

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Волгоградский государственный социально-педагогический университет»
Институт технологии, экономики и сервиса
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 «Системы мотивации и стимулирования трудовой
деятельности»

Направление 38.04.03 «Управление персоналом»
Магистерская программа «Организация кадрового консалтинга»

заочная форма обучения

Заведующий кафедрой

 Е.В. Зудина
«31» 08 2018 г.

Волгоград
2018

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 создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения (ОПК-5);
- умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач (ПК-7).

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП

Код компетенции	Этап базовой подготовки	Этап расширения и углубления подготовки	Этап профессионально-практической подготовки
ОПК-5	Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	Профилактика профессионального выгорания, Управление конфликтами и стрессами	
ПК-7	Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	Психодиагностика в управлении персоналом, Управление групповой динамикой	Организационно-управленческая и экономическая практика

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	Психологический аспект мотивации труда	ОПК-5	знать: – общие положения и закономерности организации мотивация и стимулирования эффективного труда персонала; уметь: – выполнять расчёты и аналитические исследования по

			проблемам мотивации и стимулирования персонала на предприятиях, в организациях, фирмах; владеть: – методическими основами разработки системы мотивации персонала, включая выбор, организацию и обоснование системы оплаты и стимулирования труда различных категорий работающих, формирование системы социальной защиты и поддержки персонала;
2	Стимулирование труда персонала	ПК-7	знать: – методы регулирования мотивацией персонала конкретного предприятия, основные направления государственной социальной политики; уметь: – выявлять резервы и возможности совершенствования действующей системы мотивации и стимулирования персонала; владеть: – методическими основами разработки системы мотивации персонала, включая выбор, организацию и обоснование системы оплаты и стимулирования труда различных категорий работающих, формирование системы социальной защиты и поддержки персонала;
3	Аудит мотивационного состояния организации	ПК-7	знать: – методы регулирования мотивацией персонала конкретного предприятия, основные направления государственной социальной политики; уметь: – организовывать внедрение предложенных мероприятий, руководить аналитической службой (подразделением); владеть: – методическими основами разработки системы мотивации персонала, включая выбор, организацию и обоснование системы оплаты и стимулирования труда различных категорий работающих, формирование

			системы социальной защиты и поддержки персонала;
--	--	--	--

Критерии оценивания компетенций

Код компетенции	Пороговый (базовый) уровень	Повышенный (продвинутый) уровень	Высокий (превосходный) уровень
ОПК-5	Не систематическое применение способности создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения.	Определенные пробелы применения способности создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения.	Успешное и систематическое применение способности создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения.
ПК-7	Не систематическое использование умений разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач.	Определенные пробелы в умениях разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач.	Сформированное умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач.

Оценочные средства и шкала оценивания (схема рейтинговой оценки)

№	Оценочное средство	Баллы	Оцениваемые компетенции	Семестр
1	Опрос	15	ОПК-5	1з
2	Контрольная работа	12	ПК-7	1з
3	Реферат	10	ОПК-5	1з
4	Конспект статьи	10	ПК-7	1з
5	Статья	13	ПК-7	1з
6	Опрос	15	ОПК-5	1л
7	Контрольная работа	12	ПК-7	1л
8	Реферат	10	ОПК-5	1л
9	Конспект статьи	10	ПК-7	1л

10	Статья	13	ПК-7	1л
11	Экзамен	40	ОПК-5, ПК-7	1л

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. Опрос
2. Контрольная работа
3. Реферат
4. Конспект статьи
5. Статья
6. Экзамен

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине **«Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности»**
Направление 38.04.03 «Управление персоналом» магистерская программа
«Организация кадрового консалтинга»

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.

1. Опрос, 15 баллов

Проверяемые компетенции:

- способность создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения (ОПК-5).

Опрос позволяет оценить знания и кругозор студента, умение логически построить ответ, владение монологической речью и иные коммуникативные навыки. Опрос – важнейшее средство развития мышления и речи. Он обладает большими возможностями воспитательного воздействия преподавателя. Обучающая функция состоит в выявлении деталей, которые по каким-то причинам оказались недостаточно осмысленными в ходе учебных занятий и при подготовке к зачёту или экзамену.

Темы опроса:

1. Система трудовой мотивации: сущность, структура, основные категории
2. Корпоративная система мотивации, факторы ее формирования
3. Система управления персоналом как средство реализации корпоративной системы мотивации
4. Мотивационное значение организации труда
5. Мотивационное значение развития персонала
6. Мотивационное значение оценки персонала
7. Мотивационное значение системы вознаграждений
8. Измерение и мониторинг трудовой мотивации
9. Оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации
10. Оценка конкурентоспособности системы оплаты труда в организации
11. Формирование системы экономических вознаграждений в организации

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

За участие в опросе студенту начисляются баллы в соответствии с критериями, представленными в таблице (см. Таблица). Максимальное количество баллов - 15 баллов.

Таблица

Критерии оценки	Баллы		
	0	От 1 до 3	От 4 до 5
1. Соответствие высказываний теме	Высказывания не соответствуют теме	Высказывания приблизительно соответствуют теме	Высказывания полностью соответствуют теме
2. Выбор аргументов для раскрытия темы	Выбор аргументов случаен	Выбор аргументов недостаточно убедителен	Убедительный выбор аргументов для раскрытия темы
3. Чёткость организации ответа	Нечёткая организация ответа	Недостаточно чёткая организация ответа	Чёткая организация ответа
4. Стройность и логичность высказывания	Нелогичность высказывания	Недостаточная стройность и логичность высказывания	Стройность и логичность высказывания

5. Выделение главной мысли	Главная мысль не выделяется	Недостаточно чёткое выделение главной мысли	Чёткое выделение главной мысли
6. Выражение личного отношения к проблеме	Не умеет отделить факты от субъективных мнений	Преобладание субъективных доводов над логической аргументацией	Умеет отделить факты от субъективных мнений
7. Оригинальность высказываний	При ответе придерживается уже высказанных мнений	Апеллирует в основном к собственному опыту	Апеллирует к собственному опыту и приводит размышления из научной литературы, др. информационных источников
8. Владение профессиональной терминологией	Не владеет профессиональной терминологией	Владеет профессиональной терминологией, но допускает некоторые неточности	Свободно владеет профессиональной терминологией
9. Готовность обсуждать все вопросы в ходе дискуссии	Не проявляет активности в ходе дискуссии	Во время дискуссии проявляет готовность обсуждать большинство предлагаемых в ходе дискуссии вопросов	Во время дискуссии проявляет готовность обсуждать все вопросы в ходе дискуссии
10. Знание основного материала	Существенные пробелы в знаниях основного материала	Знание основного материала	Полное знание изучаемого материала

2. Контрольная работа, 12 баллов

Проверяемые компетенции:

-умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач (ПК-7)

Цель контрольной работы заключается в оценке уровня сформированности у студентов теоретического компонента проверяемых компетенций.

В рамках изучения курса предусмотрено выполнение одной контрольной работы. Планируемое время работы от 1 часа до 1 часа 20 минут. Максимальное количество баллов за контрольную работу 12 баллов.

При подготовке к написанию контрольной работы следует внимательно прочитать рекомендуемую литературу и иные источники, конспектируя сущность прочитанного, выписывая цитаты, записывая собственные мысли.

Рекомендуется писать контрольную работу: - лаконично и четко, избегая сложных придаточных предложений и фраз; - максимально использовать методологию и терминологию данной области науки, при необходимости раскрывая сложные и редкие термины; - соблюдать единообразие обозначений, символов, пробелов и сокращений, оформления цитат и примечаний в ссылках.

Примерные вопросы и задания на контрольной работе

1. Анализ практики мотивирования персонала в конкретной организации.
2. Роль руководителя в формировании мотивации персонала.
3. Разработка инструментария для анализа должности.

4. Разработка процедуры оценки (на примере одной должности) с учетом принципов реализации мотивационной роли оценки
5. Анализ ситуации в сфере стимулирования персонала на примере конкретной организации,
6. Разработка мер материального стимулирования труда
7. Разработка программы и инструментария исследования мотивации персонала
8. Оценка эффективности системы мотивации и стимулирования труда
9. Анализ системы вознаграждений в компании, внешних и внутренних факторов ее формирования.
10. Разработка предложений по оптимизации системы экономических вознаграждений.

Критерии оценки:

- 9-12 баллов - 5 (отлично) ставится за полные ответы на все вопросы с включением в содержание ответа (лекции) преподавателя, материала учебников и дополнительной литературы.
- 7-8 баллов - 4 (хорошо) ставится за полный ответ на вопросы в объеме рассказа (лекции) преподавателя или ответ с включением в содержание материала учебника, дополнительной литературы, но с незначительными неточностями.
- 5-6 баллов - 3 (удовлетворительно) ставится за ответ, в котором освещены в полном объеме два из трех вопросов или освещены все вопросы более чем наполовину, включая главное в содержании.
- 1-4 балла - 2 (неудовлетворительно) ставится за ответ, в котором освещен в полном объеме один из трех вопросов, или освещены менее половины требуемого материала или не описано главное в содержании вопросов, или нет ответов, или письменная работа не сдана.

3. Реферат, 10 баллов

Проверяемые компетенции:

- способность создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения (ОПК-5).

Реферат – продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.

Примерная тематика рефератов

1. Новые мотивационные теории и их значение для управления персоналом организации.
2. Институциональные условия и их влияние на мотивацию персонала в организации.
3. Управление по целям как метод мотивирования.
4. Опыт мотивации и стимулирования персонала за рубежом.
5. Отечественный опыт разработки мотивационных систем в организациях.
6. Современные методы обогащения содержания труда и их применение в управлении мотивацией труда.
7. Роль линейного руководителя в процессе мотивирования персонала.
8. Особенности мотивации командной работы.
9. Методические подходы к измерению трудовой мотивации.
10. Трудовая мотивация и корпоративная культура компании, их взаимосвязь.
11. Оценка экономической и социальной эффективности системы мотивации в организации.

12. Современные системы материальной мотивации персонала в отечественных компаниях.
13. Административные методы стимулирования труда: оценка мотивационных возможностей и ограничений.
14. Социальный пакет как средство материальной мотивации.
15. Зарубежный опыт внедрения систем стимулирования труда.
16. Методические проблемы определения экономической эффективности систем мотивации и стимулирования труда.
17. Методические аспекты определения социальной эффективности систем мотивации и стимулирования труда.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

Критерии	Показатели	Баллы
1. Новизна реферированного текста Макс. – 1 балл	- актуальность проблемы и темы;	1
	- новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы;	1
2. Степень раскрытия сущности проблемы Макс. – 1 балл	- полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы;	1
	- умение аргументировать основные положения и выводы.	1
3. Обоснованность выбора источников Макс. – 1 балл	- круг, полнота использования литературных источников по проблеме;	1
	- привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).	1
4. Соблюдение требований к оформлению Макс. – 2 балла	- правильное оформление ссылок на используемую литературу;	1
	- культура оформления;	0,5
	- владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы;	0,5
5. Грамотность Макс. – 1 балл	- отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей;	2
ИТОГО в соответствии с рейтингом		10

4. Конспект статьи, 10 баллов

Проверяемые компетенции:

- умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач (ПК-7)

Конспект позволяет формировать и оценивать умения студентов по переработке информации или при работе с научной литературой.

Конспекты статьи и рекомендованной литературы по теме оцениваются с учетом труда, вложенного в их подготовку. Конспект не является стенограммой или полным переписыванием: студент должен научиться отбирать основное.

При конспекте письменного источника обязательно указывается автор статьи, место и год издания, а на полях помечаются страницы, где расположен конспектируемый текст. Качество конспекта значительно повышается, когда студент сопровождает его своими комментариями, схемами или таблицами.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

Критерии оценки конспекта лекции: Уровень усвоения	Баллы	Описание
Отлично (1,0)	10	соблюдена логика изложения вопроса темы; материал изложен в полном объеме; выделены ключевые моменты вопроса; даны все необходимые пояснения; приведены примеры, иллюстрирующие ключевые моменты темы.
Хорошо (0,75)	8	достаточно полно изложен материал, выделена проблема, приведены примеры.
Удовлетворительно (0,5)	4	имеются не точности в изложении материалы, недостаточно полно изложены проблема, имеются несущественные ошибки в освещении отдельных положений проблемы.
Неудовлетворительно	0	конспект составлен небрежно и неграмотно, имеются нарушения логики изложения материала темы, не приведены иллюстрационные примеры, не выделены ключевые моменты темы.

5. Статья, 13 баллов

Проверяемые компетенции:

-умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач (ПК-7)

Примерная тематика научных статей:

1. Усиление принуждения к труду в современной России?
2. Снижение ценности труда в обществе как социальное явление. Как с этим бороться на уровне организации.
3. Может ли мотивировать сотрудника угроза увольнения.
4. Влияние экономической нестабильности на трудовую мотивацию.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ:

Критерии оценки научной статьи	Показатели оценивания	Баллы
1. Качество оформления научной статьи	Статья содержит: аннотацию; актуальность; основную часть; выводы; список литературы Объем статьи - не менее 3 и не более 5 страниц, написанных в формате MicrosoftWord (шрифт «TimesNewRoman», размер – 14pt). Количество источников в списке литературы не менее 3-х.	3
2. Качество содержания научной статьи	Тематика статьи сформулирована достаточно грамотно, ясно и отражает основное содержание статьи	2
	В тексте статьи обоснована актуальность исследуемой проблемы, показана недостаточность научного знания для педагогической теории и практики	2
	В основной части статьи представлен сравнительный анализ различных точек зрения ученых на данную проблемную область, дана критическая оценка, ярко выражена авторская позиция	3
	Выводы обоснованы, содержат конструктивные предложения по решению проблемы	3
ИТОГО		13

6. Экзамен, 40 баллов

Проверяемые компетенции:

- способность создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения (ОПК-5).

- умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач (ПК-7)

Экзамен проводится в форме диалога «преподаватель-студент», в рамках которого оцениваются теоретические и практические знания студента.

Перечень вопросов к экзамену

1. Структура системы трудовой мотивации.
2. Личностная подсистема трудовой мотивации.
3. Подсистема стимулов к труду.
4. Сущность трудовой мотивации.
5. Способы (средства) мотивации на уровне организации.
6. Мотивация трудовой деятельности как элемент и функция управления персоналом.
7. Понятие и особенности мотивационного менеджмента. Мотивационное управленческое воздействие и его типы.
8. Понятие корпоративной системы мотивации.
9. Факторы, оказывающие влияние на формирование корпоративной системы мотивации. Структура, функции и механизм трудовой мотивации.
10. Принципы формирования корпоративной системы мотивации в организации.
11. Значение системы управления персоналом в формировании мотивации персонала в организации.
12. Корпоративная культура и трудовая мотивация.
13. Роль линейного руководителя в мотивационном процессе.
14. Характер мотивационного воздействия функциональных элементов системы управления персоналом.
15. Мотивационное значение элементов организации труда.
16. Методы обогащения содержания труда и формирования внутренней мотивации.
17. Направления повышения мотивационной роли развития персонала.
18. Методы оценки персонала и их мотивационное значение.
19. Основные виды экономических вознаграждений, специфика их мотивационного значения.
20. Направления повышения мотивационного значения элементов системы экономических вознаграждений.
21. Достоинства, недостатки, возможности практического использования и технологии применения различных методик измерения мотивации.
22. Эффективность системы мотивации и стимулирования труда.
23. Экономическая и социальная эффективность, их взаимосвязь.
24. Оценка экономической эффективности элементов системы мотивации и стимулирования труда.
25. Расчет показателей экономической эффективности системы оплаты труда и премирования персонала.
26. Система оплаты труда как фактор привлечения и удержания высококвалифицированного персонала.
27. Понятие и условия конкурентоспособности системы оплаты труда.
28. Рейтинги и обзоры заработных плат: методика построения и анализа.
29. Система экономических вознаграждений, ее функции, факторы формирования.

30. Принципы и этапы разработки системы экономических вознаграждений в организации.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

Оценивание студентов на экзамене проводится в соответствии с Положением о рейтинговой системе текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов ГОУ ВПО «ВГПУ» от 31 августа 2009 г.

При семестровой аттестации студентов критериями выставления оценки на экзамене выступает степень полноты освоения студентом основного содержания дисциплины, изученной в семестре:

- оценка 35–40 баллов выставляется студенту, обнаружившему всестороннее осознанное систематическое знание учебно-программного материала и умение им самостоятельно пользоваться, проявляющему творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала, умеющему свободно выполнять практические задания, освоившему основную литературу и знакомому с дополнительной литературой, рекомендованной программой, усвоившему взаимосвязь основных понятий дисциплины, в их значении для приобретаемой профессии;

- оценка 26–34 баллов выставляется студенту, обнаружившему полное знание учебно-программного материала, успешно выполнившему предусмотренные программой задачи, усвоившему основную рекомендованную литературу, показавшему систематический характер знаний по дисциплине и способному к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учёбы и профессиональной деятельности; знания и умения студента в основном соответствуют требованиям, установленным выше, но при этом студент допускает отдельные неточности, которые он исправляет самостоятельно при указании преподавателя на данные неточности;

- оценка 15–25 баллов выставляется студенту, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объёме, необходимом для дальнейшего обучения и предстоящей работы по профессии, справляющемуся с выполнением заданий, предусмотренных программой, обладающему необходимыми знаниями, но допускающему неточности при ответе или выполнении заданий; студент показывает осознанное усвоение большей части изученного содержания и исправляет допущенные ошибки после пояснений, данных преподавателем;

- оценка 1–14 баллов выставляется студенту, обнаружившему существенные пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий; при этом студент обнаруживает незнание большей части изученного в семестре (экзаменуемого) материала, не справляется с решением практических задач и не может ответить на дополнительные вопросы преподавателя.