

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 24.10.2024 14:21:41
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bff679172803da5b7b559fc69e2

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное образовательное учреждение высшего образования Московской области
МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБЛАСТНОЙ УНИВЕРСИТЕТ
(МГОУ)
Экономический факультет
Кафедра управления персоналом

УТВЕРЖДЕН
на заседании кафедры
Протокол от «10» июня 2021 г. № 12
Зав. кафедрой  Е.Г. Козлова

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

По учебной дисциплине
Системы мотивации и стимулирования персонала

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Профиль
Управление персоналом организации

Квалификация
Бакалавр

Формы обучения
Очная, очно-заочная

Мьгищи
2021

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
1	2
ДПК-4 Способен на основе знаний форм и систем оплаты труда, форм и методов материального и нематериального стимулирования персонала, технологий формирования затрат и бюджета на персонал, принимать участие в разработке систем оплаты труда	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
ДПК-7 Способен на основе знаний технологий использования и развития персонала, проводить анализ эффективности мероприятий по оценке качества обучения, аттестации и мотивации персонала и структурировать полученную информацию для принятия управленческих решений	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
1	2	3	4	5	6
ДПК-4	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	знать основы теории мотивации при решении управленческих задач; уметь использовать методы оценки системы мотивации	Устный опрос Тест Доклад Кейс Контрольная работа Экзамен	41-60 баллов
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	знать основы теории мотивации при решении управленческих задач; уметь использовать методы оценки системы мотивации владеть способностью анализировать информацию при оценке систем мотивации рудовой деятельности	Устный опрос Тест Доклад Кейс Контрольная работа Экзамен	61-100 баллов
ДПК-7	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	знать основы оценки эффективности при решении управленческих задач; уметь определять параметры качества управленческих решений	Устный опрос Тест Доклад Кейс Контрольная работа Экзамен	41-60 баллов
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2.	знать основы оценки эффективности при решении управленческих задач; уметь определять параметры	Устный опрос Тест Доклад	61-100 баллов

1	2	3	4	5	6
		Самостоятельная работа	качества управленческих решений владеть способностью участвовать в применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Кейс Контроль ная работа Экзамен	

1.3. 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

Примеры тестовых заданий по дисциплине

1. Выделите категории населения, которые относятся к занятому населению (при необходимости указать несколько):

А - работающие по найму;

Б - лица в местах лишения свободы;

В - женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам и уходу за ребенком;

Г - временно не работающие по каким-либо причинам, но потенциально способных к участию в трудовом процессе;

2. К экономически неактивному населению относятся (при необходимости указать несколько):

А - работающие по найму;

Б - лица в местах лишения свободы;

В - женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам и уходу за ребенком;

Г - временно не работающие по каким-либо причинам, но потенциально способных к участию в трудовом процессе;

3. Трудовые ресурсы как экономическая категория это...

А - физические и интеллектуальные способности в соответствии с условиями производства;

Б - отражают отношения по поводу населения в соответствии с условиями производства рабочей силы;

В - цена труда;

Г - стоимость рабочей силы.

4. Рациональный режим труда:

А - научно обоснованное чередование труда и отдыха;

Б - жесткий распорядок дня;

В - гибкий график работы;

Г - минимальная загруженность работника в рабочее время.

5. Ключевые факторы, оказывающие воздействие на людей в процессе производства:

А - заработная плата, отношения с начальством;

- Б - имидж организации, должность;
- В - взаимоотношения с коллегами и подчиненными.
- Г - иерархическая структура, культура, рынок;

6. Содержательные теории мотивации основываются на:

- А - концепции потребностей работника;
- Б - оценке соотношения усилий и получаемого результата;
- В - анализе процесса выполнения работы;
- Г - представлении о справедливости вознаграждения.

7. Процессуальные теории мотивации основываются на:

- А - представлении, что человек по природе своей ленив;
- Б - иерархии потребностей;
- В - концепции значимости для человека процесса и выполнения работы;
- Г - концепции «гигиенических факторов».

8. Процесс воздействия на человека в целях побуждения его к определенным действиям путем пробуждения в нем определенных мотивов называется...

- А - мотивированием;
- Б - поощрением;
- В - манипулированием;
- Г - стимулированием.

9. Согласно теории «Х», менеджер должен:

- А - принуждать подчиненных к работе;
- Б - быть внимательным к подчиненным;
- В - понять их и стимулировать их работу;
- Г - уважать подчиненных.

10. Согласно теории «У»:

- А - работа не противна природе человека;
- Б - работа не дает людям удовлетворение;
- В - работники пытаются получить от компании все, что можно;
- Г - работники не могут влиться в организацию.

11. Ваш сотрудник отличается большой работоспособностью, активностью, может работать «запоем». Обычно, вслед за подъемом активности наступает период депрессии, упадка сил. Особенно, когда его усилия не подкрепляются успехом. Во взаимоотношениях с коллегами может быть вспыльчивы, прямолинеен, однако умеет влиять на окружающих. Скорее всего, Вы будете поручать ему работы:

- А - работы с ярко выраженной цикличностью;
- Б - спокойные, монотонные работы;
- В - всегда активные, требующие постоянной работы с людьми;
- Г - однообразные, не требующие частой перестройки с одних заданий на другие.

12. Основой для выработки и принятия решения по стимулированию труда персонала является:

- А - оценка личных и деловых качеств;
- Б - оценка труда;
- В - оценка результатов труда;
- Г - комплексная оценка качества работы.

13. Сущность и содержание мотивационного процесса

- А - Понятие мотивации
- Б - Содержание мотивационного процесса
- В - Потребности как основа мотивации
- Г - Классификация потребностей

14. Теоретические основы управления мотивацией

- А - Теории потребностей
- Б - Иерархическая модель классификации потребностей А.Маслоу
- В - Способы удовлетворения потребностей
- Г - Психоаналитическая теория мотивации

15. Мотивация групповой деятельности

- А - Психические механизмы развития мотивации
- Б - Мотивация достижения: структура и развитие
- В - Категории мотивации достижения
- Г - Особенности людей и влияние группы

Примерные темы контрольных работ/рефератов по дисциплине

1. «Авторитет» с позиций социальной роли и состояния личности руководителя, играющего эту роль.
2. Американский и японский подходы к индивидуальным особенностям рабочих.
3. Внешняя и внутренняя способность выживания организации.
4. Гибкие системы оплаты труда в современных условиях
5. Интеграция интересов организации и сотрудников, ее необходимость.
6. Использование административного ресурса в решении задач повышения эффективности труда
7. Использование технологий управления персоналом для формирования и коррекции мотивов трудовой деятельности
8. Использование традиционной системы оплаты труда в современных условиях.
9. Кадровая политика в организации и мотивация профессиональной деятельности персонала
10. Концепции и теории мотивации трудовой деятельности
11. Методы оценки качества профессиональной деятельности
12. Методы стимулирования трудовой деятельности в неблагоприятных условиях труда
13. Модификация поведения - процесс формирования мотивов эффективной трудовой деятельностью

14. Мотивационные основы определения границ и структуры заработной платы работника.
15. Мотивация и стимулирование труда в организациях бюджетной сферы
16. Мотивация работников на этапах трудовой карьеры.
17. Начисленная и реальная заработная плата в современных условиях
18. Нетрадиционные системы оплаты труда: их достоинства и ограничения.
19. Обучение - фундаментальный процесс, определяющий поведение индивида.
20. Обучение - фундаментальный процесс, определяющий поведение индивида.
21. Основные проблемы применения системы районного регулирования оплаты труда
22. Основные технологии мотивации труда.
23. Отечественные модели мотивации трудовой деятельности
24. Преимущества открытой и закрытой политики оплаты труда.
25. Принципы построения системы оплаты труда

Примерные вопросы к экзамену

1. Мотивации трудовой деятельности. Понятие. Характеристика.
2. Бестарифная система оплаты труда
3. Введение новой системы стимулирования и оценки труда в организации
4. Виды вознаграждения персонала. Понятие. Классификация.
5. Виды стимулирования труда. Понятие. Классификация.
6. Виды технологий управления мотивацией трудовой деятельности
7. Влияние структуры персонала на систему мотивации трудовой деятельности
8. Зарубежный опыт оплаты труда
9. Компоненты системы управления мотивацией трудовой деятельности
10. Корпоративная мотивация трудовой деятельности. Понятие. Классификация.
11. Коррекция системы мотивации труда средствами организационной культуры
12. Критерии оценки трудового вклада работника
13. Материальное стимулирование труда. Понятие. Классификация.
14. Механизм трудовой мотивации. Понятие. Характеристика.
15. Моральное стимулирование персонала. Понятие. Классификация.
16. Мотивация и стимулирование
17. Нематериальное стимулирование труда. Понятие. Классификация.
18. Оплата инновационных видов и форм деятельности
19. Организация оплаты труда
20. Основные принципы построения тарифной системы
21. Основные современные подходы к мотивации персонала
22. Основные типы мотивации. Характеристика. Классификация.
23. Основные этапы системы управления оплатой труда
24. Отечественный опыт оплаты труда
25. Первичные и вторичные потребности персонала. Понятие. Классификация.

Примерные вопросы для проведения устного опроса на практических занятиях по дисциплине

1. Понятие мотивационной структуры трудовой деятельности. Понятие. Характеристика.
2. Понятие стимула. Характеристика.
3. Принципы оплаты труда
4. Принципы организации гибкой системы оплаты труда
5. Принципы построения системы мотивации труда в организации
6. Принципы построения системы оценки трудового вклада
7. Принципы стимулирования труда
8. Проблемы мотивации труда на различных уровнях управления
9. Процессуальные теории мотивации. Классификация. Характеристика.
10. Регулирование заработной платы
11. Роль менеджмента в формировании системы морального стимулирования
12. Системы оплаты труда: традиционная, нетрадиционная
13. Современные модели мотивационного процесса
14. Содержательные теории мотивации. Классификация. Характеристика.
15. Социальная мотивация трудовой деятельности. Понятие. Классификация.
16. Социально-психологические технологии мотивации труда.
17. Специфика психологических концепций мотивации
18. Специфика экономических воззрений на сущность труда
19. Структура и функции компенсационного пакета
20. Структура мотивационного процесса
21. Структура мотивационного ядра личности
22. Трудовой мотив. Понятие. Характеристика.
23. Учет трудового вклада
24. Формы и системы оплаты труда
25. Формы оплаты труда руководителей
26. Функции оплаты труда
27. Функции трудовой мотивации
28. Экономическая сущность оплаты труда
29. Эффективность системы стимулирования и оценки труда персонала

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

Основными формами текущего контроля являются тесты, контрольная работа / реферат, устный опрос, посещаемость.

Процедура оценивания знаний и умений для получения экзамена состоит из следующих составных элементов:

1. Учет посещаемости лекционных и практических занятий
2. Выполнение заданий текущего контроля

Соотношение вида работ и количества баллов в рамках процедуры оценивания

Вид работы	количество баллов
Опрос	до 10 баллов
Посещаемость	до 10 баллов
Тест	до 20 баллов
Контрольная работа (для заочной формы обучения)	до 20 баллов
Реферат (для очной формы обучения)	до 20 баллов
Экзамен	до 40 баллов

1.4.1. Шкала оценки посещаемости:

посещаемость, %	100	90	80	70	60	50	40	30	20	10	0
в баллах	10	10	9	8	7	4	3	2	0	0	0

1.4.2 Устный *опрос* оценивается от 0 до 10 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания устного *опроса*: 9-10 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 6-8 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка хорошо); 3-5 баллов - компетенции считаются освоенными на пороговом уровне (оценка удовлетворительно); 0-2 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
1. Самостоятельно и аргументировано делать анализ, обобщать, выводы	0-2
2. Самостоятельно, уверенно и безошибочно применяет полученные знания в решении проблем на творческом уровне	0-2
3. Умеет составить полный и правильный ответ на основе изученного материала; выделять главные положения, самостоятельно подтверждать ответ конкретными примерами, фактами	0-3
4. Понимание сущности рассматриваемых понятий, явлений и закономерностей, теорий, взаимосвязей	0-3

1.4.3 Написание *теста* оценивается по шкале от 0 до 20 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания *теста*: 18-20 баллов (80-100% правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 16-17 баллов (70-75 % правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка хорошо); 10-15 баллов (50-65 % правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на пороговом уровне (оценка удовлетворительно); 0-9 баллов (менее 50 % правильных ответов) - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

1.4.4 Написание *реферата* оценивается по шкале от 0 до 20 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания *реферата*: 18-20 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка

отлично); 16-17 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка хорошо); 10-15 баллов - компетенции считаются освоенными на пороговом уровне (оценка удовлетворительно); 0-9 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
1. Степень раскрытия темы	0-3
2. Личный вклад автора	0-3
3. Структурированность материала	0-3
4. Постраничные ссылки	0-2
5. Объем и качество используемых источников	0-3
6. Оформление текста и грамотность речи	0-3
7. Защита реферата	0-3

1.4.5 *Контрольная работа* оценивается по шкале от 0 до 20 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания *контрольной работы*: 18-20 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 16-17 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка хорошо); 10-15 баллов - компетенции считаются освоенными на пороговом уровне (оценка удовлетворительно); 0-9 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
Выполнены все требования к написанию и защите <i>контрольной работы</i> : обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.	18-20
Основные требования к <i>контрольной работе</i> и её защите выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём работы; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.	16-17
Имеются существенные отступления от требований к работе. В частности, тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании работы или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.	10-15
Тема <i>контрольной работы</i> не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.	0-9

1.4.6 Шкала оценивания экзамена

Критерии оценивания	Интервал оценивания
студент быстро и самостоятельно готовится к ответу; при ответе полностью раскрывает сущность поставленного вопроса; способен	31-40

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	
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.	10-20
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.	0-9

При неудовлетворительной сдаче экзамена (менее или равно 9 баллам) или неявке по неуважительной причине на экзамен экзаменационная составляющая приравнивается к нулю (0). В этом случае студент в установленном в Университете порядке обязан пересдать экзамен.

Уровень сформированности компетенций оценивается в соответствии с Таблицами 1-2.

Таблица 1

для очной формы обучения

№ п/п	ФИО	Сумма баллов, набранных в семестре					ИТОГО 100 баллов
		Опрос до 10 баллов	Посещаемость до 10 баллов	Реферат до 20 баллов	Тест до 20 баллов	Экзамен до 40 баллов	
1	2	3	4	5	6	7	8
1							

Таблица 2

для очно-заочной формы обучения

№ п/п	ФИО	Сумма баллов, набранных в семестре					ИТОГО 100 баллов
		Опрос до 10 баллов	Посещаемость до 10 баллов	Контрольная работа до 20 баллов	Тест до 20 баллов	Экзамен до 40 баллов	
1	2	3	4	5	6	7	8
1							