

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Костина Лариса Николаевна
Должность: заместитель директора
Дата подписания: 23.12.2025 14:03:11
Уникальный программный ключ:
848621b05e7a2c59da67cc47a060a910fb948b62

Приложение 4
к образовательной программе

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

**для текущего контроля успеваемости и
промежуточной аттестации обучающихся**

ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Б1.В.26 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.03 Управление персоналом
(код, наименование направления подготовки/специальности)

Управление персоналом организации и государственной службы
(наименование образовательной программы)

Бакалавр
(квалификация)

Заочная форма обучения
(форма обучения)

Год набора - 2022

Донецк

Автор(ы)-составитель(и) ФОС:

*Стадник А.М., канд. наук по гос. управлению, доцент, заведующий кафедрой
управления персоналом и экономики труда*

РАЗДЕЛ 1.
ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по учебной дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»

1.1. Основные сведения об учебной дисциплине

Таблица 1

Характеристика учебной дисциплины
(сведения соответствуют разделу РПУД)

Образовательная программа	бакалавриата
Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Профиль	«Управление персоналом организации и государственной службы»
Количество разделов учебной дисциплины	3
Часть образовательной программы	Часть, формируемая участниками образовательных отношений Б1.В.26
Формы текущего контроля	- Текущий контроль (устный опрос, тестовое задание, ситуационное задание, расчетное задание, коллоквиум, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу). - Промежуточная аттестация (зачет с оценкой)
<i>Показатели</i>	заочная форма обучения
Количество зачетных единиц (кредитов)	3
Семестр	4
Общая трудоемкость (академ. часов)	108
Аудиторная контактная работа:	44
Лекционные занятия	14
Семинарские занятия	28
Самостоятельная работа	37
Консультация	2
Контроль	27
<i>Форма промежуточной аттестации</i>	<i>Зачет с оценкой</i>

1.2. Перечень компетенций с указанием этапов формирования в процессе освоения образовательной программы

Таблица 2

Перечень компетенций и их элементов			
Код компетенции	Формулировка компетенции	Элементы компетенции	Индекс элемента
ПК-3.6	Анализирует вопросы организации и оплаты труда персонала, готовит предложения по их совершенствованию	Знать:	
		основы анализа вопросов организации и оплаты труда персонала, подготовки предложений по их совершенствованию	ПК-3.6 З-1
		Уметь:	
		анализировать вопросы организации и оплаты труда персонала, готовит предложения по их совершенствованию	ПК-3.6 У-1
ПК-6.4	Выявляет резервы повышения производительности труда, готовит предложения по улучшению условий и оплаты труда персонала, в том числе на основе анализа прогрессивного отечественного и зарубежного опыта	Владеть:	
		навыками анализа вопросов организации и оплаты труда персонала, готовит предложения по их совершенствованию	ПК-3.6 В-1
		Знать:	
		основы выявления резервов повышения производительности труда, готовит предложения по улучшению условий и оплаты труда персонала, в том числе на основе анализа прогрессивного отечественного и зарубежного опыта	ПК-6.4 З-1
ПК-6.4		Уметь:	
		выявлять резервы повышения производительности труда, готовит предложения по улучшению условий и оплаты труда персонала, в том числе на основе анализа прогрессивного отечественного и зарубежного опыта	ПК-6.4 У-1
ПК-6.4		Владеть:	
		навыками выявления резервов повышения производительности труда, готовит предложения по улучшению условий и оплаты труда персонала, в том числе на основе анализа прогрессивного отечественного и зарубежного опыта	ПК-6.4 В-1

ПК-7.1	Разрабатывает и внедряет систему оплаты труда персонала, систему мотивации и стимулирования труда, программы повышения лояльности персонала	<i>Знать:</i>	
		основы разработки и внедрения системы оплаты труда персонала, системы мотивации и стимулирования труда, программы повышения лояльности персонала	ПК-7.1 З-1
		<i>Уметь:</i>	
		разрабатывать и внедрять систему оплаты труда персонала, систему мотивации и стимулирования труда, программы повышения лояльности персонала	ПК-7.1 У-1
ПК-7.3	Организует и проводит исследования удовлетворенности персонала работой в организации, других аспектов социально-трудовых отношений	<i>Знать:</i>	
		основы организации и проведения исследования удовлетворенности персонала работой в организации, других аспектов социально-трудовых отношений	ПК-7.3 З-1
		<i>Уметь:</i>	
		организовать и проводить исследования удовлетворенности персонала работой в организации, других аспектов социально-трудовых отношений	ПК-7.3 У-1
ПК-7.5	Анализирует эффективность системы мотивации и стимулирования труда, готовит предложения по её совершенствованию, в том числе на основе прогрессивного отечественного и зарубежного опыта	<i>Знать:</i>	
		основы анализа эффективности системы мотивации и стимулирования труда, подготовки предложений по её совершенствованию, в том числе на основе прогрессивного отечественного и зарубежного опыта	ПК-7.5 З-1
		<i>Уметь:</i>	
		анализировать эффективность системы мотивации и стимулирования труда, готовить предложения по её совершенствованию, в том числе на основе	ПК-7.5 У-1

		прогрессивного отечественного и зарубежного опыта	
		Владеть:	
		навыками анализа эффективности системы мотивации и стимулирования труда, подготовки предложений по её совершенствованию, в том числе на основе прогрессивного отечественного и зарубежного опыта	ПК-7.5 В-1

Таблица 3

Этапы формирования компетенций в процессе освоения основной
образовательной программы

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	Номер семестра	Код контролируемо й компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
Раздел 1. Теоретические основы мотивации труда				
1	Тема 1.1. Теоретические основы мотивации труда	4	ПК-3.6 ПК-6.4 ПК-7.1 ПК-7.3 ПК-7.5	Устный опрос, доклад (сообщение),
2	Тема 1.2. Зарубежные теории мотивации	4	ПК-3.6 ПК-6.4 ПК-7.1 ПК-7.3 ПК-7.5	Устный опрос, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания)
Раздел 2. Мотивация в системе управления персоналом организации				
3	Тема 2.2. Развитие теории, методологии и практики мотивации и стимулирования труда в России	4	ПК-3.6 ПК-6.4 ПК-7.1 ПК-7.3 ПК-7.5	Устный опрос, доклад (сообщение)
4	Тема 2.3. Вознаграждение за труд и компенсационная политика организации	4	ПК-3.6 ПК-6.4 ПК-7.1 ПК-7.3 ПК-7.5	Устный опрос, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания)
Раздел 3. Организация оплаты труда				
5	Тема 3.1. Оплата труда: формы и системы. Структура заработной платы	4	ПК-3.6 ПК-6.4 ПК-7.1 ПК-7.3 ПК-7.5	Устный опрос, доклад (сообщение)
6	Тема 3.2. Оценка эффективности труда и трудового вклада в системе материального стимулирования	4	ПК-3.6 ПК-6.4 ПК-7.1 ПК-7.3 ПК-7.5	Устный опрос, доклад (сообщение),
7	Тема 3.3. Управление	4	ПК-3.6 ПК-6.4	Устный опрос,

	системой мотивации и стимулирования труда в организации		ПК-7.1 ПК-7.3 ПК-7.5	доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания)
--	---	--	-------------------------	---

1.3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах формирования, описание шкалы оценивания

Дескриптор компетенции	Показатель оценки	Шкалы оценивания			Критерии оценивания
		Государственная	Баллы	ECTS	
1	2	3	4	5	6
Знает	ПК-3.6 З-1 ПК-6.4 З-1 ПК-7.1 З-1 ПК-7.3 З-1 ПК-7.5 З-1	Отлично	90-100	А	теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, без пробелов; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному
Умеет	ПК-3.6 У-1 ПК-6.4 У-1 ПК-7.1 У-1 ПК-7.3 У-1 ПК-7.5 У-1				
Владеет	ПК-3.6 В-1 ПК-6.4 В-1 ПК-7.1 В-1 ПК-7.3 В-1 ПК-7.5 В-1				
Знает	ПК-3.6 З-1 ПК-6.4 З-1 ПК-7.1 З-1 ПК-7.3 З-1 ПК-7.5 З-1	Хорошо	75-89	В/С	теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, без пробелов; некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные рабочей программой дисциплины задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками
Умеет	ПК-3.6 У-1 ПК-6.4 У-1 ПК-7.1 У-1 ПК-7.3 У-1 ПК-7.5 У-1				
Владеет	ПК-3.6 В-1 ПК-6.4 В-1 ПК-7.1 В-1 ПК-7.3 В-1 ПК-7.5 В-1				
Знает	ПК-3.6 З-1 ПК-6.4 З-1 ПК-7.1 З-1 ПК-7.3 З-1 ПК-7.5 З-1	Удовлетворительно	60-74	D/E	теоретическое содержание дисциплины освоено частично, но пробелы не носят существенного характера; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном
Умеет	ПК-3.6 У-1 ПК-6.4 У-1 ПК-7.1 У-1				

Дескриптор компетенции	Показатель оценки	Шкалы оценивания			Критерии оценивания
		Государственная	Баллы	ECTS	
1	2	3	4	5	6
Владеет	ПК-7.3 У-1 ПК-7.5 У-1				сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины учебных задания выполнено, некоторые из выполненных заданий содержат ошибки
	ПК-3.6 В-1 ПК-6.4 В-1 ПК-7.1 В-1 ПК-7.3 В-1 ПК-7.5 В-1				
Знает	ПК-3.6 З-1 ПК-6.4 З-1 ПК-7.1 З-1 ПК-7.3 З-1 ПК-7.5 З-1	Неудовлетворительно	0-59	F/Fx	теоретическое содержание дисциплины не освоено полностью; необходимые практические навыки работы не сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины задания выполнены с грубыми ошибками либо совсем не выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному
Умеет	ПК-3.6 У-1 ПК-6.4 У-1 ПК-7.1 У-1 ПК-7.3 У-1 ПК-7.5 У-1				
Владеет	ПК-3.6 В-1 ПК-6.4 В-1 ПК-7.1 В-1 ПК-7.3 В-1 ПК-7.5 В-1				

РАЗДЕЛ 2. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ

Текущий контроль знаний используется для оперативного и регулярного управления учебной деятельностью (в том числе самостоятельной работой) обучающихся.

В условиях балльно-рейтинговой системы контроля результаты текущего оценивания обучающегося используются как показатель его текущего рейтинга. Текущий контроль успеваемости осуществляется в течение семестра, в ходе повседневной учебной работы по индивидуальной инициативе преподавателя. Данный вид контроля стимулирует у обучающегося стремление к систематической самостоятельной работе по изучению учебной дисциплины.

РАЗДЕЛ 3. ОПИСАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ВИДАМ ЗАДАНИЙ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

3.1. Рекомендации по оцениванию устных ответов обучающихся

С целью контроля усвоения прослушанного на лекции материала и определения уровня подготовленности обучающихся по теме в начале каждого семинарского занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по вопросам к семинарскому занятию.

Критерии оценки:

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 наглядность и демонстрационный опыт при устном ответе);

использование дополнительного материала (обязательное условие);

рациональность использования времени, отведенного на задание (не одобряется растянутость выполнения задания, устного ответа во времени, с учетом индивидуальных особенностей обучающихся).

Оценка «5» - 4 балла - ставится, если обучающийся:

- 1) полно и аргументировано отвечает по содержанию вопроса;
- 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры;
- 3) излагает материал последовательно и правильно, с соблюдением исторической и хронологической последовательности;

Оценка «4» - 3 балла - ставится, если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «5», но допускает 1- 2 ошибки, которые сам же исправляет.

Оценка «3» - 2 балла - ставится, если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но:

- 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;
- 2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;
- 3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.

Оценка «2» - 1 балл - ставится, если обучающийся обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Оценка «2» отмечает такие недостатки в подготовке обучающегося, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующим материалом.

ВОПРОСЫ К СЕМИНАРСКИМ ЗАНЯТИЯМ ПО ТЕМАМ (Планы семинарских занятий)

Раздел 1. Теоретические основы мотивации труда.

Тема 1.1. Теоретические основы мотивации труда

Семинарское занятие №1:

1. Методологические подходы к мотивации трудовой деятельности.
2. Сущность мотивации как процесса трудовой деятельности и ее основные факторы.
3. Особенности трудовой мотивации работников.
4. Содержательные теории мотивации.

Семинарское занятие №2:

1. Процессуальные теории мотивации

2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности как элемент и функция управления трудом
3. Культура разумного потребления и его критерии.

Тема 1.2. Зарубежные теории мотивации

Семинарское занятие №3:

1. Содержательные теории мотивации. Основоположник содержательных теорий - Абрахам Маслоу
2. Сущность процессуальных теорий мотивации. Теория ожиданий В. Врума. Теория справедливости Д. Адамса.
3. Концепция партисипативного управления

Семинарское занятие №4:

1. Развитие содержательных (процессуальных) теорий мотивации.
2. Современная практика использования основных теорий мотивации

Раздел 2. Мотивация в системе управления персоналом организации.

Тема 2.1 Развитие теории, методологии и практики мотивации и стимулирования труда в России

Семинарское занятие №5:

1. Методологическое значение исследования мотивации для целей социального управления.
2. Влияние рыночной экономики на мотивацию трудовой деятельности.
3. Характеристика различных методик мотивации труда.

Семинарское занятие №6:

1. Социологические исследования мотивации и потребностей различных групп российского населения.
2. Развитие содержательных (процессуальных) теорий мотивации.
3. Современная практика использования основных теорий мотивации.

Тема 2.2. Вознаграждение за труд и компенсационная политика организации

Семинарское занятие №7:

1. Понятие вознаграждения за труд, виды и формы вознаграждения.
2. Компенсационная политика организации.
3. Понятие базовой заработной платы. Структура базовой заработной платы.
4. Зарубежный опыт оплаты труда.

Семинарское занятие №8:

1. Компенсационная политика современной организации.
2. Материальное стимулирование – основа системы вознаграждения персонала.
3. Современные модели оплаты труда и перспективы их использования в российских компаниях.

Раздел 3. Организация оплаты труда организации

Тема 3.1. Оплата труда: формы и системы. Структура заработной платы.

Семинарское занятие №9:

- 1) Основные формы и виды заработной платы и их отличия.
- 2) Оценка труда различных категорий персонала.
- 3) Роль заработной платы в воспроизводстве рабочей силы.

Семинарское занятие №10:

1. Программы повышения заработной платы. Индексация заработной платы.
2. Назначение, сущность и виды премий.
3. Системы участия работников в капитале, прибылях, собственности

Тема 3.2. Оценка эффективности труда и трудового вклада в системе материального стимулирования**Семинарское занятие №11:**

1. Критерии эффективности трудовой деятельности.
2. Определение ключевых показателей эффективности
3. Характеристика методик оценки трудового вклада.

Семинарское занятие №12:

1. Критерии и методы оценки эффективности трудовой деятельности, их использование при стимулировании труда.
2. Учет трудового вклада работников в конечные результаты деятельности, его мотивирующее воздействие.

Тема 3.3. Управление системой мотивации и стимулирования труда в организации**Семинарское занятие №13:**

1. Организационная культура как социально-экономическое мотивационное «поле» организации.
2. Диагностика мотивационной среды компании.
3. Мотивирующая форма приема персонала; выявление мотиваторов кандидата на стадии приема.
4. Разработка положения об оплате труда персонала.

Семинарское занятие №14:

1. Разработка системы мотивации в современной организации.
2. Мотивационный профиль и выбор мотивирующих мероприятий.
3. Признаки лояльности персонала, их выявление, формирование и развитие.

3.2. Рекомендации по оцениванию результатов тестирования обучающихся

В завершении изучения каждого раздела учебной дисциплины проводится контроль знаний по разделу в форме ответов на тестовые задания.

Критерии оценивания. Уровень выполнения текущих тестовых заданий оценивается в баллах, которые затем переводятся в оценку. Баллы выставляются следующим образом:

правильное выполнение задания, где надо выбрать один верный ответ – 0,4 балла.

Оценка соответствует следующей шкале:

Оценка (государственная)	Баллы	% правильных ответов
Отлично	4	75-100
Хорошо	3	51-75
Удовлетворительно	2	25-50
Неудовлетворительно	1	менее 25

ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

Тестовые задания для текущего контроля знаний обучающихся по разделу 1

1. Основополагающими понятиями, раскрывающими сущность трудовой мотивации, являются:

1. Социальные нормы
2. Потребности
3. Стимулы
4. Мотиваторы
5. Интересы

2. Выберите определение, наиболее точно характеризующее понятие «потребности»:

1. Объективно существующая необходимость поддержания жизнедеятельности и развития личности, социальной группы.
2. Субъективное ощущение чего-либо необходимого для жизнедеятельности и развития личности.
3. Нужда в чем-то объективно необходимом для жизнедеятельности и развития личности, социальной группы.
4. Нормативно обусловленная нужда в чем-то необходимом для жизнедеятельности и развития личности, социальной группы.

3. Выберите определение, наиболее точно характеризующее понятие «интерес»:

1. Заинтересованность личности в чем-либо.
2. Субъективное представление о потребностях.
3. Осознание того, что нужно для нормальной жизни человека.
4. Конкретное выражение осознанных потребностей.

4. Наиболее точно раскрывает суть понятия «стимул», утверждение, что это:

1. Побуждение человека к действию.
2. Вознаграждение человека.
3. Поощрение деятельности.
4. Внешнее побуждение к деятельности.

5. Суть Хотторнского эксперимента заключалась в попытке:

1. Применить в управлении методы психологического воздействия на работника.
2. Обосновать действенность воздействия на работника условий труда.
3. Раскрыть природу материальных потребностей человека.
4. Разработать действенную систему оплаты труда работников.

6. Японский опыт мотивации ориентирован на достижение:

1. Более полного удовлетворения личных потребностей работника.
2. Групповых целей и задач на основе делегирования полномочий малым группам.
3. Самомотивации и саморазвития.
4. Полной зависимости размера вознаграждения от результата работы сотрудника.

7. Потребности выполняют функции:

1. Социальные.
2. Психологические.
3. Производственные.
4. Биологические.

8. Обобщающим критерием разумности системы потребностей является:

1. Место и роль человека в системе общественного производства.
2. Соответствие потребностей человека целям общественного развития.
3. Критерий рациональности.
4. Критерий целостности.

9. Проранжируйте потребности, от низших к высшим, согласно теории потребностей А. Маслоу:

1. Потребность в безопасности.
2. Потребность самовыражения.
3. Потребность принадлежности к социальной группе.
4. Физиологические потребности.
5. Потребности в признании и уважении.

10. Согласно теории потребностей К. Альдерфера групп потребностей существует:

1. Две.
2. Три.
3. Четыре.
4. Пять.

Тестовые задания для текущего контроля знаний обучающихся по разделу 2

1. Потребности роста по К. Альдерферу аналогичны таким потребностям теории А. Маслоу, как:

1. Потребность в безопасности.
2. Потребность самовыражения.
3. Потребность принадлежности к социальной группе.
4. Физиологические потребности.
5. Потребности в признании и уважении.

2. Теория потребностей Д. Мак-Клелланда связана с изучением потребностей:

1. Связи.

2. Соучастия.
3. Самовыражения.
4. Существования.
5. Достижения.
6. Властвования.

3. Согласно теории Ф. Герцберга следует выделять группы факторов, мотивирующих работников:

1. Стимулирующие.
2. Мотивирующие.
3. Физиологические.
4. Гигиенические.
5. Психологические.

4. Модель мотивации по В. Вруму включает в себя:

1. Ожидание желаемых результатов и соответствующего вознаграждения.
2. Справедливое вознаграждение.
3. Ценность вознаграждения.
4. Валентность.

5. Согласно модели Портера-Лоулера, результаты, достигнутые работником зависят от:

1. Затраченных усилий.
2. Способностей и характера человека.
3. Социально-демографических характеристик работника.
4. Образования работника.
5. Осознания работником своей роли в процессе труда.

6. Один из наиболее важных выводов Портера и Лоулера заключается в том, что:

1. Удовлетворенность работника трудом является причиной высокой результативности труда.
2. Рост заработной платы безусловно стимулирует высокую результативность труда.
3. Высокая результативность труда является причиной удовлетворенности работника.
4. Существует тесная связь между результативностью работника и размером его вознаграждения.

7. Основными мотивами в предпринимательской деятельности являются:

1. Стремление к самореализации.
2. Деньги и личное богатство.
3. Содержательный труд.
4. Власть, престиж, социальный статус.
5. Социальная значимость деятельности.

8. Какие виды мотивации существуют согласно методике мотивации НИИ труда на основе базовых потребностей:

1. Ценностная.
2. Нормативная.

3. Практическая.
4. Материальная.
5. Психологическая.

9. Согласно методике мотивов отношения к труду ВЦИОМ исследуются мотивы:

1. Коммуникации и преобразования.
2. Основной и дополнительной занятости.
3. Смены работы.
4. Достижения и инноваций.

10. К характеристикам тарифной сетки **не** относятся:

1. Количество тарифных разрядов в сетке.
2. Величина прожиточного минимума.
3. Диапазон тарифной сетки.
4. Межразрядные соотношения.

Тестовые задания для текущего контроля знаний обучающихся по разделу 3

1. Основная заработная плата включает в себя:

1. Премияльные выплаты.
2. Оплату по тарифным ставкам.
3. Надбавки за высокое качество оказанных услуг.
4. Оплату за работу в тяжелых и вредных условиях труда.

2. В соответствии с Трудовым кодексом РФ минимальный размер оплаты труда (МРОТ):

1. Должен превышать прожиточный минимум.
2. Совпадает с размером прожиточного минимума.
3. Не может быть ниже прожиточного минимума.
4. Не зависит от размера прожиточного минимума.

3. К направлениям государственного регулирования заработной платы относятся:

1. Установление минимального размера оплаты труда.
2. Утверждение коллективных договоров.
3. Установление ЕТС для работников бюджетной сферы.
4. Установление механизма налогообложения.
5. Установление форм и систем оплаты труда.

4. Бестарифная модель оплаты труда характеризуется:

1. Расчетом коэффициентов трудового вклада.
2. Поэлементным подходом к оценке трудового участия работника.
3. Использованием ЕТС.
4. Долевым способом расчета заработной платы.

5. Элементами тарифной системы оплаты труда являются:

1. ЕТС.
2. ЕТКС.
3. Тарифная ставка.
4. Тарифная сетка.
5. Тарифное соглашение.

6. Система, при которой труд рабочего в пределах нормы оплачивается по прямым расценкам, а сверх нормы – по повышенным, это:

1. Прямая сдельная.
2. Сдельно-премиальная.
3. Сдельно-прогрессивная.
4. Косвенная сдельная.

7. Аккордная оплата труда является разновидностью:

1. Повременной формы оплаты труда.
2. Повременно-премиальной с нормированным заданием.
3. Сдельной формы оплаты труда.
4. Гибкой формы оплаты труда.

8. Реальная заработная плата это:

1. Номинальная заработная плата, скорректированная на индекс-дефлятор.
2. Заработная плата, остающаяся у работника после уплаты налогов.
3. Заработная плата, которую работник получает «в конверте».
4. Располагаемая заработная плата.

9. К функциям заработной платы относятся:

1. Воспроизводственная.
2. Психофизиологическая.
3. Стимулирующая.
4. Организационно-поведенческая.
5. Ресурсно-разместительная.

10. Сдельная форма оплаты труда **не целесообразна** при:

1. Необходимости стимулирования увеличения выпуска продукции.
2. Высоких требованиях к качеству работ.
3. Высокой технической регламентации работ.
4. Возможности точного измерения количества произведенной продукции.

3.3. Рекомендации по оцениванию результатов ситуационных заданий

Максимальное количество	Правильность (ошибочность) решения
-------------------------	------------------------------------

баллов	
4	Полные верные ответы. В логичном рассуждении при ответах нет ошибок, задание полностью выполнено. Получены правильные ответы, ясно прописанные во всех строках заданий и таблиц
3	Верные ответы, но имеются небольшие неточности, в целом не влияющие на последовательность событий, такие как небольшие пропуски, не связанные с основным содержанием изложения. Задание оформлено не вполне аккуратно, но это не мешает пониманию вопроса
2	Ответы в целом верные. В работе присутствуют несущественная хронологическая или историческая ошибки, механическая ошибка или описка, несколько исказившие логическую последовательность ответа
1	В рассуждении допущены более трех ошибок в логическом рассуждении, последовательности событий и установлении дат. При объяснении исторических событий и явлений указаны не все существенные факты
0	Ответы неверные или отсутствуют

* - 0 в журнал не ставится

3.4. Рекомендации по оцениванию докладов, сообщений.

Максимальное количество баллов (государственная оценка)	Критерии
1 (отлично)	Выставляется обучающемуся если он выразил своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив проблему содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно правового характера. Обучающийся знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; графически работа оформлена правильно.
0,75 (хорошо)	Выставляется обучающемуся если работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены отдельные ошибки в оформлении работы.
0,5 (удовлетворительно)	Выставляется обучающемуся если в работе студент проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме.

	Допущено не более 2 ошибок в содержании проблемы, оформлении работы.
0* (неудовлетворительно)	Выставляется обучающемуся если работа представляет собой пересказанный или полностью заимствованный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.

* - 0 в журнал не ставится

ПРИМЕРНЫЕ ТЕМЫ ДОКЛАДОВ, СООБЩЕНИЙ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

1. Мотивация как процесс, направленный на удовлетворение потребностей: этапы процесса и их содержание.
2. Структура и функции мотива труда.
3. Сущность и классификация потребностей человека.
4. Сущность и классификация благ.
5. Значение трудовой деятельности в процессе формирования мотива к труду и понятие «цены трудовой активности».
6. Понятие «стимула», сущность и цели стимулирования трудовой деятельности.
7. Элементы мотивации трудовой деятельности и их краткая характеристика.
8. Классические теории управления трудом: концепция «человека экономического».
9. Классические теории управления трудом: концепция «человека социального».
10. Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности в рамках развития теории управления персоналом.
11. Содержательные теории мотивации (теории содержания): А. Маслоу, Ф. Герцберг, К. Адельфер, Д. МакКлелланд и др.
12. Теории процессов мотивации: С. Адамс, В. Врум, Хекмен и Олдхем.
13. Российский вклад в развитие теории мотивации: Л.С. Выготский, Д.Н. Узнадзе, Д.А. Аширов.
14. Формирование мотивов труда: факторы, влияющие на формирование отношения к труду, типы мотивации.
15. Основные компоненты функционирования трудовой мотивации и их характеристика.
16. Построение «Мотивационного профиля» персонала: методика П. Мартина и Ш. Ричи, методика «Мотивация-стимул».
17. Взаимосвязь мотивов и стимулов трудовой деятельности.
18. Классификация стимулов и формы стимулирования трудовой деятельности.
19. Заработная плата как экономической категории: понятие, сущность и основные функции.
20. Прожиточный минимум: сущность, структура, методы определения.
21. Мотивационные свойства заработной платы: макроэкономический уровень.
22. Организация заработной платы на предприятии: основные принципы и требования.
23. Классификация форм и систем заработной платы.
24. Основные направления государственного регулирования заработной платы
25. Элементы тарифной системы оплаты труда и их характеристика.
26. Основные характеристики бестарифной организации заработной платы, условия ее эффективного применения.
27. Классификация премирования, основные элементы системы премирования персонала

и основания для премирования.

28. Локальное нормативно-правовое регулирование вопросов оплаты труда и материального стимулирования персонала организации: порядок и основные разделы локальных нормативных актов.

29. Механизм управления персоналом через нематериальное стимулирование

30. Сущность и основные формы нематериального стимулирования трудовой деятельности

31. Моральное стимулирование персонала: сущность, виды, основные факторы эффективности мер морального стимулирования.

32. Организационное стимулирование персонала: сущность и основные направления.

33. Методы и средства повышения качества трудовой жизни.

34. Роль системы управления деловой карьерой в организационном стимулировании.

35. Особенности организации соревнования и вовлечения в управление как методов организационного стимулирования.

36. Функциональные состояния работников, снижающие мотивацию к труду.

37. Трудовой доход работника: структура и порядок формирования (на примере малого предприятия).

КОМПЛЕКТ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ (ЭКЗАМЕН)

№ п/п	Содержание оценочного средства (вопрос к экзамену, практические задания, ситуационные задачи и т.д.)	Индекс оцениваемой компетенции или ее элементов
Вопрос к экзамену		
Раздел 1. Тема 1.1.		
1	Методологические подходы к мотивации трудовой деятельности.	ПК-3.6 З-1 ПК-6.4 З-1 ПК-7.1 З-1 ПК-7.3 З-1 ПК-7.5 З-1 ПК-3.6 У-1 ПК-6.4 У-1 ПК-7.1 У-1 ПК-7.3 У-1 ПК-7.5 У-1 ПК-3.6 В-1 ПК-6.4 В-1 ПК-7.1 В-1 ПК-7.3 В-1 ПК-7.5 В-1
2	Сущность мотивации как процесса трудовой деятельности и ее основные факторы.	ПК-3.6 З-1 ПК-6.4 З-1 ПК-7.1 З-1 ПК-7.3 З-1 ПК-7.5 З-1 ПК-3.6 У-1 ПК-6.4 У-1 ПК-7.1 У-1 ПК-7.3 У-1 ПК-7.5 У-1 ПК-3.6 В-1 ПК-6.4 В-1

		ПК-7.1 В-1 ПК-7.3 В-1 ПК-7.5 В-1
3	Особенности трудовой мотивации работников.	ПК-3.6 З-1 ПК-6.4 З-1 ПК-7.1 З-1 ПК-7.3 З-1 ПК-7.5 З-1 ПК-3.6 У-1 ПК-6.4 У-1 ПК-7.1 У-1 ПК-7.3 У-1 ПК-7.5 У-1 ПК-3.6 В-1 ПК-6.4 В-1 ПК-7.1 В-1 ПК-7.3 В-1 ПК-7.5 В-1
4	Содержательные теории мотивации.	ПК-3.6 З-1 ПК-6.4 З-1 ПК-7.1 З-1 ПК-7.3 З-1 ПК-7.5 З-1 ПК-3.6 У-1 ПК-6.4 У-1 ПК-7.1 У-1 ПК-7.3 У-1 ПК-7.5 У-1 ПК-3.6 В-1 ПК-6.4 В-1 ПК-7.1 В-1 ПК-7.3 В-1 ПК-7.5 В-1
5	Процессуальные теории мотивации.	ПК-3.6 З-1 ПК-6.4 З-1 ПК-7.1 З-1 ПК-7.3 З-1 ПК-7.5 З-1 ПК-3.6 У-1 ПК-6.4 У-1 ПК-7.1 У-1 ПК-7.3 У-1 ПК-7.5 У-1 ПК-3.6 В-1 ПК-6.4 В-1 ПК-7.1 В-1 ПК-7.3 В-1 ПК-7.5 В-1
Раздел 1. Тема 1.2.		
7	Физиологическая составляющая мотивации и стимулирования (пищевая, половая, познавательная, защитная).	ПК-3.6 З-1 ПК-6.4 З-1 ПК-7.1 З-1

		ПК-7.3 З-1 ПК-7.5 З-1 ПК-3.6 У-1 ПК-6.4 У-1 ПК-7.1 У-1 ПК-7.3 У-1 ПК-7.5 У-1 ПК-3.6 В-1 ПК-6.4 В-1 ПК-7.1 В-1 ПК-7.3 В-1 ПК-7.5 В-1
8	Психологическая составляющая мотивации и стимулирования (желание, страсть, влечение, установки).	ПК-3.6 З-1 ПК-6.4 З-1 ПК-7.1 З-1 ПК-7.3 З-1 ПК-7.5 З-1 ПК-3.6 У-1 ПК-6.4 У-1 ПК-7.1 У-1 ПК-7.3 У-1 ПК-7.5 У-1 ПК-3.6 В-1 ПК-6.4 В-1 ПК-7.1 В-1 ПК-7.3 В-1 ПК-7.5 В-1
9	Социальная составляющая мотивации и стимулирования.	ПК-3.6 З-1 ПК-6.4 З-1 ПК-7.1 З-1 ПК-7.3 З-1 ПК-7.5 З-1 ПК-3.6 У-1 ПК-6.4 У-1 ПК-7.1 У-1 ПК-7.3 У-1 ПК-7.5 У-1 ПК-3.6 В-1 ПК-6.4 В-1 ПК-7.1 В-1 ПК-7.3 В-1 ПК-7.5 В-1
10	Моральная составляющая мотивации труда	ПК-3.6 З-1 ПК-6.4 З-1 ПК-7.1 З-1 ПК-7.3 З-1 ПК-7.5 З-1 ПК-3.6 У-1 ПК-6.4 У-1 ПК-7.1 У-1 ПК-7.3 У-1 ПК-7.5 У-1

		ПК-3.6 В-1 ПК-6.4 В-1 ПК-7.1 В-1 ПК-7.3 В-1 ПК-7.5 В-1
11	Содержательные теории мотивации. Основоположник содержательных теорий - Абрахам Маслоу	ПК-3.6 З-1 ПК-6.4 З-1 ПК-7.1 З-1 ПК-7.3 З-1 ПК-7.5 З-1 ПК-3.6 У-1 ПК-6.4 У-1 ПК-7.1 У-1 ПК-7.3 У-1 ПК-7.5 У-1 ПК-3.6 В-1 ПК-6.4 В-1 ПК-7.1 В-1 ПК-7.3 В-1 ПК-7.5 В-1
12	Сущность процессуальных теорий мотивации. Теория ожиданий В. Врума. Теория справедливости Д. Адамса.	ПК-3.6 З-1 ПК-6.4 З-1 ПК-7.1 З-1 ПК-7.3 З-1 ПК-7.5 З-1 ПК-3.6 У-1 ПК-6.4 У-1 ПК-7.1 У-1 ПК-7.3 У-1 ПК-7.5 У-1 ПК-3.6 В-1 ПК-6.4 В-1 ПК-7.1 В-1 ПК-7.3 В-1 ПК-7.5 В-1
13	Концепция партисипативного управления	ПК-3.6 З-1 ПК-6.4 З-1 ПК-7.1 З-1 ПК-7.3 З-1 ПК-7.5 З-1 ПК-3.6 У-1 ПК-6.4 У-1 ПК-7.1 У-1 ПК-7.3 У-1 ПК-7.5 У-1 ПК-3.6 В-1 ПК-6.4 В-1 ПК-7.1 В-1 ПК-7.3 В-1 ПК-7.5 В-1
Раздел 2. Тема 2.1.		
14	Методологическое значение исследования	ПК-3.6 З-1

	мотивации для целей социального управления.	ПК-6.4 З-1 ПК-7.1 З-1 ПК-7.3 З-1 ПК-7.5 З-1 ПК-3.6 У-1 ПК-6.4 У-1 ПК-7.1 У-1 ПК-7.3 У-1 ПК-7.5 У-1 ПК-3.6 В-1 ПК-6.4 В-1 ПК-7.1 В-1 ПК-7.3 В-1 ПК-7.5 В-1
15	Влияние рыночной экономики на мотивацию трудовой деятельности.	ПК-3.6 З-1 ПК-6.4 З-1 ПК-7.1 З-1 ПК-7.3 З-1 ПК-7.5 З-1 ПК-3.6 У-1 ПК-6.4 У-1 ПК-7.1 У-1 ПК-7.3 У-1 ПК-7.5 У-1 ПК-3.6 В-1 ПК-6.4 В-1 ПК-7.1 В-1 ПК-7.3 В-1 ПК-7.5 В-1
16	Характеристика различных методик мотивации труда.	ПК-3.6 З-1 ПК-6.4 З-1 ПК-7.1 З-1 ПК-7.3 З-1 ПК-7.5 З-1 ПК-3.6 У-1 ПК-6.4 У-1 ПК-7.1 У-1 ПК-7.3 У-1 ПК-7.5 У-1 ПК-3.6 В-1 ПК-6.4 В-1 ПК-7.1 В-1 ПК-7.3 В-1 ПК-7.5 В-1
17	Социологические исследования мотивации и потребностей различных групп населения.	ПК-3.6 З-1 ПК-6.4 З-1 ПК-7.1 З-1 ПК-7.3 З-1 ПК-7.5 З-1 ПК-3.6 У-1 ПК-6.4 У-1 ПК-7.1 У-1

		ПК-7.3 У-1 ПК-7.5 У-1 ПК-3.6 В-1 ПК-6.4 В-1 ПК-7.1 В-1 ПК-7.3 В-1 ПК-7.5 В-1
Раздел 2. Тема 2.2.		
18	Понятие вознаграждения за труд, виды и формы вознаграждения.	ПК-3.6 З-1 ПК-6.4 З-1 ПК-7.1 З-1 ПК-7.3 З-1 ПК-7.5 З-1 ПК-3.6 У-1 ПК-6.4 У-1 ПК-7.1 У-1 ПК-7.3 У-1 ПК-7.5 У-1 ПК-3.6 В-1 ПК-6.4 В-1 ПК-7.1 В-1 ПК-7.3 В-1 ПК-7.5 В-1
19	Компенсационная политика организации.	ПК-3.6 З-1 ПК-6.4 З-1 ПК-7.1 З-1 ПК-7.3 З-1 ПК-7.5 З-1 ПК-3.6 У-1 ПК-6.4 У-1 ПК-7.1 У-1 ПК-7.3 У-1 ПК-7.5 У-1 ПК-3.6 В-1 ПК-6.4 В-1 ПК-7.1 В-1 ПК-7.3 В-1 ПК-7.5 В-1
20	Понятие базовой заработной платы. Структура базовой заработной платы.	ПК-3.6 З-1 ПК-6.4 З-1 ПК-7.1 З-1 ПК-7.3 З-1 ПК-7.5 З-1 ПК-3.6 У-1 ПК-6.4 У-1 ПК-7.1 У-1 ПК-7.3 У-1 ПК-7.5 У-1 ПК-3.6 В-1 ПК-6.4 В-1 ПК-7.1 В-1 ПК-7.3 В-1

		ПК-7.5 В-1
21	Зарубежный опыт оплаты труда.	ПК-3.6 З-1 ПК-6.4 З-1 ПК-7.1 З-1 ПК-7.3 З-1 ПК-7.5 З-1 ПК-3.6 У-1 ПК-6.4 У-1 ПК-7.1 У-1 ПК-7.3 У-1 ПК-7.5 У-1 ПК-3.6 В-1 ПК-6.4 В-1 ПК-7.1 В-1 ПК-7.3 В-1 ПК-7.5 В-1
22	Программы повышения заработной платы. Индексация заработной платы.	ПК-3.6 З-1 ПК-6.4 З-1 ПК-7.1 З-1 ПК-7.3 З-1 ПК-7.5 З-1 ПК-3.6 У-1 ПК-6.4 У-1 ПК-7.1 У-1 ПК-7.3 У-1 ПК-7.5 У-1 ПК-3.6 В-1 ПК-6.4 В-1 ПК-7.1 В-1 ПК-7.3 В-1 ПК-7.5 В-1
23	Назначение, сущность и виды премий.	ПК-3.6 З-1 ПК-6.4 З-1 ПК-7.1 З-1 ПК-7.3 З-1 ПК-7.5 З-1 ПК-3.6 У-1 ПК-6.4 У-1 ПК-7.1 У-1 ПК-7.3 У-1 ПК-7.5 У-1 ПК-3.6 В-1 ПК-6.4 В-1 ПК-7.1 В-1 ПК-7.3 В-1 ПК-7.5 В-1
24	Системы участия работников в капитале, прибылях, собственности	ПК-3.6 З-1 ПК-6.4 З-1 ПК-7.1 З-1 ПК-7.3 З-1 ПК-7.5 З-1 ПК-3.6 У-1

		ПК-6.4 У-1 ПК-7.1 У-1 ПК-7.3 У-1 ПК-7.5 У-1 ПК-3.6 В-1 ПК-6.4 В-1 ПК-7.1 В-1 ПК-7.3 В-1 ПК-7.5 В-1
Раздел 3. Тема 3.1.		
25	Основные формы и виды заработной платы и их отличия.	ПК-3.6 З-1 ПК-6.4 З-1 ПК-7.1 З-1 ПК-7.3 З-1 ПК-7.5 З-1 ПК-3.6 У-1 ПК-6.4 У-1 ПК-7.1 У-1 ПК-7.3 У-1 ПК-7.5 У-1 ПК-3.6 В-1 ПК-6.4 В-1 ПК-7.1 В-1 ПК-7.3 В-1 ПК-7.5 В-1
26	Оценка труда различных категорий персонала.	ПК-3.6 З-1 ПК-6.4 З-1 ПК-7.1 З-1 ПК-7.3 З-1 ПК-7.5 З-1 ПК-3.6 У-1 ПК-6.4 У-1 ПК-7.1 У-1 ПК-7.3 У-1 ПК-7.5 У-1 ПК-3.6 В-1 ПК-6.4 В-1 ПК-7.1 В-1 ПК-7.3 В-1 ПК-7.5 В-1
27	Роль заработной платы в воспроизводстве рабочей силы.	ПК-3.6 З-1 ПК-6.4 З-1 ПК-7.1 З-1 ПК-7.3 З-1 ПК-7.5 З-1 ПК-3.6 У-1 ПК-6.4 У-1 ПК-7.1 У-1 ПК-7.3 У-1 ПК-7.5 У-1 ПК-3.6 В-1 ПК-6.4 В-1

		ПК-7.1 В-1 ПК-7.3 В-1 ПК-7.5 В-1
Раздел 3. Тема 3.2.		
28	Критерии эффективности трудовой деятельности.	ПК-3.6 З-1 ПК-6.4 З-1 ПК-7.1 З-1 ПК-7.3 З-1 ПК-7.5 З-1 ПК-3.6 У-1 ПК-6.4 У-1 ПК-7.1 У-1 ПК-7.3 У-1 ПК-7.5 У-1 ПК-3.6 В-1 ПК-6.4 В-1 ПК-7.1 В-1 ПК-7.3 В-1 ПК-7.5 В-1
29	Определение ключевых показателей эффективности	ПК-3.6 З-1 ПК-6.4 З-1 ПК-7.1 З-1 ПК-7.3 З-1 ПК-7.5 З-1 ПК-3.6 У-1 ПК-6.4 У-1 ПК-7.1 У-1 ПК-7.3 У-1 ПК-7.5 У-1 ПК-3.6 В-1 ПК-6.4 В-1 ПК-7.1 В-1 ПК-7.3 В-1 ПК-7.5 В-1
30	Характеристика методик оценки трудового вклада коллектива.	ПК-3.6 З-1 ПК-6.4 З-1 ПК-7.1 З-1 ПК-7.3 З-1 ПК-7.5 З-1 ПК-3.6 У-1 ПК-6.4 У-1 ПК-7.1 У-1 ПК-7.3 У-1 ПК-7.5 У-1 ПК-3.6 В-1 ПК-6.4 В-1 ПК-7.1 В-1 ПК-7.3 В-1 ПК-7.5 В-1
Раздел 3. Тема 3.3.		
31	Организационная культура как социально-	ПК-3.6 З-1

	экономическое мотивационное «поле» организации.	ПК-6.4 З-1 ПК-7.1 З-1 ПК-7.3 З-1 ПК-7.5 З-1 ПК-3.6 У-1 ПК-6.4 У-1 ПК-7.1 У-1 ПК-7.3 У-1 ПК-7.5 У-1 ПК-3.6 В-1 ПК-6.4 В-1 ПК-7.1 В-1 ПК-7.3 В-1 ПК-7.5 В-1
32	Диагностика мотивационной среды компании.	ПК-3.6 З-1 ПК-6.4 З-1 ПК-7.1 З-1 ПК-7.3 З-1 ПК-7.5 З-1 ПК-3.6 У-1 ПК-6.4 У-1 ПК-7.1 У-1 ПК-7.3 У-1 ПК-7.5 У-1 ПК-3.6 В-1 ПК-6.4 В-1 ПК-7.1 В-1 ПК-7.3 В-1 ПК-7.5 В-1
33	Мотивирующая форма приема персонала; выявление мотиваторов кандидата на стадии приема.	ПК-3.6 З-1 ПК-6.4 З-1 ПК-7.1 З-1 ПК-7.3 З-1 ПК-7.5 З-1 ПК-3.6 У-1 ПК-6.4 У-1 ПК-7.1 У-1 ПК-7.3 У-1 ПК-7.5 У-1 ПК-3.6 В-1 ПК-6.4 В-1 ПК-7.1 В-1 ПК-7.3 В-1 ПК-7.5 В-1
34	Разработка положения об оплате труда персонала.	ПК-3.6 З-1 ПК-6.4 З-1 ПК-7.1 З-1 ПК-7.3 З-1 ПК-7.5 З-1 ПК-3.6 У-1 ПК-6.4 У-1 ПК-7.1 У-1

		<div>ПК-7.3 У-1</div> <div>ПК-7.5 У-1</div> <div>ПК-3.6 В-1</div> <div>ПК-6.4 В-1</div> <div>ПК-7.1 В-1</div> <div>ПК-7.3 В-1</div> <div>ПК-7.5 В-1</div>
--	--	---