

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«Системы мотивации трудовой деятельности»**

Через изучение дисциплины «Системы мотивации трудовой деятельности», приобретается компетенция:

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

Так как данная компетенция приобретается через освоение целого ряда дисциплин и прочих видов учебной работы (практики), при промежуточной аттестации осуществляется проверка не самой компетенций, а соотношенных с ней результатов обучения, которые формируются в ходе изучения данной дисциплины.

Результаты обучения по данной дисциплине – это перечень знаний, умений и навыков (владений), которые были приобретены в ходе её изучения. Результаты обучения являются измеримыми и их достижение является подтверждением того, что запланированный этап формирования компетенции достигнут.

Форма промежуточной аттестации – **курсовая работа, зачет.**

Компетенция, этап ее формирования, ожидаемые результаты обучения, определяющие уровень ее сформированности, приведены в таблице.

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

Дисциплина «Системы мотивации трудовой деятельности»

| Компетенция и ее описание | Этап формирования компетенции | Ожидаемые результаты обучения, определяющие уровень сформированности компетенции |
|---|---------------------------------|--|
| <p>ПК-7 - умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач</p> | <p align="center">1 уровень</p> | <p>Знает: основные факторы внешней и внутренней среды организации, оказывающих влияние на мотивацию персонала; базовые теории мотивации труда; классические и современные системы оплаты труда и компенсации; принципы расчёта премиальных и бонусных выплат;</p> <p>Умеет: определять основные направления системы мотивации и стимулирования персонала, основные факторы и ресурсы эффективной реализации мотивирующего воздействия;</p> <p>Владеет: навыками анализа факторов внешней и внутренней</p> |

| | | |
|--|-----------|---|
| | | среды организации; навыками исследования мотивационной структуры персонала |
| | 2 уровень | Знает: современные методы материального и нематериального стимулирования труда Умеет: формулировать предложения по разработке и реализации проектов в области мотивации и стимулирования труда Владеет: умением ставить цели и определять задачи при формировании системы мотивации труда; навыками организации процесса управления мотивацией трудовой деятельности |
| | 3 уровень | Знает: основные показатели и критерии оценки эффективности системы мотивации трудовой деятельности Умеет: проводить оценку системы мотивации организации Владеет навыками оценки эффективности существующей системы мотивации труда в организации |

ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

В ходе написания и защиты **курсовой работы** формируются следующие компетенции и приобретаются следующие знания, умения и владения:

ПК-7:

| | |
|----------------------------|--|
| 3-1 У-1 В-1 | Знает: основные факторы внешней и внутренней среды организации, оказывающих влияние на мотивацию персонала; базовые теории мотивации труда; классические и современные системы оплаты труда и компенсации; принципы расчёта премиальных и бонусных выплат Умеет: определять основные направления системы мотивации и стимулирования персонала, основные факторы и ресурсы эффективной реализации мотивирующего воздействия Владеет: навыками анализа факторов внешней и внутренней среды организации; навыками исследования мотивационной структуры персонала |
| 3-2 У-2 В-2 | Знает: современные методы материального и нематериального стимулирования труда Умеет: формулировать предложения по разработке и реализации проектов в области мотивации и стимулирования труда Владеет: умением ставить цели и определять задачи при |

| | |
|--|--|
| | формировании системы мотивации труда |
| З-З У-3 В-3 | Знает: основные показатели и критерии оценки эффективности системы мотивации трудовой деятельности Умеет: проводить оценку системы мотивации организации Владеет навыками оценки эффективности существующей системы мотивации труда в организации |

Критерии оценивания курсовой работы

По результатам проверки курсовой работы выставляется оценка. Работа положительно оценивается при условии соблюдения следующих требований:

- **соблюдения графика выполнения курсовой работы;**
- **соответствия содержания выбранной теме;**
- **наличия структурированных частей, полностью раскрывающих содержание темы курсовой работы;**
- **соблюдения заданного объема работы;**
- **качества содержания работы:** достижение сформулированной цели и решение задач исследования; полнота раскрытия темы; логика аргументации и стройность изложения представленного материала, качество выполнения текстового и графического материала, умение применять различные методы исследования; отражение знаний литературы и различных точек зрения по теме, нормативно-правовых актов; аргументированное обоснование выводов и предложений;
- **оформления работы в соответствии с предъявляемыми требованиями;**
- **умения защищать результаты своей работы, грамотное построение речи, использование при выступлении специальных терминов;**
- **способности кратко и наглядно изложить результаты работы;**
- **уровня самостоятельности, творческой активности и оригинальности при выполнении работы.**

Шкала оценивания курсовой работы

Оценка **«отлично»** выставляется при выполнении курсовой работы в установленные сроки, в полном объеме и на высоком теоретическом уровне. Работа отличается глубиной проработки всех разделов содержательной части, оформлена с соблюдением установленных правил. Студент свободно владеет теоретическим материалом, умеет применить его при решении задач, сформулированных в работе; на все вопросы дает правильные и обоснованные ответы, убедительно защищает свою точку зрения.

Оценка **«хорошо»** выставляется при выполнении курсовой работы в установленные сроки, в полном объеме. В работе проработаны все разделы содержательной части, но выводы носят поверхностный характер. Работа оформлена с соблюдением установленных правил, но с незначительными замечаниями. Студент достаточно владеет теоретическим материалом, может применять его самостоятельно или по указанию преподавателя. На большинство вопросов даны правильные ответы, защищает свою точку зрения достаточно

обосновано.

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется при выполнении курсовой работы в установленные сроки, в основном правильно, но без достаточно глубокой проработки некоторых разделов. Студент усвоил только основные разделы теоретического материала и по указанию преподавателя (без инициативы и самостоятельности) применяет его практически; на вопросы отвечает неуверенно или допускает ошибки, неуверенно защищает свою точку зрения.

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется в случае, если студент не выполняет работу в установленные сроки или выполняет ее с грубыми нарушениями требований по содержанию и оформлению. Заявленная тема работы не раскрыта. Студент не может защитить свои выводы, допускает грубые фактические ошибки при ответах на поставленные вопросы или не отвечает на них.

На зачете при оценке осваиваемых компетенций используются следующие критерии:

1. Уровень усвоения материала, предусмотренного программой курса (высокий, хороший, достаточный, материал не освоен).

2. Уровень раскрытия причинно-следственных связей (высокий, достаточно высокий, низкий, отсутствует).

3. Качество ответа (логичность, убежденность, общая эрудиция) (на высоком уровне, а достаточно высоком уровне, на низком уровне, ответ нелогичен или отсутствует).

Соответствие показателей и критериев их оценивания приведено в таблице.

Таблица соответствия показателей и критериев оценивания на различных этапах их формирования

| | Этап формирования компетенции | Показатели оценивания: | Критерии оценивания |
|--|-------------------------------|--|--|
| ПК-7 - умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач | 1 уровень | Знает: основные факторы внешней и внутренней среды организации, оказывающих влияние на мотивацию персонала; базовые теории мотивации труда; классические и современные системы оплаты труда и компенсации; принципы расчёта премиальных и бонусных выплат; Умеет: определять основные направления системы мотивации и стимулирования персонала, основные факторы и ресурсы эффективной реализации мотивирующего | Уровень усвоения материала. Уровень раскрытия причинно-следственных связей. Качество ответа. |

| | | | |
|--|-----------|---|--|
| | | воздействия; Владеет: навыками анализа факторов внешней и внутренней среды организации; навыками исследования мотивационной структуры персонала | |
| | 2 уровень | Знает: современные методы материального и нематериального стимулирования труда Умеет: формулировать предложения по разработке и реализации проектов в области мотивации и стимулирования труда Владеет: умением ставить цели и определять задачи при формировании системы мотивации труда; навыками организации процесса управления мотивацией трудовой деятельности | Уровень усвоения материала. Уровень раскрытия причинно-следственных связей. Качество ответа. |
| | 3 уровень | Знает: основные показатели и критерии оценки эффективности системы мотивации трудовой деятельности Умеет: проводить оценку системы мотивации организации Владеет навыками оценки эффективности существующей системы мотивации труда в организации | Уровень усвоения материала. Уровень раскрытия причинно-следственных связей. Качество ответа. |

Для оценивания результатов освоения компетенций **при проведении зачета** используется шкала: зачтено / не зачтено.

| Зачтено | Не зачтено |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Полное соответствие критериям при ответе на вопросы. 2. Имели место небольшие упущения в ответах на вопросы, существенным образом не снижающие их качество или имело место существенное упущение в ответе на один из вопросов, которое за тем было устранено студентом с помощью уточняющих вопросов. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Имеет место существенное упущение в ответах на вопросы, часть из которых была устранена студентом с помощью уточняющих вопросов. 2. Имели место существенные упущения при ответах на все вопросы, при этом ошибки не были устранены студентом с помощью вопросов уточняющего характера. |

**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**

**Типовые вопросы к зачету по дисциплине
«Системы мотивации трудовой деятельности»**

| № | Вопрос | Формируемая компетенция | Приобретаемые знания, умения, владения |
|----|--|-------------------------|---|
| 1. | Роль мотивации и трудовой деятельности в системе управления персоналом. | ПК-7 3-1 | Знает: основные факторы внешней и внутренней среды организации, оказывающих влияние на мотивацию персонала; базовые теории мотивации труда; классические и современные системы оплаты труда и компенсации; принципы расчёта премиальных и бонусных выплат |
| 2. | Классификация мотивов трудовой деятельности. | ПК-7 3-1 | Знает: основные факторы внешней и внутренней среды организации, оказывающих влияние на мотивацию персонала; базовые теории мотивации труда; классические и современные системы оплаты труда и компенсации; принципы расчёта премиальных и бонусных выплат |
| 3. | Факторы, влияющие на мотивацию трудовой деятельности. | ПК-7 3-1 | Знает: основные факторы внешней и внутренней среды организации, оказывающих влияние на мотивацию персонала; базовые теории мотивации труда; классические и современные системы оплаты труда и компенсации; принципы расчёта премиальных и бонусных выплат |
| 4. | Физиологическая, психологическая и социальная составляющие мотивации и стимулирования трудовой деятельности. | ПК-7 3-1 У-1 | Знает: основные факторы внешней и внутренней среды организации, оказывающих влияние на мотивацию персонала; базовые теории мотивации труда; классические и современные системы оплаты труда и компенсации; принципы расчёта премиальных и бонусных выплат Умеет: определять основные направления системы мотивации и стимулирования персонала, основные факторы и ресурсы эффективной реализации мотивирующего воздействия |
| 5. | Методы исследования | ПК-7 | Умеет: определять основные направления |

| | | | |
|-----|---|---|---|
| | существующей системы мотивации трудовой деятельности на предприятии. | У-1 В-1 | системы мотивации и стимулирования персонала, основные факторы и ресурсы эффективной реализации мотивирующего воздействия; Владеет: навыками анализа факторов внешней и внутренней среды организации; навыками исследования мотивационной структуры персонала |
| 6. | Методы исследования степени удовлетворенности трудом персонала организации. | ПК-7 У-1 В-1 | Умеет: определять основные направления системы мотивации и стимулирования персонала, основные факторы и ресурсы эффективной реализации мотивирующего воздействия; Владеет: навыками анализа факторов внешней и внутренней среды организации; навыками исследования мотивационной структуры персонала |
| 7. | Методы анализа мотивационной структуры персонала. | ПК-7 У-1 В-1 | Умеет: определять основные направления системы мотивации и стимулирования персонала, основные факторы и ресурсы эффективной реализации мотивирующего воздействия; Владеет: навыками анализа факторов внешней и внутренней среды организации; навыками исследования мотивационной структуры персонала |
| 8. | Основные показатели оценки состояния СМТД. | ПК-7 З-3 У-3 В-3 | Знает: основные показатели и критерии оценки эффективности системы мотивации трудовой деятельности Умеет: проводить оценку системы мотивации организации Владеет навыками оценки эффективности существующей системы мотивации труда в организации |
| 9. | Цели, задачи и функции системы МТД. | ПК-7 З-1 У-1 | Знает: основные факторы внешней и внутренней среды организации, оказывающих влияние на мотивацию персонала; базовые теории мотивации труда; классические и современные системы оплаты труда и компенсации; принципы расчёта премиальных и бонусных выплат Умеет: определять основные направления системы мотивации и стимулирования персонала, основные факторы и ресурсы эффективной реализации мотивирующего воздействия |
| 10. | Принципы разработки СМТД. | ПК-7 З-2 В-3 | Знает: современные методы материального и нематериального стимулирования труда Владеет: умением ставить цели и определять задачи при формировании системы мотивации труда; навыками организации процесса управления мотивацией трудовой деятельности |
| 11. | Структура материального стимулирования. | ПК-7 З-2 В-2 | Знает: современные методы материального и нематериального стимулирования труда Владеет: умением ставить цели и определять задачи при формировании системы мотивации труда; навыками организации процесса |

| | | | |
|-----|---|---|--|
| | | | управления мотивацией трудовой деятельности |
| 12. | Основные элементы структуры материального денежного стимулирования. | ПК-7 З-2 В-2 | Знает: современные методы материального и нематериального стимулирования труда Владеет: умением ставить цели и определять задачи при формировании системы мотивации труда; навыками организации процесса управления мотивацией трудовой деятельности |
| 13. | Заработная плата как основной элемент материального стимулирования. | ПК-7 З-1 У-1 | Знает: основные факторы внешней и внутренней среды организации, оказывающих влияние на мотивацию персонала; базовые теории мотивации труда; классические и современные системы оплаты труда и компенсации; принципы расчёта премиальных и бонусных выплат Умеет: определять основные направления системы мотивации и стимулирования персонала, основные факторы и ресурсы эффективной реализации мотивирующего воздействия |
| 14. | Формирование дополнительной и поощрительной системы оплаты труда. | ПК-7 З-1 З-2 У-2 | Знает: основные факторы внешней и внутренней среды организации, оказывающих влияние на мотивацию персонала; базовые теории мотивации труда; классические и современные системы оплаты труда и компенсации; принципы расчёта премиальных и бонусных выплат; Умеет: формулировать предложения по разработке и реализации проектов в области мотивации и стимулирования труда |
| 15. | Основные элементы структуры материального неденежного стимулирования. | ПК-7 З-2 В-2 | Знает: современные методы материального и нематериального стимулирования труда Владеет: умением ставить цели и определять задачи при формировании системы мотивации труда; навыками организации процесса управления мотивацией трудовой деятельности |
| 16. | Принципы формирования социального пакета. | ПК-7 З-1 У-1 В-1 | Знает: основные факторы внешней и внутренней среды организации, оказывающих влияние на мотивацию персонала; базовые теории мотивации труда; классические и современные системы оплаты труда и компенсации; принципы расчёта премиальных и бонусных выплат; Умеет: определять основные направления системы мотивации и стимулирования персонала, основные факторы и ресурсы эффективной реализации мотивирующего воздействия; Владеет: навыками анализа факторов внешней и внутренней среды организации; навыками исследования мотивационной структуры персонала |
| 17. | Направления нематериального стимулирования трудовой деятельности. | ПК-7 З-2 У-2 В-2 | Знает: современные методы материального и нематериального стимулирования труда Умеет: формулировать предложения по разработке и реализации проектов в области мотивации и стимулирования труда Владеет: умением ставить цели и определять |

| | | | |
|-----|---|---------------------------|---|
| | | | задачи при формировании системы мотивации труда; навыками организации процесса управления мотивацией трудовой деятельности |
| 18. | Разработка инструментов морального стимулирования. | ПК-7 З-2 У-2 В-2 | Знает: современные методы материального и нематериального стимулирования труда Умеет: формулировать предложения по разработке и реализации проектов в области мотивации и стимулирования труда Владеет: умением ставить цели и определять задачи при формировании системы мотивации труда; навыками организации процесса управления мотивацией трудовой деятельности |
| 19. | Организаций мероприятий тимбилдинга в системе нематериального стимулирования. | ПК-7 З-2 У-2 В-2 | Знает: современные методы материального и нематериального стимулирования труда Умеет: формулировать предложения по разработке и реализации проектов в области мотивации и стимулирования труда Владеет: умением ставить цели и определять задачи при формировании системы мотивации труда; навыками организации процесса управления мотивацией трудовой деятельности |
| 20. | Организационные подходы к стимулированию трудовой деятельности. | ПК-7 З-2 У-2 В-2 | Знает: современные методы материального и нематериального стимулирования труда Умеет: формулировать предложения по разработке и реализации проектов в области мотивации и стимулирования труда Владеет: умением ставить цели и определять задачи при формировании системы мотивации труда; навыками организации процесса управления мотивацией трудовой деятельности |
| 21. | Методы вовлечения персонала в процесс управления организацией. | ПК-7 У-2 В-2 | Умеет: формулировать предложения по разработке и реализации проектов в области мотивации и стимулирования труда Владеет: умением ставить цели и определять задачи при формировании системы мотивации труда; навыками организации процесса управления мотивацией трудовой деятельности |
| 22. | Трудовое соревнование как инструмент стимулирования. | ПК-7 З-2 В-2 | Знает: современные методы материального и нематериального стимулирования труда Владеет: умением ставить цели и определять задачи при формировании системы мотивации труда; навыками организации процесса управления мотивацией трудовой деятельности |
| 23. | Стимулирование временем. | ПК-7 З-2 В-2 | Знает: современные методы материального и нематериального стимулирования труда Владеет: умением ставить цели и определять задачи при формировании системы мотивации труда; навыками организации процесса управления мотивацией трудовой деятельности |
| 24. | Документационное обеспечение СМиСТД. | ПК-7 З-1 У-1 | Знает: основные факторы внешней и внутренней среды организации, оказывающих влияние на мотивацию персонала; базовые теории мотивации |

| | | | |
|-----|---|--------------------------------------|--|
| | | В-2 | труда; классические и современные системы оплаты труда и компенсации; принципы расчёта премиальных и бонусных выплат; Умеет: определять основные направления системы мотивации и стимулирования персонала, основные факторы и ресурсы эффективной реализации мотивирующего воздействия Владеет: умением ставить цели и определять задачи при формировании системы мотивации труда; навыками организации процесса управления мотивацией трудовой деятельности |
| 25. | Принципы и функции организации системы управления МТД. | ПК-7 З-2 У-2 | Знает: современные методы материального и нематериального стимулирования труда Умеет: формулировать предложения по разработке и реализации проектов в области мотивации и стимулирования труда |
| 26. | Основные показатели и критерии оценки системы мотивации труда | ПК-7 З-3 У-3 В-23 | Знает: основные показатели и критерии оценки эффективности системы мотивации трудовой деятельности Умеет: проводить оценку системы мотивации организации Владеет навыками оценки эффективности существующей системы мотивации труда в организации |

Оценочные средства для обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

**МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ
ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ
КОМПЕТЕНЦИЙ**

На всем протяжении курса имеется внутренняя взаимосвязь и преемственность всех видов работы (контактной, с преподавателем в аудитории и самостоятельной работы студента) по формированию заявленных компетенций.

Процедура организации и проведения экзаменов и зачетов определена СТ ДВГУПС 02-28-14 «Формы, периодичность и порядок текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации» (в последней редакции).

Приём зачёта осуществляется в зачётную неделю (первую неделю зачётно-экзаменационной сессии). Зачёт проводится в устной форме по перечню вопросов, вынесенных на зачёт по учебному предмету.

При явке на зачёт студент обязан иметь при себе зачётную книжку для предъявления преподавателю, осуществляющему приём зачётов.

Отметка о полученном зачете выставляется преподавателем в зачётной книжке студента и в аттестационной ведомости (листе). Отметка «не зачтено» выставляется преподавателем только в аттестационной ведомости (листе).

Передача зачета происходит согласно СТ ДВГУПС 02-28-14 «Формы, периодичность и порядок текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации» (в последней редакции).