

МИНПРОСВЕЩЕНИЯ 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 **«Управление мотивацией и стимулированием трудовой
деятельности»**

Направление 38.03.02 «Менеджмент»
Профиль «Управление человеческими ресурсами»

очно-заочная форма обучения

Заведующий кафедрой
_____ / Е.В. Зудина
« 07 » марта 2024 г.

Волгоград
2024

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:

- способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни (УК-6);
- способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории (ОПК-1);
- способен к обеспечению эффективного управления человеческими ресурсами для достижения целей организации, в том числе в условиях рыночных отношений (ПКР-1).

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП

Код компетенции	Этап базовой подготовки	Этап расширения и углубления подготовки	Этап профессионально-практической подготовки
УК-6	Основы мотивации трудовой деятельности, Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности		Ознакомительная практика, Преддипломная практика, Технологическая (проектно-технологическая) практика
ОПК-1	Операционный менеджмент, Основы кадровой политики и кадрового планирования, Основы мотивации трудовой деятельности, Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности, Управление человеческими ресурсами, Эффективность трудовой деятельности		Ознакомительная практика, Преддипломная практика, Технологическая (проектно-технологическая) практика
ПКР-1	Документационное обеспечение управления человеческими ресурсами, Информационные технологии в управлении человеческими ресурсами, Коммуникации в	Антикризисное управление человеческими ресурсами, Аудит и контроллинг персонала, Качество и уровень жизни населения, Конфликты в социально-трудовой сфере, Концепции и	Ознакомительная практика, Преддипломная практика, Технологическая (проектно-технологическая) практика

	<p>управлении, Оплата труда персонала, Основы кадровой политики и кадрового планирования, Основы мотивации трудовой деятельности, Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности, Управление социальным развитием персонала, Управление человеческими ресурсами</p>	<p>модели управления, Маркетинг, Международные аспекты управления человеческими ресурсами, Менеджмент, Организационная культура, Основы предпринимательства и бизнеса, Оценка персонала, Принятие управленческих решений, Проектирование систем управления человеческими ресурсами, Развитие персонала организации, Рекрутмент персонала, Руководство и лидерство, Система карьерного роста персонала, Современные средства оценивания системы управления человеческими ресурсами, Стратегическое управление организацией, Теория организации, Управление качеством персонала организации, Управление проектами в трудовой сфере, Экономика организации</p>	
--	--	---	--

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	Теоретические основы	УК-6, ОПК-1,	знать:

	процесса мотивации	ПКР-1	– положения основных классических и современных теорий мотивации; уметь: – аргументированно высказывать свою точку зрения о достоинствах и недостатках теорий мотивации в современных условиях; владеть: – передовыми методами анализа структуры мотивации труда на предприятии;
2	Стимулирование трудовой деятельности персонала организации	УК-6, ОПК-1, ПКР-1	знать: – теоретические представления о понятии стимулирования труда, роли и месте стимулирования в структуре и механизме мотивации персонала; уметь: – анализировать эффективность различных видов стимулирования труда; владеть: – современными методами эффективного стимулирования труда персонала;
3	Технология формирования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	УК-6, ОПК-1, ПКР-1	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; владеть: – методами оптимизации существующей системы мотивации и стимулирования труда;

Критерии оценивания компетенций

Код компетенции	Пороговый (базовый) уровень	Повышенный (продвинутый) уровень	Высокий (превосходный) уровень
УК-6	Эффективно планирует профессиональную	Планирует и реализует траекторию своего	Прекрасно владеет самоорганизацией и самодисциплиной на основе

	деятельность и управляет собственным временем.	профессионального саморазвития на основе принципов образования.	тайм-менеджмента.
ОПК-1	Имеет теоретические представления о направлениях развития экономической, организационной и управленческой теории.	Демонстрирует знания о путях решения профессиональных задач на основе экономической, организационной и управленческой теорий.	Способен самостоятельно решать профессиональные задачи на основе знаний экономической, организационной и управленческой теорий.
ПКР-1	Имеет теоретические представления о системах управления человеческими ресурсами.	Демонстрирует знания о функционировании системы управления человеческими ресурсами для достижения целей организации, в том числе в условиях рыночных отношений.	Демонстрирует умения к обеспечению эффективного функционирования системы управления человеческими ресурсами для достижения целей организации, в том числе в условиях рыночных отношений.

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

№	Оценочное средство	Баллы	Оцениваемые компетенции	Семестр
1	Устный опрос	30	УК-6, ОПК-1, ПКР-1	8
2	Контрольная работа	20	УК-6, ОПК-1, ПКР-1	8
3	Реферат	10	УК-6, ОПК-1, ПКР-1	8
4	Зачет	40	УК-6, ОПК-1, ПКР-1	8

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. Устный опрос
2. Контрольная работа
3. Реферат
4. Зачет