

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Волгоградский государственный социально-педагогический университет»  
Факультет управления и экономико-технологического образования  
Кафедра управления персоналом и экономики в сфере образования

*Приложение к программе  
учебной дисциплины*

## **ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации студентов  
по дисциплине **«Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»**

Направление 38.03.03 «Управление персоналом»

Профиль «Управление персоналом организации»

*очная форма обучения*

Заведующий кафедрой

*З.И.С.* / *Е.В.Зудина*  
«*28*» *июня* 2016 г.

Волгоград  
2016

## 1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

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

Процесс освоения дисциплины направлен на овладение следующими компетенциями:

- способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации (ОПК-5);
- знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике (ПК-8);
- владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации (ПК-29).

#### Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП

Код компетенции	Этап базовой подготовки	Этап расширения и углубления подготовки	Этап профессионально-практической подготовки
ОПК-5	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	Исследование систем управления, Качество и уровень жизни населения, Социальная защита трудящихся и социальные стандарты	
ПК-8	Инновационный менеджмент, Мотивация и стимулирование трудовой деятельности, Оплата труда персонала, Экономика и социология труда	Управление проектами в трудовой сфере	
ПК-29	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности, Организационное поведение, Управление социальным развитием персонала	Социология	

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

**Показатели оценивания компетенций на различных этапах их формирования в процессе освоения учебной дисциплины**

<b>№</b>	<b>Разделы дисциплины</b>	<b>Формируемые компетенции</b>	<b>Показатели сформированности (в терминах «знать», «уметь», «владеть»)</b>
1	Теоретические основы процесса мотивации	ПК-8	знать: – положения основных классических и современных теорий мотивации; – теоретические представления о понятиях мотивации и стимулирования труда, структуре и механизме мотивации; уметь: – аргументированно высказывать свою точку зрения о достоинствах и недостатках теорий мотивации в современных условиях;
2	Стимулирование трудовой деятельности персонала организации	ПК-8, ПК-29	знать: – основные виды и способы стимулирования трудовой деятельности персонала организации; уметь: – разрабатывать и обосновывать предложения по организации вознаграждения персонала, развитию системы мотивации и стимулирования труда, формированию компенсационной политики организации; владеть: – передовыми методами анализа структуры мотивации труда на предприятии;
3	Технология формирования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	ОПК-5, ПК-8, ПК-29	знать: – технологию формирования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации; уметь: – разрабатывать и обосновывать предложения по организации вознаграждения персонала, развитию системы мотивации и стимулирования труда, формированию компенсационной политики организации;

			<p>владеть: – методами оптимизации существующей системы мотивации и стимулирования труда;</p>
--	--	--	---

### Критерии оценивания компетенций

Код компетенции	Пороговый (базовый) уровень	Повышенный (продвинутый) уровень	Высокий (превосходный) уровень
ОПК-5	<p>Умеет находить источники информации, работать со статистическими данными. Обладает совокупностью знаний о методах и методологии исследования. Способен ставить цели и задачи исследования. способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации.</p>	<p>Умеет находить источники информации, работать со статистическими данными и сопоставлять их. Обладает совокупностью знаний о методах и методологии исследования. Способен выбрать наиболее оптимальный метод исследования. Обладает навыками постановки цели и задач исследования. Способен проводить анализ результатов исследований в контексте целей и задач своей организации.</p>	<p>Знает и применяет на практике главные методы исследования. Владеет навыками анализа вторичных данных, а также навыками проведения собственного исследования. Умеет сопоставлять статистические данные и анализировать их в динамике развития объекта исследования. Способен ставить цели и задачи исследования, выбирая наиболее эффективный метод их достижения, теоретически обосновывая свое решение. Способен проводить анализ результатов исследований в контексте целей и задач своей организации.</p>
ПК-8	<p>Имеет теоретические представление о мотивационных процессах. Называет и характеризует основные теории мотивации. Выделяет виды стимулирования персонала (в том числе материально денежное, материально неденежное и нематериальное</p>	<p>Знает и понимает принципы формирования системы мотивации и стимулирования персонала. Обладает навыками анализа теорий мотивации. Свободно владеет понятиями мотивации и стимулирования. Выделяет и характеризует виды стимулирования персонала (в том</p>	<p>Способен к формированию системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда). Знает технологию составления документов о мотивации и стимулировании трудовой деятельности. Способен обосновывать предложения по организации вознаграждения персонала, развитию системы мотивации и стимулирования труда, формированию компенсационной политики организации. Обладает навыками побуждения персонала организации к</p>

	<p>стимулирование). Знает порядок применения дисциплинарных взысканий.</p>	<p>числе материально денежное, материально неденежное и нематериальное стимулирование). Знает принципы формирования системы оплаты труда, а также порядок применения дисциплинарных взысканий. Понимает механизм формирования программ по мотивации и стимулированию трудовой деятельности персонала организации. Готов самостоятельно готовить научные сообщения, рефераты, электронные презентации о мотивации и стимулировании трудовой деятельности персонала организации. Аргументированно высказывает свою точку зрения о достоинствах и недостатках теорий мотивации в современных условиях.</p>	<p>эффективному труду, используя разнообразные виды мотивации и стимулирования (в том числе материально денежное, материально неденежное и нематериальное стимулирование). Обладает навыками применения как поощряющих, так и наказующих элементов мотивации. Владение навыками контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной. Владеет передовыми методами анализа структуры мотивации персонала организации.</p>
ПК-29	<p>Имеет теоретические представления о специфике социальной среды организации и составляющих ее элементах. Знает и описывает современные технологии</p>	<p>Демонстрирует способность к анализу и диагностике состояния социальной сферы организации. Знает и анализирует современные технологии социальной работы</p>	<p>Владеет навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, характеризуя ее элементы и выявляя их роль для развития персонала организации. Способен целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом. На основе анализа</p>

	<p>социальной работы с персоналом. Способен предложить варианты (программы) социального развития персонала с учетом фактического состояния социальной сферы организации, экономического состояния и общих целей развития организации.</p>	<p>с персоналом. Готов к участию в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации. Имеет теоретические представления о специфике социальной работы с персоналом в зарубежных странах и эволюции развития взглядов о значении социальной среды организации на отечественных предприятиях.</p>	<p>фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации готов к составлению и реализации планов (программ) социального развития персонала организации. Готов научно обосновывать необходимость предлагаемых программ. Имеет теоретические представления об эволюции развития взглядов о значении социальной среды организации на отечественных предприятиях. Готов самостоятельно готовить научные сообщения, рефераты, электронные презентации о специфике социальной работы с персоналом в зарубежных странах.</p>
--	---	---	--

**Оценочные средства и шкала оценивания  
(схема рейтинговой оценки)**

№	Оценочное средство	Баллы	Оцениваемые компетенции	Семестр
1	Кейсы	10	ПК-8, ПК-29	7
2	Анализ ситуации	10	ПК-8, ПК-29	7
3	Ролевые игры	10	ПК-8, ПК-29	7
4	Анкетирование/интервью	10	ОПК-5, ПК-8	7
5	Анализ нетипичных способов мотивации	5	ПК-8	7
6	Научно-исследовательский проект	15	ОПК-5, ПК-8, ПК-29	7
7	Зачет	40	ОПК-5, ПК-8, ПК-29	7

Итоговая оценка по дисциплине определяется преподавателем на основании суммы баллов, набранных студентом в течение семестра и период промежуточной аттестации.

Студент, набравший в сумме 60 и менее баллов, получает отметку «незачтено». Студент, набравший 61-100 баллов, получает отметку «зачтено».

## 2. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

Данный раздел содержит 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. Описание каждого оценочного средства содержит методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Перечень оценочных средств, материалы которых представлены в данном разделе:

1. Кейсы
2. Анализ ситуации
3. Ролевые игры
4. Анкетирование/интервью
5. Анализ нетипичных способов мотивации
6. Научно-исследовательский проект
7. Зачет