

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 **«Оплата труда персонала»**

Направление 38.03.03 «Управление персоналом»
Профиль «Управление персоналом организации»

очная форма обучения

Заведующий кафедрой

Змс / *Е.В. Зудина*
«28» июля 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:

- 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 экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике (ПК-14).

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП

Код компетенции	Этап базовой подготовки	Этап расширения и углубления подготовки	Этап профессионально-практической подготовки
ПК-8	Инновационный менеджмент, Мотивация и стимулирование трудовой деятельности, Оплата труда персонала, Экономика и социология труда	Управление проектами в трудовой сфере	
ПК-14	Оплата труда персонала, Основы финансового менеджмента, Статистика, Экономика управления персоналом	Анализ хозяйственной деятельности организации, Государственное регулирование экономики, Национальная экономика, Основы предпринимательства и бизнеса, Финансы и кредит	

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

№	Разделы дисциплины	Формируемые компетенции	Показатели сформированности (в терминах «знать», «уметь», «владеть»)
1	Организация оплаты труда	ПК-8	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – место и роль оплаты труда как основы трудовых отношений, законов в области регулирования трудового процесса и оплаты труда на предприятии; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – систематизировать и обобщать информацию по трудовому процессу на предприятии;
2	Развитие систем вознаграждения персонала	ПК-8, ПК-14	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные формы и системы оплаты труда; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – использовать общие и социологические методы информации в сфере профессиональной деятельности; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методами и приемами организации режимов труда и отдыха персонала, навыками расчета заработной платы;
3	Управление оплатой труда	ПК-8, ПК-14	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основы налогообложения оплаты труда персонала; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – понимать кадровые проблемы с учётом экономики, социальных последствий, требований этики, кадровой политики предприятия и системы управления; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методами совершенствования систем оплаты труда на предприятии;

Критерии оценивания компетенций

Код компетенции	Пороговый (базовый) уровень	Повышенный (продвинутый) уровень	Высокий (превосходный) уровень
ПК-8	Имеет теоретические представление о мотивационных процессах. Называет и характеризует	Знает и понимает принципы формирования системы мотивации и стимулирования персонала. Обладает навыками	Способен к формированию системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда). Знает технологию составления документов о мотивации и стимулировании трудовой

	<p>основные теории мотивации. Выделяет виды стимулирования персонала (в том числе материально денежное, материально неденежное и нематериальное стимулирование). Знает порядок применения дисциплинарных взысканий.</p>	<p>анализа теорий мотивации. Свободно владеет понятиями мотивации и стимулирования. Выделяет и характеризует виды стимулирования персонала (в том 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>деятельности. Способен обосновывать предложения по организации вознаграждения персонала, развитию системы мотивации и стимулирования труда, формированию компенсационной политики организации. Обладает навыками побуждения персонала организации к 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-14	Имеет	Владеет основными	Владеет разнообразными

	теоретические представления о способах анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительность и труда). Знает принципы разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду, характеризует резервы их роста и называет причины, их ограничивающие.	способами анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительность и труда). Демонстрирует готовность к разработке и экономическому обоснованию мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду. Выявляет резервы их роста и называет причины, их ограничивающие.	способами анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда). Готов к разработке и экономическому обоснованию мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду. Готов научно обосновывать свою точку зрения. Выявляет, систематизирует и анализирует резервы роста экономических показателей деятельности организации и показателей по труду и называет причины, их ограничивающие. Обладает опытом оценки этих показателей.
--	---	---	--

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

№	Оценочное средство	Баллы	Оцениваемые компетенции	Семестр
1	Отчет по заданиям лабораторных работ (четыре работы)	32	ПК-8, ПК-14	8
2	Реферат	10	ПК-8	8
3	Эссе	10	ПК-8, ПК-14	8
4	Конспект лекции	8	ПК-8, ПК-14	8
5	Зачет с оценкой	40	ПК-8, ПК-14	8

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

Оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно» выставляется с учётом требований следующей шкалы:

– «отлично» – от 91 до 100 баллов – теоретическое содержание курса освоено полностью, сформированы необходимые практические навыки работы с освоенным материалом, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.

– «хорошо» – от 76 до 90 баллов – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы

недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.

– «удовлетворительно» – от 61 до 75 баллов – теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, но не высокого качества.

– «неудовлетворительно» – 60 и менее баллов – теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к существенному повышению качества выполнения учебных заданий.

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. Отчет по заданиям лабораторных работ (четыре работы)
2. Реферат
3. Эссе
4. Конспект лекции
5. Зачет с оценкой