиционной системы.
39. Моральное стимулирование: сущность, значение, основные направления и формы.
40. Индивидуальность сотрудника и его мотивация.
41. Особенности мотивации сотрудников различных типов темперамента.
42. Интеллект, стиль мышления сотрудника, их влияние на мотивацию трудовой деятельности.
43. Особенности мотивации персонала на различных этапах трудовой карьеры.
44. Методы выявления потребностей персонала.
45. Мотивация персонала различных организационных культур.
46. Мотивационный профиль и выбор мотивирующих мероприятий.
47. Мотивирующая форма приема персонала; выявление мотиваторов кандидата на стадии приема.
48. Мотивация сотрудника в период адаптации.
49. Мотивация лояльности персонала.
50. Разработка положения об оплате труда персонала.
51. Внедрение, поддержка и коррекция системы мотивации. Мониторинг мотивационной среды и системы мотивации.
52. Эффективность воздействия мотивационных факторов на успешность работы персонала.

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

Основными формами текущего контроля являются оценка составление конспектов, устные опросы, аннотирование текстов, подготовка докладов и презентаций.

Доклад – публичное сообщение на определенную тему, в процессе подготовки которого студент использует те или иные навыки исследовательской работы. Подготовка докладов предполагается по содержащимся в рабочей программе дисциплины темам.

Написание конспекта (статьи, монографии, учебника, книги и пр.) представляет собой деятельность магистранта по созданию обзора информации, содержащейся в объекте конспектирования, в более краткой форме. В конспекте должны быть отражены основные

принципиальные положения источника, то новое, что внес его автор, основные методологические положения работы, аргументы, этапы доказательства и выводы.

Аннотирование текста (аннотация – краткая характеристика текста, книги, статьи, раскрывающая содержание). Фиксируются основные проблемы, затронутые в тексте, мнения, оценки, выводы автора.

Презентация – форма текущего контроля, где, кроме умения работать с информацией, используются практически навыки по наглядному пространственному ее отображению.

Максимальное количество баллов, которое может набрать магистрант в течение семестра за текущий контроль, равняется 80 баллам.

Минимальное количество баллов, которые магистрант должен набрать в течение семестра за текущий контроль равняется 20 баллам.

Максимальная сумма баллов, которые магистрант может получить на зачете с оценкой, равняется 20 баллам.

Формой промежуточной аттестации является зачет с оценкой, которые проходит в форме устного собеседования по вопросам в билете.

Шкала оценивания зачета с оценкой

Баллы	Критерии оценивания
30-17	Магистрант прочно усвоил предусмотренный программный материал; правильно и аргументировано ответил на все вопросы с приведением примеров; показал глубокие систематизированные знания, владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников; теорию связывает с практикой, другими темами данного курса.
16-13	Магистрант прочно усвоил предусмотренный программный материал; но не всегда аргументировано отвечал на вопросы с приведением примеров; показал систематизированные знания, не всегда владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников; теорию связывает с практикой, другими темами данного курса.
12-8	Магистрант не достаточно прочно усвоил предусмотренный программный материал; но не всегда аргументировано отвечал на вопросы с приведением примеров; показал недостаточно систематизированные знания, не всегда владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников; не связывает теорию с практикой.
7-0	Магистрант не усвоил предусмотренный программный материал; не ответил на большинство вопросов преподавателя, не связывает теорию с практикой.

Итоговая шкала оценивания результатов освоения дисциплины

Баллы	Оценивание по 5-балльной системе
100-81	Отлично
80-61	Хорошо
60-41	Удовлетворительно
40-0	Неудовлетворительно