

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Усынин Максим Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 07.07.2026 16:58:09
Уникальный программный ключ:
f498e59e83f65dd7c3ce7bb8a25cbbab033e0c36

**Частное образовательное учреждение высшего образования
«Международный Институт Дизайна и Сервиса»
(ЧОУВО МИДиС)**

Кафедра экономики и управления

**ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО
КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ
АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль): Управление персоналом организации
Квалификация выпускника: Бакалавр

Автор-составитель: Львов Л.В.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.....	3
2. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.....	3
3. 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.....	5
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.....	21

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» направлен на формирование следующих компетенций:

Код и наименование компетенций выпускника	Код и наименование индикатора достижения компетенций
ПК-5 Способен осуществлять организационно-управленческую деятельность по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	ПК-5.1 Разрабатывает планы и организует мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала. ПК-5.2 Разрабатывает мероприятия с использованием методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала. ПК-5.3 Применяет методы социальной психологии, социологии и психологии труда в развитии и построении профессиональной карьеры персонала.

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенций	Этапы формирования компетенций
1	ПК-5	Способен осуществлять организационно-управленческую деятельность по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	<i>1 Этап – Знать:</i> ПК-5.1 - способы разработки планы и организации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала <i>2 Этап – Уметь:</i> ПК-5.2 - разрабатывать мероприятия с использованием методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала <i>3 Этап – Владеть:</i> ПК-5.3 - навыками применения методов социальной психологии, социологии и психологии труда в развитии и построении профессиональной карьеры персонала

2. ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенции	Критерии оценивания компетенций на различных этапах формирования	Шкала оценивания
1.	ПК-5	Способен осуществлять организационно-управлен-	<i>Этап – Знать:</i> ПК-5.1 - способы разработки планы и организации	Оценка «ОТЛИЧНО»: 1. Глубокое и прочное усвоение программного материала. 2. Логически корректный и

		ческую деятельность по развитию и построению профессиональной карьеры персонала мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала <i>2 Этап – Уметь:</i> ПК-5.2 - разрабатывать мероприятия с использованием методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала <i>3 Этап – Владеть:</i> ПК-5.3 - навыками применения методов социальной психологии, социологии и психологии труда в развитии и построении профессиональной карьеры персонала	обоснованный ответ на вопросы. 3. Свободное владение концептуально-понятийным аппаратом. 4. Точность и обоснованность выводов. 6. Полные и логичные ответы на дополнительные вопросы. Оценка «ХОРОШО»: 1. Хорошее знание программного материала. 2. В целом логически корректное, но не всегда аргументированное изложение ответа на вопросы. 3. Наличие незначительных неточностей в употреблении терминов, хронологии. 4. Недостаточно свободное владение основными методами анализа. 5. Точность и обоснованность выводов. 6. Правильные ответы на дополнительные вопросы. Оценка «УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО»: 1. Поверхностное усвоение программного материала. 2. Недостаточно полное изложение теоретических вопросов экзаменационного билета. 3. Затруднение в приведении примеров. 4. Наличие неточностей в употреблении терминов. 5. Неумение четко сформулировать выводы. 6. Отсутствие навыков научного стиля изложения. 7. Неточные ответы на дополнительные вопросы. Оценка «НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО»: 1. Незнание значительной части программного материала.
--	--	--	---

				2. Неспособность объяснить категории. 3. Неумение выделить главное и сделать обобщения. 4. Неправильные ответы на дополнительные вопросы. 5. Отсутствие навыков научного стиля изложения.
--	--	--	--	--

3. 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

1 ЭТАП – ЗНАТЬ

Тема 1. Введение в дисциплину «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»

Устный опрос по вопросам:

1. Содержание и соотношение понятий: мотив, стимул, мотивация, стимулирование.
2. Функции мотива.
3. Классификация мотива (В.И. Ковалев).

Темы рефератов:

1. Функции мотива: побуждающая, направляющая.
2. Характеристики мотива: динамические, содержательные.
3. Классификация мотивов.
4. Виды мотива: мотив власти, мотив аффиляции, мотив успеха, мотив неудачи, мотив достижения.

Тема 2. Теоретические и методологические основы мотивации

Устный опрос по вопросам:

1. Системный подход к мотивации.
2. Процессный подход к мотивации.
3. Ситуационный подход к мотивации.
4. Современные содержательные теории мотивации.
5. Современные процессуальные теории мотивации.

Темы рефератов:

1. Современные теории мотивации: содержательные (А. Маслоу, Альдерфера, Ф. Герцберга, Уорра, Хэкмена-Олдхема, Аткинсона, Маклелланда),
2. Процессуальные мотивы (Адамса, Врума, Портера-Лоулера, Локка).
3. Теория подкрепления мотивации (Скиннер).

Тема 3. Мотивация трудовой деятельности персонала

Устный опрос по вопросам:

1. Основные принципы трудовой мотивации.
2. Влияние типа мотивации на эффективность труда и личность работника.
3. Профессиональная карьера.
4. Виды профессиональной карьеры.

Темы рефератов:

1. Трудовая мотивация и её характеристика.

2. Основные принципы трудовой мотивации.
3. Мотивация поведения и мотивация деятельности.
4. Факторы, влияющие на удовлетворенность трудом и мотивацию труда.
5. Мотивы выбора профессии. Мотивы выбора места работы.

Тема 4. Мотивация поведения персонала как функция управления.

Методы изучения мотивации

Устный опрос по вопросам:

1. Методы изучения и анализа мотивации.
2. Методы изучения и анализа мотивации.
3. Подготовка опроса.
4. Проведение опроса.
5. Проведение экспертной оценки.

Темы рефератов:

1. Тестирование и условия его проведения.
2. Требования к проведению экспертной оценки.
3. Собеседование (беседа, интервью).
4. Вопросы беседы: открытые, косвенные (проективные), закрытые, наводящие, рефлексивные.

Тема 5. Управление мотивацией персонала, группы (команды).

Устный опрос по вопросам:

1. Способы воздействия на мотивацию работников.
2. Структура организационной приверженности.
3. Характеристика организационной приверженности.
4. Лидер его методы и средства воздействия на мотивацию персонала

Тема 6. Экономические методы управления. Оплата труда персонала

Устный опрос по вопросам:

1. Материальные денежные методы мотивации труда.
2. Материальные не денежные методы мотивации труда.

2 ЭТАП – УМЕТЬ

Решение практических ситуаций

Тема 1. Введение в дисциплину «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»

Задание 1.1. Подготовьтесь к дискуссии: «Роль и место мотива в структуре управленческой деятельности»

Дискуссия представляет собой способность приводить аргументы и контраргументы при обосновании своей позиции. При диагностике результатов используется описательная шкала оценивания.

1. Аргументация своей позиции в публичном выступлении:
 - для аргументации собственного мнения, недостаточно только выразить согласие или несогласие с автором;
 - используйте следующие конструкции: «Я согласен/не согласен с автором, потому что ...» или «я согласен / не согласен с автором и считаю (полагаю, думаю), что...»;
 - подбирая аргументы, учитывайте, что вы аргументируете не авторскую точку зрения, а свое согласие (несогласие) с его мнением;
 - собственная позиция должна быть четко оформлена. Проверьте, сформулирован ли

вами тезис, выражающий вашу точку зрения. Доказывают ли ваши аргументы сформулированный тезис? (Тезис становится аргументом, если он подтверждает вашу позицию). После приведенного примера нужно сделать вывод.

Аргументами считаются:

1. Факты (представлены в научной литературе, периодических изданиях по дисциплине).
2. Выводы науки (теории, гипотезы, законы и т. д.).
3. Статистика.
4. Ссылки на эксперта (мнение ученого, общественного деятеля и т. п.; цитата из авторитетного источника; мнение специалиста, должностных лиц, когда речь идет о вопросах, находящихся в сфере их компетенции; общественное мнение).

Тема 2. Теоретические и методологические основы мотивации

Задание 2.1. Изучите показатели удовлетворенности трудом работников в организации.

Кейс: Необходимо обосновать программу мероприятий для повышения удовлетворенности трудом на предприятии.

Предложите программу мероприятий для повышения удовлетворенности трудом

Мероприятия	Месяц года											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Мероприятия 1												
Мероприятия 2												
Мероприятия N												

Тема 3. Мотивация трудовой деятельности персонала

Задание 3.1. «Рейтинг мотивационных факторов»

1. Проанализируйте представленные материалы исследования мотивации трудовой деятельности

Рейтинг мотивационных факторов, в %

Факторы	Выбор респондентов	Факторы	Выбор респондентов
1. Уровень доходов (заработная плата)	57	10. Возможность самореализации	85
2. Близость офиса к дому	46	11. Интересная работа	70
3. Быстрое продвижение по карьерной лестнице	32	12. Красивый офис и комфортные условия труда	34
4. Возможность профессионального роста	48	13. Нормированный рабочий день	22
5. Возможность получения кредитов (на жилье, машину и др.)	23	14. Обучение за счет компании (тренинги, MBA и др.)	70
6. Возможность управлять людьми	70	15. Отношения с непосредственным руководителем	50
7. Высокий социальный статус, который дает работа	32	16. Признание, ощущение значимости в компании	62
8. Высокий уровень ответственности, большие полномочия	62	17. Работы по специальности, в соответствии с образова-	31

		нием	
9. Гибкий график работы	32	18. Работа ради общения, возможность занять свое свободное время	12

2. Рейтинг мотивационных факторов представьте в виде графика, с учетом:

- 1 – Высокий заработок и материальное поощрение,
- 2 – Физические условия работы,
- 3 – Структурирование работы,
- 4 – Социальные контакты,
- 5 – Взаимоотношения,
- 6 – Признание,
- 7 – Стремление к достижениям,
- 8 – Власть и влияние,
- 9 – Разнообразие и перемены,
- 10 – Креативность, 1
- 11 – Самосовершенствование,
- 12 – Интересная и полезная работа

Тема 4. Мотивация поведения персонала как функция управления. Методы изучения мотивации

Задание 4.1. Проанализируйте предложенные ситуации, обоснуйте причины и источники их возникновения (явные и неявные) и предложите способы мотивации сотрудников с целью устранения конфликтной ситуации с максимальной пользой для фирмы. Причины возникновения выбранных вами ситуаций сформулируйте сами.

Ситуация 1.

1. Выполнение анализа ситуации проведите по схеме мотивационного процесса.

- 1. Молодые сотрудники постоянно участвуют в проектах НИР на стороне.
- 2. В адрес руководства корпорации постоянно поступают анонимки на генерального директора.
- 3. Работники крупной корпорации противятся слиянию с другой крупной компанией.
- 4. Опытный (10 лет стажа работы) специалист стал хуже выполнять задания
- 2. *Разработайте основные правила компенсационного пакета для этой организации.*

Ситуация 2.

1. Выполните анализ ситуации.

Руководитель заметил, что с ростом численности его отдела резко ухудшились отношения между сотрудниками. Регулярно возникали конфликты, сотрудники приходили к нему жаловаться на своих коллег, некоторые часто брали больничные листы и т. п. Особенно страдала сотрудница средних лет, хороший специалист, но очень ранимая, с обидчивым характером. Желая компенсировать сотруднице ухудшающуюся обстановку на работе, он решил повысить ей заработную плату. Однако через некоторое время женщина уволилась и перешла в другую компанию на меньший оклад. Подавая заявление об уходе, она сказала: «Пусть там платят меньше, зато мне там спокойнее, нет крика и шума по пустякам».

2. Подумайте, в чем заключалась мотивация этой сотрудницы? Какой фактор был для нее мотивирующим?

Ситуация 3.

1. Выполните анализ ситуации.

Сотрудница одной из российских компаний так описывает причины снижения мотивации на работе: «Начав работать в компании, я очень старалась, выполняла большой объем работы, «крутилась», забывая даже пообедать, часто приходила к руководителю с предложениями о том, что можно еще сделать, чтобы у компании появилось больше крупных клиен-

тов. Но со временем я поняла, что на самом деле моя активность никому не нужна. Руководитель всегда был мною недоволен, часто меня ругал, и никаких специальных поощрений за свою старательность я не получала. В результате я стала работать, как все, кое-как, лишь бы досидеть до конца рабочего дня... Мне что, больше других надо?»

2. Какую основную ошибку допускал руководитель, учитывая положения концепции ожиданий? Что бы вы посоветовали сделать этому руководителю, чтобы способствовать повышению мотивации своей сотрудницы?

Тема 5. Управление мотивацией персонала, группы (команды).

Задание 5.1. «Анализ результатов анкетирования работников по проблеме социальной поддержки персонала».

1. Проанализируйте результаты анкетирования работников по проблеме социальной поддержки персонала в Омском отделении Западно-Сибирской железной дороги.

На рисунках 1,2 приведены данные об использовании социальных услуг работниками Отделения дороги, востребованности услуг работниками, неудовлетворенности потребностей в социальных благах.

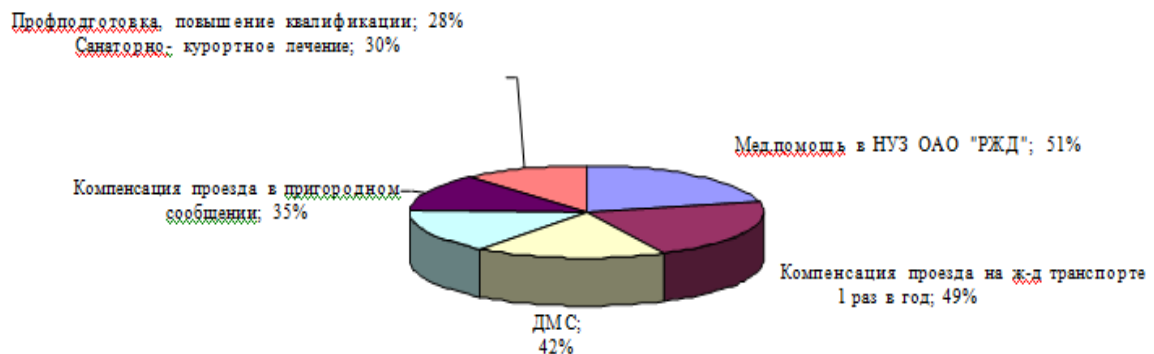


Рис. 1. Использование социальных благ



Рис. 2. Востребованность видов социальных услуг



Рис. 3. Анализ неудовлетворенных потребностей в социальных благах

2. Сделайте выводы об эффективности социальной политики на предприятии, предложите меры ее оптимизации.

Тема 6. Экономические методы управления. Оплата труда персонала

Задание 6.1. «Разработка предложений по совершенствованию системы оплаты труда на примере своей организации». «Способы нематериального стимулирования сотрудников для развития бизнеса в условиях ограничения временных, финансовых и трудовых ресурсов».

Крупный российский банк, имеющий разветвленную розничную сеть, состоящую из филиалов и дополнительных офисов во всех крупнейших городах России. Численность персонала – около 4 тыс. человек. Срок работы на рынке – более 15 лет.

В условиях кризиса банк продолжает сохранять лидерские позиции, при этом еще и повышает качество и расширяет перечень своих услуг. Для продолжения активного развития банка правление утвердило программу «Новые целевые показатели на 2021 год», в основе которой лежит задача совершенствования уровня банковских технологий и повышения качества обслуживания клиентов. Программа подразумевает наличие у каждого сотрудника индивидуальных KPI. Поскольку достижение этих показателей базируется на высокой культуре обслуживания, то при установлении новых KPI важна мотивация сотрудника. Но так как в условиях минимизации расходов HR-подразделение ограничено в финансовых ресурсах, то было решено разработать программу нематериальной мотивации персонала к достижению личных KPI.

При ее создании специалисты учитывали два условия:

1) наличие достоверной информации об актуальных потребностях и ценностях сотрудников;

2) создание для них таких условий работы, при которых стало бы возможным достижение их личных целей.

Для глубокого исследования мотивационной сферы сотрудника банка у разработчиков программы не было времени. Поэтому они сформировали контрольную группу из числа представителей московского офиса и с помощью анкетирования и личных интервью выявили составляющие мотивации «типового» работника банка. По итогам исследования перечень возможных инструментов оказался достаточно обширным. Служба персонала после проведения всех сокращений была перегружена работой, и внедрить все идеи не представлялось возможным. Поэтому было решено выбрать лишь несколько инструментов нематериальной

мотивации, которые дадут максимальный эффект и помогут сотрудникам достичь личных KPI.

Ситуация.

Региональная оптовая компания, расположена в областном центре, имеет клиентскую базу не только в своей области, но и в других ближайших городах и областях. Численность персонала – почти 500 человек. Срок работы на рынке – более 15 лет.

Кризис существенно повлиял на объемы продаж компании, но при этом она практически не снизила численность персонала, используя другие инструменты (сокращенную рабочую неделю, отпуска без сохранения зарплаты, уменьшение премий). С конца 2019 г. крупные поставщики компании пытаются мотивировать ее к увеличению объемов поставок предоставлением ценовых скидок и тем, что компенсация ими накладных расходов стала зависеть от исполнения согласованных (между главами компании и поставщиками) планов продаж. Таким образом, руководство видит большие перспективы в том, чтобы на 2021 г. установить и точно исполнять планы продаж. Чтобы этого добиться, введены личные планы с цифровыми показателями KPI. Поскольку от их достижения зависит дальнейшая финансовая устойчивость компании, руководство лично обратило внимание на нематериальный аспект мотивации сотрудников. Организация не крупная, и большая часть персонала работает в ней уже давно, поэтому о проблемах с мотивацией каждого человека генеральный директор и менеджер по персоналу (единственный в компании) знают не понаслышке. В ходе совместного мозгового штурма они «накидали» несколько идей по нематериальной мотивации сотрудников. При этом учитывали следующее:

- 1) выбранный инструмент мотивации должен достаточно хорошо стимулировать работников к достижению KPI;
- 2) финансовые и трудовые затраты на данный инструмент мотивации должны быть минимальны.

Поскольку генеральный директор в силу большой загрузки не может взять на себя обязанность ежедневно администрировать мотивационные программы, он делегировал эту функцию менеджеру по персоналу. Она давно работает в организации и зарекомендовала себя грамотным и ответственным исполнителем, но у нее есть и другие должностные обязанности. Поэтому с учетом того, что финансовые и трудовые ресурсы в компании ограничены, можно задействовать лишь несколько инструментов нематериальной мотивации, при этом они должны дать максимальный эффект в достижении сотрудниками личных KPI.

Требуется принять решение по следующей задаче:

1. Учитывая специфику каждого предприятия, определите, какие инструменты нематериальной мотивации более всего подходят для стимулирования достижения личных KPI персонала в компаниях № 1 и № 2.

Варианты нематериальной мотивации

1. Использовать потребность в принадлежности к «уважаемой когорте» сотрудника и мотивировать путем частого общения с непосредственными руководителями. Когда человек чувствует, что начальник интересуется результатами его работы и совместно с ним ищет решение проблемы, то ощущает важность своей деятельности. Для овладения данным способом мотивации подчиненных линейные менеджеры проходят специальный внутренний мини-тренинг.

2. Использовать потребность в уважении и признании и стимулировать сотрудника путем награждения видимыми атрибутами – доска почета, грамота, публичная благодарность, недорогой, но ценный для работника подарок, публикация о нем в газете, интранете и т. д.

3. Использовать потребность в уважении и признании и мотивировать созданием имиджа «передовика». Организация внутренних конкурсов и соревнований («Лучший по профессии», «Молодой талант», «Лидер продаж» и т. д.).

4. Использовать потребность в уважении и признании и мотивировать путем предо-

ставления возможности публично транслировать свой опыт (рассказ на совещании о том, как сотрудник достиг своих результатов, его публикации в прессе и т. д.)

5. Использовать потребность в самостоятельности и мотивировать путем предоставления возможности самому принимать решения (определив зону ответственности), при этом контролировать только по промежуточному (например, месячному) результату.

6. Использовать потребность в достижении и развитии и мотивировать разрешением внедрять собственные инновации на рабочем месте (создание межфункциональных рабочих групп, конкурсы рационализаторских идей, вовлечение в решение творческих задач и проблемных ситуаций и т. д.).

7. Использовать потребность в достижении и развитии и мотивировать участием в масштабных мероприятиях по инновационной тематике, куда приглашаются лучшие представители всех подразделений (школы передового опыта, конференции, круглые столы, расширенные совещания и т. д.).

8. Использовать потребность в творчестве и мотивировать включением в проектные группы, совещания, где обсуждается сложный вопрос, проблемная ситуация, а также делегированием функций по разработке нового или модернизации старого направления деятельности / продукта / услуги.

Использовать потребность во власти и мотивировать возможностью при достижении лучших показателей быть включенным в кадровый резерв компании с замещением непосредственного руководителя на время его отсутствия, а также проходить стажировки в смежных и / или аналогичных территориальных подразделениях.

9. Использовать потребность во власти и мотивировать путем назначения наставниками тех, кто оказался лучшим в выполнении плановых показателей (с соответствующим информированием коллектива об оказанном доверии).

10. Использовать потребность в комфорте и мотивировать предоставлением гибкого графика работы и большей свободы (возможность отпроситься или прийти на работу тогда, когда удобно сотруднику) при условии достижения запланированных показателей.

11. Использовать потребность в комфорте и мотивировать предоставлением возможности пойти в отпуск в удобное работнику время.

2. Опишите, каким образом вы организуете работу.

3 ЭТАП – ВЛАДЕТЬ

Вопросы к экзамену по дисциплине

«Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»

1. Понятие мотив, мотивация, стимулирование.
2. Проблема мотивации в психологии.
3. Классификация мотивов по В. И. Ковалеву.
4. Основные функции мотивов.
5. Виды мотивов.
6. Теория мотивов по А. Маслоу и её применение в контексте мотивов трудовой деятельности.
7. Концепция мотивации Д. Мак Клелланда.
8. Процессуальные теории мотивации (теория ожидания, теория справедливости, модель Портера-Лоулера).
9. Теория «трудовых инвестиций».
10. Двухфакторная теория Ф. Герцберга.
11. Теория управления Мак-Грегора.
12. Сущность трудовой мотивации.
13. Факторы, влияющие на удовлетворенность трудом и мотивацию труда.
14. Основные мотивы выбора профессии.

15. Основные аспекты трудовой деятельности
16. Виды стимулов и их характеристики
17. Причины, характеристика стадий снижения мотивации персонала
18. Структура мотивов профессиональной деятельности (по Б. Додонов).
19. Возможности влияния типа мотивации на эффективность труда и личность работника.
20. Особенности мотивации труда управленческого персонала.
21. Факторы влияния на систему стимулирования труда управленцев
22. Стадии развития мотивации управленческой деятельности.
23. Характеристика основных методов изучения мотивации труда персонала.
24. Особенности проведения тестирования персонала
25. Особенности разработки интервью
26. Характеристика и проведение наблюдения как метода изучения мотивации сотрудников.
27. Сущность и значение теории Д. Макгрегора в управлении подчиненными.
28. Методы воздействия лидера на мотивацию персонала.
29. Ориентация лидера на людей и ориентация на результат: причины и последствия
30. Организационная культура как мотивирующий фактор организации
31. Компоненты организационной приверженности.
32. Направления повышения приверженности работников организации.
33. Мотивация управленческой команды.
34. Особенности оплаты труда в России.
35. Формы и системы организации заработной платы.
36. Зарубежный опыт оплаты труда.
37. Сущность, значение и основные методы самомотивации работника
38. Мотивационный тренинг.

Тест для самоконтроля (примерные вопросы итогового тестирования)

1. Внутреннее психическое побуждение к деятельности, поведению, обусловленное актуализацией тех или иных потребностей личности – это:

- а) интерес;
- б) цель;
- в) мотив.

2. Функция управления – это:

а) отношение между управляющей подсистемой и управляемой подсистемой, требующее от управляющей подсистемы выполнения определенного действия для обеспечения целенаправленности управляемых процессов;

б) отношение между управляемыми подсистемами для обеспечения целенаправленности или организованности управляемых процессов;

в) равноправное взаимодействие между управляющей подсистемой и управляемой подсистемой, требующее от управляющей подсистемы выполнения определенного действия для обеспечения целенаправленности процессов.

3. Если величина заработка работника определяется на основе фактически отработанного времени и установленной тарифной ставки (оклада), то это:

- а) тарифная система оплаты труда;
- б) повременная форма оплаты труда;
- в) сдельная форма оплаты труда.

4. Группировка должностей по определенным основаниям (определение значимости должности, классификация) с целью формализации системы оплаты труда в организации – это:

- а) рейтингование;

- б) ранжирование;
- в) рейтингование.

5. Управление – это:

а) целенаправленное воздействие управляющей подсистемы на управляемую подсистему путем планирования, организации, мотивации и контроля ее деятельности;

- б) процесс принятия решения о результатах действия управляемой подсистемы;
- в) выбор человеком условий своей жизни.

6. Самостоятельный и сознательный процесс выбора человеком того или иного типа поведения, определяемого комплексным воздействием внешних (стимулы) и внутренних (мотивы) факторов – это:

- а) стимулирование;
- б) мотивация;
- в) интерес.

7. Конкретная деятельность работника, определяющаяся как взаимоотношения человека с внешней средой, направленные на достижение цели – это:

- а) модель поведения;
- б) поступок;
- в) стереотип.

8. Профессиональная компетенция – это:

а) способность и готовность эффективно выполнять профессиональную деятельность), состоящие из проявленных в деятельности профессиональных компетенций (знаний, навыков, профессиональных умений, освоенных обобщенных способов профессиональных действий), а также профессионально-значимых свойств личности;

б) профессиональных знания, необходимых для удовлетворительного выполнения стандартных требований и разрешения типовых проблемных ситуаций в профессиональной деятельности в соответствии с предоставленными полномочиями;

в) система знаний, умений и обобщенных способов действий, необходимых для удовлетворительного выполнения стандартных требований и разрешения типовых проблемных ситуаций в профессиональной деятельности в соответствии с предоставленными полномочиями.

9. Предполагаемая степень удовлетворения или неудовлетворения человека в результате получения им конкретного вознаграждения (В. Врум) – это:

- а) валентность;
- б) ожидания;
- в) цель.

10. Стремление избежать наказания или санкций за невыполнение поставленных задач, не достижение запланированных результатов или неудовлетворительное исполнение функций – это:

- а) мотивация достижения;
- б) мотивация избегания;
- в) мотивация результата.

11. Член группы, за которым она признает право принимать ответственные решения, реально играющая центральную роль в организации совместной деятельности и регулировании взаимоотношений в группе – это:

- а) лидер;
- б) организатор;
- в) старший по возрасту.

12. Зависимость мотивации от прошлого опыта, т.е. любые действия сотрудника должны иметь для него последствия. Положительные увеличивают вероятность аналогичного поведения в будущем, отрицательные уменьшают, нейтральные ведут к медленному его затуханию объясняет:

- а) теория справедливости (Д. Адамс);
- б) теория подкрепления (Б. Скиннер);
- в) теория ожидания (В. Врум).

13. Общность людей, выделяемая из социального целого на основе определенных признаков – это:

- а) группа;
- б) ассоциация;
- в) государство.

14. Технология менеджмента (управления) – это:

- а) совокупность методов и приемов достижения целей организации;
- б) технологическая цепочка методов и приемов управления, позволяющих достигать целей организации путем осуществления основных функций;
- в) совокупность основных функций управления для достижения целей организации.

15. Самоосознание человеком необходимости и целесообразности действовать определенным образом – это:

- а) внешняя мотивация (стимулирование);
- б) внутренний интерес;
- в) внутренняя мотивация (самотивация).

16. Выступать регулятором спроса и предложения на продукцию или услуги конечного потребления, а также на рабочую силу определенного качества на рынке труда призвана:

- а) воспроизводственная функция заработной платы;
- б) регулирующая функция заработной платы;
- в) стимулирующая функция заработной платы.

17. Определение объема затрат труда, который должен соответствовать установленному размеру его оплаты в конкретных организационно-технических условиях – это:

- а) регулирование труда;
- б) формализация труда;
- в) нормирование труда.

18. Критическое мышление (англ. critical thinking) – это:

- а) система способностей, знаний, навыков, суждений которые позволяют человеку понимать, описывать и воздействовать на сложные динамические системы;
- б) система суждений, анализа с критической точки зрения, с формулированием выводов, позволяющая выносить обоснованные оценки, интерпретации применительно к решаемым к ситуациям и проблемам;
- в) система суждений на основе способности одновременно видеть целое и части, процесс и результат, индивидуальное и коллективное и умение использовать интеллектуальные инструменты, подходящие для решения.

19. Побуждение человека к определенному поведению посредством идейно-психологического воздействия, т.е. убеждения, внушения, информирования, психологического заражения и т.п.; – это:

- а) принудительная мотивация;
- б) нормативная мотивация;
- в) мотивация посредством стимулирования.

20. Процесс определения и формулирования цели – это:

- а) планирование;
- б) целеполагание;
- в) целеопределение;

21. Долговременное воздействие на человека в целях изменения самой структуры мотивации, т.е. ценностных ориентаций и потребностей человека, формирование определенных мотивов и развитие на этой основе его трудового потенциала – это:

- а) целеполагание;
- б) стимулирование;
- в) мотивирование.

22. Сущность двухфакторной модели мотивации управление трудовой мотивацией основанное на создании благоприятной среды посредством гигиенических факторов, и создании удовлетворенности трудом работников посредством мотиваторов определил:

- а) Ф. Герцберг;
- б) А. Маслоу;
- в) В. Врум.

23. Различные проявления со стороны руководства, направленные на опеку работника, заботу о нем – это:

- а) прагматизм;
- б) наставничество;
- в) патернализм.

24. Профессионально значимые личностные свойства персонала (ПЗЛС) – это:

- а) часть свойств, обеспечивающих эффективность в жизнедеятельности;
- б) часть свойств, обеспечивающих эффективность в профессиональной деятельности;
- в) часть свойств, обеспечивающих эффективность в личной жизни.

25. Цель – это:

- а) идеальный результат будущей деятельности;
- б) реальный результат деятельности;
- в) продукт деятельности.

26. Мотивационная система организации – это:

- а) воздействие персонала на объект управления для достижения целей организации;
- б) комплекс мер воздействия на персонал, применяемый со стороны субъекта управления для повышения эффективности труда работников;
- в) комплекс мер воздействия объекта управления для повышения эффективности труда работников.

27. Автор типологической модели трудовой мотивации, концепции человеческого фактора производства, социологических шкал для измерения количественных признаков – это:

- а) В.И. Герчиков;
- б) А. Маслоу;
- в) В. Врум.

28. Прогнозирование – это:

- а) обоснованное суждение о возможных состояниях объекта в будущем и (или) об альтернативных путях и сроках их осуществления;
- б) программирование возможных состояниях объекта в будущем;
- в) планирование работ по достижению цели.

29. Инструмент управления мотивацией человека посредством внешнего побуждения к активности через различные блага (стимулы), способные удовлетворить потребности человека – это:

- а) потребность;
- б) целеполагание;
- в) стимулирование.

30. Мотивы трудовой деятельности, связанные с потребностью роста, выражением собственных идей, занятием определенных позиций внутри организации, со стадиями профессиональной карьеры – это:

- а) мотивы самоутверждения;
- б) мотивы властвования;
- в) мотивы социальные.

31. Обеспечивать работнику объем потребления материальных благ и услуг, достаточный для расширенного воспроизводства рабочей силы, т.е. способности к физическому и интеллектуальному труду призвана:

- а) воспроизводственная функция заработной платы;
- б) стимулирующая функция заработной платы;
- в) регулирующая функция заработной платы.

32. Если работник этого типа (В.И. Герчиков) добровольно принимает на себя полную ответственности за выполняемую работу с максимальной отдачей, не настаивает на ее особой интересности или высокой оплате, не требует ни дополнительных указаний, ни постоянного контроля, то – это:

- а) профессиональный тип;
- б) инструментальный тип;
- в) хозяйский тип.

33. Степень выраженности каждого из мотивов интересующего сотрудника – это:

- а) совокупность мотивов;
- б) мотивационный профиль;
- в) мотивация.

34. Мотив трудовой деятельности, который быстрее реализуется в конкретной ситуации – это:

- а) ведущий мотив;
- б) главный мотив;
- в) передовой мотив.

35. Совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий в зависимости от качества труда – это:

- а) сдельная система оплаты труда;
- б) аккордная система оплаты труда;
- в) тарифная система оплаты труда.

36. Ценностная оценка способностей и готовности к осуществлению профессиональной деятельности, реализованная часть человеческого потенциала – это:

- а) человеческий капитал;
- б) человеческий ресурс;
- в) человеческий вклад.

37. Конкретная форма стоимости, цена рабочей силы в денежном выражении – это:

- а) гонорар;
- б) грант;
- в) заработная плата.

38. Управленческое мышление – это:

а) система способностей, знаний, навыков суждений на основе способностей, знаний, навыков, которые позволяют человеку понимать, описывать и воздействовать на сложные динамические системы;

б) система суждений, анализа с критической точки зрения, с формулированием выводов, позволяющая выносить обоснованные оценки, интерпретации применительно к решаемым к ситуациям и проблемам;

в) система суждений на основе способности одновременно видеть целое и части, процесс и результат, индивидуальное и коллективное и умение использовать интеллектуальные инструменты, подходящие для решения.

39. Представление о том, что персонал по своей сути пассивен, не желает принимать решений и минимизирует свои усилия содержит:

- а) теория А.А. Литвинюка;
- б) теория «Х» МакГрегора;
- в) хозяйский тип мотивации В.И. Герчикова.

40. Стремление получить определенные блага в качестве вознаграждения за труд – это:

- а) мотивация достижения;
- б) мотивация избегания;
- в) мотивация результата.

41. KPI (key performance indicator) – это ключевой показатель эффективности, он позволяет:

- а) оценить эффективность воздействий на работника;
- б) оценить эффективность взаимодействия;
- в) оценить эффективность выполняемых работником действий.

42. Активное достижение человеком успехов в профессиональной деятельности – это:

- а) профессиональная успешность;
- б) профессиональная карьера;
- в) профессиональный результат.

43. Организация – это:

- а) распределение задач исполнителям, контроль их исполнения в режиме бесперебойного функционирования;
- б) конструирование предстоящих совместных (коллективных) действий;
- в) планирование предстоящих совместных (коллективных) действий.

44. Планирование карьеры, работа с кадровым резервом, краткосрочное и долгосрочное обучение, наставничество, ротация, повышение и др. – это:

- а) повышение в должности;
- б) личностный рост;
- в) раскрытие потенциала;

45. Придание системе управления таких характеристик, которые позволили бы любому работнику получать удовлетворение по всем категориям потребностей (Л.С. Выгодский) – это:

- а) параллельное мотивирование;
- б) сложное мотивирование;
- в) комплексное мотивирование.

46. Способ формирования социального пакета в организации, при котором работник самостоятельно в пределах установленной суммы выбирает из списка льготы, которые наиболее важны для него в текущем году – это:

- а) принцип «сбора»;
- б) принцип «пикника»;
- в) принцип «кафетерия».

47. В теорию и практику менеджмента понятие иерархия потребностей ввел:

- а) Д. Адамс;
- б) А. Маслоу;
- в) В. Врум.

48. Если работник этого типа (В.И. Герчиков) ценит в работе ее содержание, возможность проявить себя и доказать (не только окружающим, но и себе), что он может справиться с трудным заданием, предпочитает самостоятельность в работе и отличается развитым профессиональным достоинством – это:

- а) профессиональный тип;
- б) инструментальный тип;
- в) хозяйский тип.

49. Выход работника за пределы статусно-ролевых предписаний, норм и дисциплинарных рамок трудового процесса – это:

- а) инновационное трудовое поведение;
- б) конструктивное трудовое поведение;
- в) деструктивное трудовое поведение.

50. Если работника (В.И. Герчиков) интересует прежде всего размер заработной платы, которая позволит ему вести тот образ жизни, которого он достоин, то это:

- а) инструментальная мотивация;
- б) профессиональная мотивация;
- в) хозяйская мотивация.

51. Ежемесячный размер оплаты труда работника, зависящий от занимаемой должности и квалификации – это:

- а) заработная плата;
- б) должностной оклад;
- в) вознаграждение;

52. Одно или несколько связанных между собою утверждений, предназначенных для поддержки тезиса – это:

- а) аргумент;
- б) заключение;
- в) вывод.

53. Системное мышление – это:

а) система суждений на основе способности одновременно видеть целое и части, процесс и результат, индивидуальное и коллективное и умение использовать интеллектуальные инструменты, подходящие для решения;

б) система способностей, знаний, навыков суждений, которые позволяют человеку понимать, описывать и воздействовать на сложные динамические системы;

в) система суждений, анализа с критической точки зрения, с формулированием выводов, позволяющая выносить обоснованные оценки, интерпретации применительно к решаемым к ситуациям и проблемам.

54. Сумма денег, полученная работником за определенный период – это:

- а) номинальная заработная плата;
- б) реальная заработная плата;
- в) начисленная заработная плата.

55. Формировать для работодателя определенный производственный результат от применения приобретенной им рабочей силы, позволяющий ему в конечном счете получить ожидаемую прибыль или валовой доход, для наемного работника - формировать заинтересованность в продуктивном труде призвана:

- а) воспроизводственная функция заработной платы;
- б) стимулирующая функция заработной платы;
- в) регулирующая функция заработной платы.

56. Система управления – это:

- а) субъект и объект управления;
- б) совокупность управляющего и управляемого элементов;
- в) совокупность управляющего и управляемого компонентов.

57. Объективная нужда в чем-либо недостающем – это:

- а) мотив;
- б) цель;
- в) потребность.

58. Мотивы трудовой деятельности, связанные связаны с потребностями работать в коллективе, принадлежать определенной социальной группе, ориентироваться на лидирующие группы или сотрудников – это:

- а) мотивы самоутверждения;
- б) мотивы властвования;
- в) мотивы социальные.

59. Совокупность взаимосвязанных элементов, выступающих как единое целое со всеми присущими внутренними и внешними связями и свойствами – это:

- а) сумма;
- б) система;
- в) комплекс.

60. Управление персоналом (людьми) – это:

- а) удержание целого предстоящих совместных действий на результат, расстановка людей на функциональные места, и их оснащение;
- б) конструирование предстоящих совместных (коллективных) действий;
- в) распределение задач исполнителям, контроль их исполнения.

61. Индивидуальные и групповые действия, показывающие направленность и интенсивность реализации человеческого фактора в организации – это:

- а) коллективное поведение;
- б) групповое поведение;
- в) трудовое поведение.

62. Использование власти и угрозы ухудшения удовлетворения потребностей работника в случае невыполнения им соответствующих требований – это:

- а) принудительная мотивация;
- б) нормативная мотивация;
- в) мотивация посредством стимулирования.

63. Информационный продукт, предназначенный для представления объекта (идеи, проекта, товара) или субъекта делового общения в удобной форме, путем одновременного использования ряд средств информационного воздействия (тексты, графику, звук и пр.) – это:

- а) схема;
- б) презентация;
- в) визуализация.

64. Представления работника о том, в какой мере его действия приведут к необходимому результату (выполнению работы, получению справедливого вознаграждения) (В. Врум) – это:

- а) валентность;
- б) ожидания;
- в) цель.

65. Стимулирование содержанием, условиями и организацией работы – это:

- в) нормативные стимулы;
- в) властные стимулы;
- в) организационные стимулы.

66. Выраженный в денежной форме абсолютный размер оплаты труда различной сложности и работников различной квалификации в единицу времени – это:

- а) тарифные ставки;
- б) тарифные коэффициенты;
- в) тарифные разряды.

67. Мотивы трудовой деятельности, связаны с потребностью в руководстве и доминировании, присущи работникам, которые готовы жертвовать стабильностью, высокими заработками взамен самостоятельного принятия решений – это:

- а) мотивы самоутверждения;
- б) мотивы властвования;
- в) мотивы социальные.

68. Управление впечатлением, которое инициатор производит на целевую персону с целью поддержания или усиления своего влияния на нее – это:

- а) самопрезентация;
- б) знакомство;
- в) внушение.

69. То, что человек считает ценным для себя с точки зрения удовлетворения возникшей у него потребности – это:

- а) вознаграждение;
- б) подарок;
- в) результат;

70. Система применяемых инструментов и способов воздействия на работающий персонал для обеспечения достижения целей мотивационной политики – это:

- а) мотивация;
- б) стимулирование;
- в) мотивационный механизм предприятия.

71. Неопределенность – это:

- а) состояние непонимания события, его последствий или вероятности наступления, либо осведомленности о них;
- б) состояние даже частичного отсутствия информации;
- в) состояние даже частичного отсутствия информации, касающейся понимания события, его последствий или вероятности наступления.

72. Сумма денег, полученная работником, на которую можно приобрести определенное количество товаров и услуг и данном уровне цен на них – это:

- а) номинальная заработная плата;
- б) реальная заработная плата;
- в) начисленная заработная плата.

73. Процесс целенаправленного воздействия на мотивационную структуру личности называется:

- а) процессом планирования;
- б) процессом мотивирования;
- в) процессом целеполагания.

74. Распределение усилий, затрачиваемых работником в зависимости от своего вознаграждения по сравнению с вознаграждением, полученным другими, которые выполняют равноценную работу объясняет:

- а) теория справедливости (Д. Адамс);
- б) теория трудовой мотивации (Аткинсон);
- в) теория ожидания (В. Врум).

75. Поведение работника – это:

- а) определенное действие человека в конкретной ситуации;
- б) совокупность бессознательных действий субъекта, обладающих характерной для него особенностью;
- в) совокупность осознанных действий индивидуума, обладающих характерной для него особенностью.

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1 ЭТАП – ЗНАТЬ

Устный ответ

Критерии оценки устных ответов студентов:

– правильность ответа по содержанию задания (учитывается количество и характер ошибок при ответе);

- полнота и глубина ответа (учитывается количество усвоенных фактов, понятий и т.п.);
- сознательность ответа (учитывается понимание излагаемого материала);
- логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией);
- рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи (учитывается умение использовать наиболее прогрессивные и эффективные способы достижения цели);
- своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе (учитывается грамотно и с пользой применять наглядный материал и демонстрационный опыт при устном ответе);
- использование дополнительного материала (обязательное условие);
- рациональность использования времени, отведенного на задание (строгое выдерживание лимита времени и баланс частей выступления с учетом индивидуальных особенностей студентов).

Критерии оценки устных ответов студентов

Оценка	Правильность (ошибочность) выполнения задания
«отлично»	полно и аргументировано отвечает по содержанию задания; обнаруживает понимание материала, обосновывает свои суждения, применяет знания на практике, иллюстрирует ответ примерами не только по предложенной литературе; излагает материал последовательно и правильно.
«хорошо»	полно и аргументировано отвечает по содержанию задания; обнаруживает понимание материала, обосновывает свои суждения, применяет знания на практике, иллюстрирует ответ примерами не только по предложенной литературе; излагает материал последовательно и правильно, но допускает 1-2 ошибки, которые исправляет сам.
«удовлетворительно»	обнаруживает знание и понимание основных положений по содержанию задания; излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения иллюстрирует ответ примерами только по предложенной литературе; излагает материал непоследовательно и допускает 3-4 ошибки.
«неудовлетворительно»	допускает существенные ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл; излагает материал непоследовательно, неуверенно и не по существу задания; допускает существенные ошибки, не позволяющие раскрыть смысл задания и являющиеся серьезным препятствием к успешному овладению следующим материалом.

Выполнение задания на реферативное изложение материала по теме дисциплины:

Подготовка рефератов:

Написание реферата является обязательным элементом самостоятельной работы студентов в рамках освоения дисциплины «Документационное обеспечение управления».

Реферат – это письменный текст, значительный по объёму, представляющий собой публичное развёрнутое, глубокое изложение определённой темы. Это самостоятельная исследовательская работа, в которой автор раскрывает суть исследуемой проблемы; приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее. Содержание доклада должно быть логичным; изложение материала носит проблемно-тематический характер.

Цель написания реферата:

- продемонстрировать необходимые компетенции по дисциплине «Корпоративной социальной ответственности».
- продемонстрировать общий уровень владения основами исследовательской деятельности, устного и письменного общения;
- продемонстрировать сформированность операций мышления.

Этапы подготовки реферата:

1. Определение цели и составление плана реферата.
2. Подбор необходимого материала содержания реферата.
4. Композиционное оформление реферата.
5. Подготовка тезисов выступления.
6. «Розыгрыш доклада», т.е. произнесение доклада с соответствующей интонацией, мимикой, жестами.

Структура реферата:

1. Ключевые слова.
1. Аннотация содержания (2 – 3 предложения).
2. Введение (не более 2 страниц). Во введении необходимо обосновать актуальность темы, очертить область исследования (объект и предмет), основные цели и задачи исследования, сформулировать гипотезу, методологическую и методическую основу.
3. Основная часть состоит из 2 – 3 разделов. В них раскрывается суть исследуемой проблемы, проводится обзор литературы, дается характеристика степени разработанности проблемы и авторская аналитическая оценка основных теоретических подходов и авторская идея к ее решению.
4. Заключение (1 – 2 страницы). В заключении кратко излагаются выводы, а также предполагаемые научные результаты и прогнозы.
5. Библиографический список (от 5 до 10 источников) в алфавитном порядке. В данный список рекомендуется включать работы отечественных и зарубежных авторов, в том числе статьи, опубликованные в научных журналах в течение последних 3-х лет.
6. Приложение (при необходимости).

Реферат должен сопровождаться мультимедийной презентацией наглядно демонстрирующей визуальные (аудио, видео, графические) материалы, освоенные в ходе самостоятельной работы.

Требования к оформлению реферата:

- текст на формате А4, с одной стороны листа;
- шрифт Times New Roman;
- кегль шрифта 14;
- межстрочное расстояние 1,5;
- поля: сверху 2 см, снизу – 2 см, слева – 3 см, справа 1,5 см;
- реферат должен быть представлен в сброшюрованном виде;
- формат абзаца текста должен быть выровнен «по ширине» положения на странице. Абзацный отступ первой строки каждого абзаца должен быть равен 1,25 см;
- номер страницы проставляется арабскими цифрами в центре верхней части листа без точки, начиная с введения (3 страница). На титульном листе и на Содержании страница не ставится;
- титульный лист оформляется в соответствии с образцом оформления реферата, кур-

совой работы, выпускной квалификационной работы, принятым в ЧОУВО МИДиС.

Критерии оценивания работы реферата

Оценка	Правильность (ошибочность) выполнения задания
«зачтено»	Содержание реферата соответствует теме; Правильное использования источников литературы; Соответствие оформления реферата стандартом; Знание учащимся изложенного в реферате материала (для ответа на устные вопросы); Умение грамотно и аргументировано изложить суть проблемы в тексте и устно; Тезисы и предположения аргументированы, сделаны выводы и умозаключения; В тексте отражено умение анализировать фактический материал и исторические и культурные факты.
«не зачтено»	Тема реферата раскрыта недостаточно полно; Отсутствует библиографический список; Тезисы и предположения не аргументированы, не сделаны выводы и умозаключения; В тексте отсутствует фактологический анализ; Ответы на устные вопросы не отражают умение грамотно и аргументировано изложить суть реферата.

Создание презентаций на заданную тему

Общие требования к презентации:

Презентация не должна быть меньше 10 слайдов.

Первый слайд – титульный лист, на котором обязательно должны быть представлены: тема; фамилия, имя, автора, номер учебной группы;

Второй слайд – содержание, где представлены основные вопросы, разобранные в ходе изучения темы. Желательно, чтобы из содержания по гиперссылке можно перейти на необходимую страницу и вернуться вновь на содержание.

В структуре презентации необходимо использовать: графическую и анимационную информацию: видео и аудио фрагменты, таблицы, диаграммы и т.д.

Последний слайд демонстрирует список ссылок на используемые информационные ресурсы.

Критерии оценивания презентаций

Параметры оценивания презентации	Выставляемая оценка (балл) от 1 до 3
Связь презентации с темой реферата.	
Содержание презентации выбранной теме	
Заключение презентации (выводы)	
Графическая информация (иллюстрации, графики, таблицы, диаграммы и т.д)	
Анимационные эффекты (видео и аудио фрагменты, динамичная инфографика и	
Итого баллов:	

На каждый представленный параметр заполняется таблица оценивания, где по каждому из критериев присваиваются баллы от 1 до 3, что соответствует определённым уровням развития компетентности: 1 балл – это низкий уровень; 2 балла – это средний уровень; 3 балла –

высокий уровень. Определение уровня компетентности:

Количество набранных баллов за представленную презентацию	Уровни	Оценка
от 12 до 15	Высокий уровень	отлично
от 8 до 11	Средний уровень	хорошо
от 5 до 8	Низкий уровень	удовлетворительно
до 5	-	Неудовлетворительно

Уровень сформированности компетенций на 1 этапе–знать

Неудовлетворительный (Предпороговый)

полнота и глубина знаний 00-29%;

Удовлетворительный (Пороговый)

полнота и глубина знаний 30-59%;

Хороший (Средний)

полнота и глубина знаний 60-79%;

Отличный (Высокий)

полнота и глубина знаний более 80%;

2 ЭТАП – УМЕТЬ

При участии в дискуссии необходимо заметить, что это практическое умение является частью компетенции «способность осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры...)» и представляет собой – способность приводить аргументы и контр-аргументы при обосновании своей позиции. При диагностике результатов используется описательная шкала оценивания.

1. Аргументация своей позиции в публичном выступлении:

для аргументации собственного мнения, недостаточно только выразить согласие или несогласие с автором;

используйте следующие конструкции: «Я согласен/не согласен с автором, потому что ...» или «я согласен / не согласен с автором и считаю (полагаю, думаю), что...»;

подбирая аргументы, учитывайте, что вы аргументируете не авторскую точку зрения, а свое согласие (несогласие) с его мнением⁴

собственная позиция должна быть четко оформлена. Проверьте, сформулирован ли вами тезис, выражающий вашу точку зрения. Доказывают ли ваши аргументы сформулированный тезис? (Тезис становится аргументом, если он подтверждает вашу позицию). После приведенного примера нужно сделать вывод.

Аргументами считаются:

1. Факты (представлены в научной литературе, периодических изданиях по дисциплине).

2. Выводы науки (теории, гипотезы, законы и т. д.).

3. Статистика.

4. Ссылки на эксперта (мнение ученого, общественного деятеля и т. п.; цитата из авторитетного источника; мнение специалиста, должностных лиц, когда речь идет о вопросах, находящихся в сфере их компетенции; общественное мнение).

Критерии оценивания осуществления делового общения в процессе публичного выступления в форме дискуссии

Оценка	Правильность (ошибочность) выполнения задания
«Отлично»	Демонстрируется полное усвоение учебного материала; проявляются умения анализа, обобщения, критического мышления, публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации; материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности, точно используется терминология; показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применяя их в новой ситуации; высказывать свою точку зрения; продemonстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов; могут быть допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов.
«Хорошо»	Ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «отлично», но при этом имеет один из недостатков: в усвоении учебного материала допущены небольшие пробелы, не искажившие содержание ответа; допущены один – два недочета в формировании навыков публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации.
«Удовлетворительно»	Содержание материала раскрыто неполно или непоследовательно, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала; имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после уточняющих вопросов; при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность умений и навыков, демонстрируется неспособность применения знаний в новой ситуации.
«Неудовлетворительно»	Содержание учебного материала не раскрыто; обнаружено непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких уточняющих вопросов; не сформированы умения и навыки публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации и мышления.

При выполнении заданий (решение практических ситуаций) и их оценке следует учитывать следующие позиции:

1. Полнота формирования умения в соответствии с компетенцией.
2. Глубина формирования умения в соответствии с компетенцией.
3. Форма представления и обоснованность решения задания (решения практической ситуации).

Критерии оценивания решения заданий (решение практических ситуаций)

Оценка	Правильность (ошибочность) выполнения задания
«Отлично»	Разработка и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации выполнено с показателями: полнота и глубина умений более 80%. Найденное документационное обеспечение и оценка его влияния на организационно-управленческое решение по управлению персоналом не обосновано и выполнено с показателями: полнота и глубина умений более 80%.
«Хорошо»	Разработка и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации выполнено с показателями: полнота и глубина умений 60-79%. Найденное документационное обеспечение и оценка его влияния на организационно-управленческое решение по управлению персоналом не обосновано и выполнено с показателями: полнота и глубина умений 60-79%. Допущены незначительные ошибки, не приводящие к невыполнению задания.
«Удовлетворительно»	Разработка и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации выполнено с показателями: полнота и глубина умений 30-59%. Найденное документационное обеспечение и оценка его влияния на организационно-управленческое решение по управлению персоналом не обосновано и выполнено с показателями: полнота и глубина умений 30-59%. Допущены ошибки, позволяющие выполнить задание.
«Неудовлетворительно»	Разработка и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации выполнено с показателями: полнота и глубина умений менее 29%. Найденное документационное обеспечение и оценка его влияния на организационно-управленческое решение по управлению персоналом не обосновано и выполнено с показателями: полнота и глубина умений менее 29%. Допущены существенные ошибки, не позволяющие выполнить задание.

Уровень сформированности компетенций на 2 этапе – уметь

Неудовлетворительный (Предпороговый)

полнота и глубина умений 00-29%;

Удовлетворительный (Пороговый)

полнота и глубина умений 30-59%;

Хороший (Средний)

полнота и глубина умений 60-79%;

Отличный (Высокий)

полнота и глубина умений более 80%;

3 ЭТАП – ВЛАДЕТЬ

Экзамен по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»

Критерии оценивания знаний на экзамене

Оценка выставляется методом рейтинга на трех этапах

Параметры оценки	Этап обучения		
	1 этап – Знать	2 этап – Уметь	3 этап – Владеть
Коэффициент	1,0	1,5	2,0
Формула оценивания этапа	Оц *1,0	Оц *1,5	Оц *2,0
Формула оценивания по дисциплине	Оц (дисц)= $\frac{\text{Оц} * 1,0 + \text{Оц} * 1,5 + \text{Оц} * 2,0}{3,5}$		

Критерии оценивания устного ответа на экзамене

Оценка «ОТЛИЧНО»:

1. Глубокое и прочное усвоение программного материала.
2. Логически корректный и обоснованный ответ на вопросы.
3. Свободное владение концептуально-понятийным аппаратом.
4. Точность и обоснованность выводов.
6. Полные и логичные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка «ХОРОШО»:

1. Хорошее знание программного материала.
2. В целом логически корректное, но не всегда аргументированное изложение ответа на вопросы.
3. Наличие незначительных неточностей в употреблении терминов, хронологии.
4. Недостаточно свободное владение основными методами анализа.
5. Точность и обоснованность выводов.
6. Правильные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка «УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО»:

1. Поверхностное усвоение программного материала.
2. Недостаточно полное изложение теоретических вопросов экзаменационного билета.
3. Затруднение в приведении примеров.
4. Наличие неточностей в употреблении терминов.
5. Неумение четко сформулировать выводы.
6. Отсутствие навыков научного стиля изложения.
7. Неточные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка «НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО»:

1. Незнание значительной части программного материала.
2. Неспособность объяснить категории.
3. Неумение выделить главное и сделать обобщения.
4. Неправильные ответы на дополнительные вопросы.
5. Отсутствие навыков научного стиля изложения.

Тест для самоконтроля (примерные вопросы итогового тестирования)

Критерии оценивания теста

Полная версия тестовых вопросов содержится в электронно-информационной системе вуза. Студенты проходят тестирование в компьютерном классе. Оценка успешности прохождения теста определяется следующей сеткой: от 0% до 29% – «неудовлетворительно», от 30% до 59% – «удовлетворительно»; 60% – 79 % – «хорошо»; 80% -100% – «отлично».

Уровень сформированности компетенций на 3 этапе – Владеть

Неудовлетворительный (Предпороговый)

уровень выполнения алгоритма и самоконтроля не позволяет репродуктивно самостоятельно, удовлетворительно выполнять деятельность по решению задач на 00-29%.

Удовлетворительный (Пороговый, минимальный)

уровень выполнения алгоритма и самоконтроля позволяет репродуктивно самостоятельно, удовлетворительно выполнять деятельность по решению задач 30-59%.

Хороший (Средний)

уровень выполнения алгоритма и самоконтроля позволяет репродуктивно самостоятельно, хорошо выполнять деятельность по решению задач 60-79%.

уровень самоконтроля позволяет самостоятельно, продуктивно выполнять деятельность.

Отличный (Высокий)

уровень выполнения алгоритма и самоконтроля позволяет репродуктивно самостоятельно, отлично выполнять деятельность по решению задач более 80%.