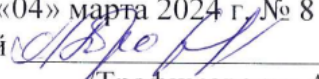


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 31.10.2024 16:10:24
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bffa79172803da5b7b559fc69e2

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 «04» марта 2024 г. № 8
Зав. кафедрой 
Трофимовская А.В./

**ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

По учебной дисциплине
Внутрифирменные системы мотивации и стимулирования персонала

Направление подготовки
38.04.02 Менеджмент

Программа подготовки
Кадровый менеджмент и консалтинг

Квалификация
Магистр

Форма обучения
Очная, заочная

Мытищи
2024

1. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1.1. 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.

1.2. 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.	Знать: основные теории и подходы к	Доклад тест, рецензия	Шкала оценивания доклада

		2. Самостоятельная работа.	управлению затратами на персонал для решения стратегических задач. Уметь: эффективно исполнять функциональные обязанности и программы по управлению затратами на персонал для решения стратегических задач. Владеть: экономическими методами анализа эффективности управления затратами на персонал для решения стратегических задач		Шкала оценивания рецензии Шкала оценивания теста
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 учебных занятиях. 2. Самостоятельная работа.	Знать - основные подходы к мотивации персонала; - основные модели стимулирования персонала организации Уметь - анализировать внутрифирменную систему мотивации и стимулирования персонала - применять на практике основные	Устный опрос, доклад	Шкала оценивания доклада Шкала оценивания устного опроса

			показатели оценки внутрифирменно й системы мотивации и стимулирования персонала		
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях. 2. Самостоятельн ая работа.	Знать - современные подходы к построению и развитию внутрифирменно й системы мотивации и стимулирования персонала Уметь - консультировать и оказывать помощь должностным лицам организации по диагностике и оценке внутрифирменно й системы мотивации и стимулирования персонала Владеть - навыками разработки предложений по развитию внутрифирменно й системы мотивации и стимулирования персонала для достижения целей организации	Устный опрос, доклад	Шкала оценивани я доклада Шкала оценивани я 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 способность анализировать материал.	4
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)

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

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. Воронцовская 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., Андрюшина 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.

Примерный 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 формированию 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.

1.4. 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