

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 **«Основы мотивации трудовой деятельности»**

Направление 38.03.01 «Экономика»
Профиль «Экономика предприятий и организаций»

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 осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде (УК-3).

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП

Код компетенции	Этап базовой подготовки	Этап расширения и углубления подготовки	Этап профессионально-практической подготовки
УК-3	Менеджмент, Основы мотивации трудовой деятельности	Конфликтология, Психология, Руководство и лидерство	Ознакомительная практика, Преддипломная практика, Технологическая (проектно-технологическая) 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	Теория и практика мотивации трудовой деятельности. Формирование мотивов трудовой деятельности.	УК-3	знать: – основные направления теоретических исследований по проблеме мотивации трудовой деятельности; сущность понятий "потребность", "мотив", "интерес", "цель", "стимул" в структуре трудовой мотивации работника; основные концепции и теории мотивации трудовой деятельности; – составляющие процесса мотивации трудовой деятельности; факторы, влияющие на формирование мотива к труду;

			<p>содержание механизмов трудовой мотивации; содержание применяемых в практике управления методов трудовой мотивации;</p> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – классифицировать теоретические подходы к исследованию мотивации трудовой деятельности; обосновывать актуальность и необходимость комплексного методологического подхода к исследованию мотивации трудовой деятельности; – различать внутренний и внешний тип мотивации работника на основе определения составляющих трудовой мотивации; анализировать структуру и составляющие трудовой мотивации работников; идентифицировать экономические, социальные, организационные, личностные факторы, влияющие на формирование трудовой мотивации; формулировать задачи по формированию системы трудовой мотивации персонала; выбирать методы мотивации работников, соответствующие философии и ценностям предприятий и организаций; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками работы с источниками, посвященными мотивации трудовой деятельности; – инструментами анализа структуры и составляющих трудовой мотивации работников предприятий и организаций; навыками использования механизмов трудовой мотивации с учетом потребностей различных категорий персонала; способами оценки показателей удовлетворенности трудом, лояльности и сплоченности персонала;
2	<p>Социокультурные аспекты человеческого капитала как факторы мотивации трудовой деятельности.</p> <p>Диагностика мотивационного состояния</p>	УК-3	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – определение, структуру и характеристики трудовой деятельности и трудового поведения; факторы и условия, влияющие на трудовую активность

	<p>предприятия (организации)</p>	<p>работников; основные элементы, формирующие структуру человеческого и социального капитала; базовые экономические модели человека в трудовом процессе;</p> <ul style="list-style-type: none"> – теоретические подходы к анализу феномена профессионального выгорания; основные подходы к пониманию сущности, природы, причин, структуры, этапов демотивации трудовой деятельности; уметь: <ul style="list-style-type: none"> – формировать программы исследования трудовой деятельности и трудового поведения сотрудников; диагностировать эмоциональное состояние сотрудников; управлять конфликтными ситуациями, поддерживать и подкреплять желаемое поведение персонала; проводить оценку человеческого, социального и интеллектуального капитала предприятия (организации); – определять причины возникновения факторов потери мотивации и применять рекомендации по их устранению; оценивать потребность предприятия (организации) в аудите мотивационного состояния; ставить управленческие задачи по решению проблем профилактики и устранения демотивации трудовой деятельности персонала; владеть: <ul style="list-style-type: none"> – способами регуляции трудового поведения персонала; методами анализа факторов, воздействующих на процесс формирования человеческого капитала предприятия (организации); навыками составления политики в области социальной ответственности современных предприятий и организаций; – способами профилактики и предупреждения профессионального и эмоционального выгорания; методами профилактики демотивации
--	----------------------------------	---

			<p>трудовой деятельности персонала; навыками диагностики симптомов стресса;</p>
3	Стимулирование трудовой деятельности	УК-3	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – содержание понятий "стимул", "стимулирование трудовой деятельности"; классификации стимулов и направлений стимулирования; основные виды, типы и формы стимулирования; функции стимулирования; – содержание этапов процесса стимулирования; различия морального и материального стимулирования персонала предприятий и организаций; основные виды и типы, формы нематериального стимулирования; условия и факторы использования нематериальных стимулов для управления трудовой активностью сотрудников предприятий и организаций; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализировать систему стимулирования персонала предприятий и организаций; идентифицировать и классифицировать стимулы труда; – определять приоритетные нематериальные стимулы, соответствующие культуре предприятия (организации); предлагать рекомендации по управлению стимулированием персонала на основе материальных и нематериальных стимулов; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методами разработки системы вознаграждения персонала; методами расчета размера заработной платы; – способами формирования структуры нематериального стимулирования сотрудников предприятий и организаций;

Критерии оценивания компетенций

Код компетенции	Пороговый (базовый) уровень	Повышенный (продвинутый) уровень	Высокий (превосходный) уровень
УК-3	Определяет	Осуществляет	Осознает свою роль в

	стратегию сотрудничества для достижения поставленной цели при работе в команде.	конструктивные стратегии взаимодействия в команде с учетом своей роли и способов решения задач.	коллективе, определяет ее лидирующую позицию, способен нести ответственность за действия группы.
--	---	---	--

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

№	Оценочное средство	Баллы	Оцениваемые компетенции	Семестр
1	Устный опрос	30	УК-3	5
2	Контрольная работа	20	УК-3	5
3	Реферат	10	УК-3	5
4	Зачет	40	УК-3	5

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