

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 17.09.2025 10:03:58

Уникальный программный ключ:

04c19ed8bb98f3b6cb77a486b9a8788b8322329



Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего образования

«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Факультет (институт), филиал: Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования

Кафедра Экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» по направлению: 38.03.03 Управление персоналом профилю HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 1 из 13

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

промежуточной аттестации

по дисциплине

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

наименование дисциплины (модуля)

Направление подготовки (специальность)

38.03.03 Управление персоналом

код и наименование образовательной программы

Присваиваемая квалификация (степень)

бакалавр

указывается в соответствии с образовательным стандартом

Форма обучения

Очно-заочная

Челябинск, 2025



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой
деятельности» по направлению: 38.03.03 Управление персоналом профилю HR-менеджмент и управление
командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 2 из 13

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль, специализация, магистерская программа)

HR-менеджмент и управление командами

Дисциплина: *Мотивация и стимулирование трудовой деятельности*

Семестр (семестры) изучения: 5

Форма (формы) промежуточной аттестации: *экзамен*

2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ

Коды компетенции (по ФГОС)	Содержание компетенций согласно ФГОС	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
1	2	3
ОПК-1	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	Знать: Основные теоретические концепции трудовой мотивации, а также подходы к их изучению; Виды и формы нематериального стимулирования труда. Уметь: Определить структуру трудовой мотивации работников организации и вновь нанимаемого персонала, разработать основные положения системы стимулирования и оплаты труда персонала различных подразделений компании Владеть: Владеть специальной экономической терминологией и лексикой специальности; Навыками самостоятельного овладения новыми знаниями, используя современные образовательные технологии
ОПК-3	Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	Знать: Основные элементы организации оплаты труда в странах с развитой рыночной экономикой; Формы, системы оплаты труда работников, занятых на работах различного типа, в том числе в сфере торговли и услуг Уметь: Диагностировать особенности трудовой мотивации и проектирования систем стимулирования труда персонала организаций; Профессионально аргументировать свое мнение при разборе стандартных ситуаций в сфере предстоящей деятельности. Владеть: Владеть специальной экономической терминологией и лексикой специальности



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» по направлению: 38.03.03 Управление персоналом профилю HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 3 из 13	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------------	------------------------	---------------

		навыками самостоятельного овладения новыми знаниями, используя современные образовательные технологии
--	--	---

3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

3.1. Структура оценочных средств

№ п/п	Код компетенции/ планируемые результаты обучения	Контролируемые темы/ разделы	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства на промежуточной аттестации/№ задания
1	ОПК-1 (Основные теоретические концепции трудовой мотивации, а также подходы к их изучению; Виды и формы нематериального стимулирования труда) ОПК-3 (Основные элементы организации оплаты труда в странах с развитой рыночной экономикой; Формы, системы оплаты труда работников, занятых на работах различного типа, в том числе в сфере торговли и услуг)	Раздел 1. Классические теории трудовой мотивации Раздел 2. Виды и формы стимулирования труда Раздел 3. Виды и формы нематериального стимулирования работников	Тестовые задания, реферат с презентацией, практические задания	Вопросы к экзамену 1- 15
2	ОПК-1 (Определить структуру трудовой мотивации работников организации и вновь нанимаемого персонала, разработать основные положения системы стимулирования и оплаты труда персонала различных подразделений компании) ОПК-3 (Диагностировать особенности трудовой мотивации и проектирования систем стимулирования труда персонала организаций; Профессионально аргументировать свое мнение при разборе стандартных ситуаций в сфере предстоящей деятельности)	Раздел 4. Экономическое содержание заработной платы. Функции и принципы организации заработной платы Раздел 5. Тарифная система как элемент организации заработной платы. Системы оплаты труда и их классификация	Тестовые задания, реферат с презентацией, практические задания	Вопросы к экзамену 15-35
3	ОПК-1	Раздел 6. Переменная	Тестовые задания,	Вопросы к экзамену



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой
деятельности» по направлению: 38.03.03 Управление персоналом профилю HR-менеджмент и управление
командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 4 из 13

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

(Владеть специальной экономической терминологией и лексикой специальности; Навыками самостоятельного овладения новыми знаниями, используя современные образовательные технологии) ОПК-3 (Владеть специальной экономической терминологией и лексикой специальности навыками самостоятельного овладения новыми знаниями, используя современные образовательные технологии)	часть заработной платы: премирование по индивидуальным результатам; премия за вклад в работу подразделения; премия по общим результатам работы компании; целевое премирование. Социальный пакет	реферат с презентацией, практические задания	35-50
--	---	--	-------

Типовые задания, критерии и показатели оценивания в рамках текущего контроля представлены в рабочей программе дисциплины (модуля). Полные комплекты оценочных средств и контрольно-измерительных материалов хранятся на кафедре.

3.2 Содержание оценочных средств

Примерный перечень тестовых вопросов:

1. Процесс побуждения к деятельности для достижения цели называется <_____>.
2. Непосредственное побуждение работника к деятельности, связанное с удовлетворением его потребностей, называется <_____>.
3. Система компенсации труда, в отличие от системы его стимулирования, не включает стимулы, связанные с <_____>.
4. Потребности существования, взаимосвязи и роста, удовлетворение которых происходит как снизу вверх, так и сверху вниз, выделил <_____>.
5. Какие из факторов мотивации не включает модель Портера-Лоулера?
 - 1) ценность вознаграждения;
 - 2) вероятность вознаграждения;
 - 3) система контроля;
 - 4) справедливость вознаграждения.
6. Самостоятельно предпринимаемая социальным субъектом форма поиска способов реализации потребностей называется <_____>.
7. Организационная структура влияет на процесс мотивации через организацию <_____>.
8. От какого параметра трудовой группы в наибольшей степени зависит сила ее мотивационного влияния <_____>.
9. Ресурсы мотивации (в узком смысле), которые может использовать руководитель для мотивации подчиненных, называют <_____>.
10. К главным, основным формам денежной оплаты труда не относятся:
 - 1) компенсационный пакет;
 - 2) повременная оплата труда;



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой
деятельности» по направлению: 38.03.03 Управление персоналом профилю HR-менеджмент и управление
командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 5 из 13

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

3) оплата по результатам индивидуального труда;

4) оплата в зависимости от эффективности работы всей компании и ее конкретного подразделения.

11. Воздействие факторов внутренней среды оказывают сильное влияние на следующие потребности работников:

- 1) материальные;
- 2) в безопасности и защищенности;
- 3) в самоуважении и самовыражении;
- 4) в причастности и социальном общении.

12. Системы и размеры премиальных выплат (бонусов) и порядок их начисления:

- 1) достаточно четко регламентируются в трудовом кодексе;
- 2) устанавливаются организациями самостоятельно и в большинстве случаев законодательно не регламентируются;
- 3) детально прописываются профильными министерствами и ведомствами;
- 4) обязательно должны регулироваться коллективными договорами рабочих коллективов и работодателей.

13. Расположите следующие потребности в иерархии Маслоу в правильной последовательности от низших к высшим:

физиологические потребности<|>потребность в безопасности<|>потребность в принадлежности и любви<|>потребность в признании<|>потребность в самовыражении

14. Найдите соответствие между мотивационными теориями (моделями) и описанием их отдельных элементов:

1)Теория Маслоу<|>потребность в самоактуализации является высшей целью развития личности и начинает формироваться при удовлетворении потребностей в признании

2)Теория двух групп факторов Герцберга<|>чем меньше возможностей для проявления «мотиваторов», тем лучше должны быть гигиенические условия

3)Типологическая модель Герчикова<|>группа лиц с инструментальной мотивацией заинтересована, прежде всего, в материальном вознаграждении

4)Теория Мак-Грегора X и Y<|>при одном из подходов считается, что все работники ленивы, их требуется постоянно контролировать и развивать их индивидуальную ответственность

15. Найдите соответствие между мотивационными теориями (моделями) и описанием их отдельных элементов:

1) Теория справедливости С.Адамса<|>одной из возможных реакций на занижение заработной платы работника относительно других сотрудников фирмы является сокращение работником своих усилий.

2) Теория двух групп факторов Герцберга<|>Гигиенические факторы мотивации могут быть представлены как: справедливое распределение заработной платы, технические аспекты руководства, условия работы, ее надежность и стабильность, а также общий административный стиль управления.

3) Типологическая модель Герчикова<|>патриотическая мотивация наблюдается в человеке при преобладании у него группы мотивационных факторов связанных с потребностями участия в реализации общего и важного для организации дела;



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой
деятельности» по направлению: 38.03.03 Управление персоналом профилю HR-менеджмент и управление
командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 6 из 13

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

общественном признании вклада работника в общее дело и пр.

16. Помощь, предоставляемая социально уязвимым слоям населения (в денежной и натуральной форме), требующая (как правило) проверки на нуждаемость и финансируемая за счет общих налоговых поступлений называется <_____>.

17. Найдите соответствия между системами оплаты труда и их описанием:

1) Повременная с нормированным заданием <|>Тарифная ставка за выполнение планового объема задач в единицу времени.

2) Аккордная <|>Рассчитывается общий объем заработной платы бригады за выращивание свеклы на поле, в течение периода вегетации работникам платятся авансы, остаток суммы, выплачивается после уборки урожая.

3) Смешанная(повременно-сдельная) <|>Выплачивается базовый оклад и 0,3% от прибыли подразделения за отчетный период.

4) Сдельно-прогрессивная <|>Переводчику выплачивают 150 руб/час за работу в пределах 120 ч/мес, и 200 руб за каждый дополнительно отработанный час сверх норматива.

18. Вам поручено выбрать систему оплаты труда для водителей спецтранса, осуществляющих уборку проезжей части и тротуаров, с целью повышения качества уборки улиц. Какой из предложенных вариантов оплаты можно считать наиболее правильным (законодательные ограничения не учитывать, наблюдать процесс работы невозможно, оплата труда в альтернативных местах работы фиксирована на уровне 20000 руб):

1) тарифная ставка – 25000 руб. в мес. и штраф за наличие нареканий на качество работы до 3000 руб/мес.

2) тарифная ставка – 10000 руб. в мес.и премия при отсутствии нареканий на качество работы 15000 руб/мес.

3) тарифная ставка – 18000 руб. в мес. и премия при отсутствии нареканий на качество работы 7000 руб/мес.

4) тарифная ставка – 30000 руб. в мес. и штраф за наличие нареканий на качество работы до 18000 руб/мес.

Примерный перечень тем для рефератов:

Тема 1. Зарубежные теории мотивации трудовой деятельности.

Тема 2. Российские концепции мотивации.

Тема 3. Управление деструктивной мотивацией.

Тема 4. Современные подходы к анализу проблемы мотивации трудовой деятельности.

Тема 5. Системы индивидуального и группового начисления выплат за качество деятельности

Тема 6. Мотивационный механизм развития и укрепления культуры компании

Тема 7. Начисленная и реальная заработная плата

Тема 8. Теоретические аспекты методов оценки качества профессиональной деятельности.

Тема 9. Основные компоненты системы мотивации и оплаты труда.



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» по направлению: 38.03.03 Управление персоналом профилю HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 7 из 13

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Тема 10. Материальное денежное и неденежное стимулирование трудовой деятельности.

Тема 11. Управление мотивацией и стимулированием трудового поведения.

Тема 12. Гибкие системы оплаты труда в современных условиях.

Тема 13. Труд как созидательная деятельность.

Тема 14. Социальная эффективность мотивации трудовой деятельности.

Тема 15. Экономическая эффективность мотивации трудовой деятельности.

Тема 16. Внутренняя среда организации как фактор влияния на поведение работника.

Тема 17. Методы стимулирования трудовой деятельности при неблагоприятных условиях труда.

Тема 18. Применение системы районного регулирования оплаты труда.

Тема 19. Развитие трудового потенциала менеджеров и работников.

Тема 20. Использование административного ресурса в решении задач повышения эффективности труда.

Примерный перечень практических заданий:

Задание 1.

На первом этапе определите отклонения между удовлетворенностью и важностью по каждой потребности. Так, например, если важность определенного фактора для Вас равна 1, т.е. очень высокая, а его удовлетворённость составляет 17, т.е. очень низкая, то отклонение составит 16. Далее выберете из этого списка два фактора с наибольшими отклонениями между высоким рангом важности и низким уровнем удовлетворенности потребности, например, разница равна 16. Следующий этап – разработка программы удовлетворения выявленных значимых потребностей.

Задание 2. Разработать программу индивидуальной мотивации для работника, заполнившего данный лист опроса (табл. 1.1).

Таблица 1.1 - Определение уровня потребностей (лист опроса)

№ п/п	Перечень потребностей работника	Степень (ранг) важности	Степень (ранг) удовлетворенности
1	Интересная работа, доставляющая удовольствие	1	14
2	Величина оплаты вашего труда	5	8
3	Возможность продвижения по службе	12	13
4	Возможность достичь чего-то стоящего	10	10
5	Возможность приносить пользу людям	18	18
6	Возможность пополнить знания и повысить квалификацию	8	15
7	Возможность развить ваши навыки и способности	6	11
8	Возможность выпускать продукцию, пользующуюся спросом	14	14
9	Быть самостоятельным в работе и самому принимать решения	15	19
10	Возможность делать то, что вы умеете лучше всего	17	17



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» по направлению: 38.03.03 Управление персоналом профилю HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 8 из 13	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------------	------------------------	---------------

11	Возможность проявлять изобретательность и находчивость, которыми вы обладаете	11	16
12	Возможность заслужить уважение окружающих и коллег	4	8
13	Объем информации, которую вы получаете в работе	2	9
14	Возможность участвовать в принятии важных управленческих решений	20	20
15	Сумма льгот и преимуществ, которые вы получаете	7	12
16	Возможность обеспечить достаток в доме, приобретать то, что захочется	3	11
17	Возможность широкого общения с людьми	13	15
18	Похвала, которую вы получаете за хорошую работу	9	14
19	Физическая среда, которая вас окружает на работе	14	18
20	Стабилизация и безопасность, ощущаемые вами на работе	19	19

Задание 2. В этом задании необходимо провести системный анализ индивидуальной мотивированности работников, самостоятельно изучив особенности труда указанных в ситуации категорий работников. При этом необходимо учитывать, присутствуют ли в их труде и в какой степени выражены основные компоненты мотивированного труда: значимость деятельности, ответственность, обратная связь с результатами труда. Если в результате анализа выявится отсутствие хотя бы одного компонента, то можно сделать вывод, что индивидуальная мотивация деятельности отсутствует. Требуется разработать и предложить возможные варианты изменения характера деятельности работника или работников в целях усиления мотивации.

Задание 3. Исследовать ситуацию мотивации с позиций системного анализа. В отделе главного технолога крупного машиностроительного предприятия все специалисты объединены в группы по признаку специализации: группа робототехники, группа двигателей, группа оснастки и т.д. Несмотря на постоянно изменяющуюся систему премирования, месячные задания в срок не выполняются, качество разработок невысокое: дополнения и исправления стали привычным делом. Какие меры по усилению мотивации необходимы в данном случае?

Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации

1. Значение и роль функции блока "мотивация, стимулирование и оплата труда" в системе других блоков управления.

2. Классическая теория Ф. Тейлора. Ее значение для повышения производительности труда. Суть системы "достигающий рабочий". Открытие Тейлором феномена "работы с прохладцей"

(рестрикционизм).

3. Иерархия потребностей А. Маслоу. Применение теории в практике управления мотивацией персонала.

4. Трехфакторная модель [ERQ] К. Альдерфера. Ее отличие от модели Маслоу.



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой
деятельности» по направлению: 38.03.03 Управление персоналом профилю HR-менеджмент и управление
командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 9 из 13

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Практическое применение.

5. Трехфакторная модель Д. Мак-Клеланда и ее применение в практике управления.

6. Четырехфакторная модель Ч. Барнарда. Применение теории в практике мотивации персонала.

7. Двухфакторная модель Ф. Герцберга. Применение ее в практике управления мотивацией персонала. Значение модели для развития теории организации труда.

8. Диспозиционная модель А. Г. Здравомыслова, В. А. Ядова и др. Использование диспозиционной модели в практике управления мотивацией персонала.

9. Теория ожидания Виктора Врума. Почему эффективность мотивации зависит от реализации трех ожиданий. Использование теории в практике управления персоналом.

10. Сущность теории справедливости. Модель Дж. Стейси Адамса. Основные следствия, вытекающие из модели.

11. Модель Л. Портера - Э.Лоурела и ее практическое использование.

12. Сравнение диспозиционной модели Здравомыслова, Ядова и др. с моделью Ф. Герцберга.

13. Сравнение моделей А. Маслоу и трехфакторной модели К. Альдерфера.

14. Взаимосвязь теорий ожидания, справедливости и модели Портера-Лоурела.

15. Характеристика типов трудовой мотивации "достижения"

16. Характеристика избегательного типа трудовой мотивации.

17. Способ измерения структуры трудовой мотивации на основе теста "Motype".
Динамика факторов, ответственных за воспроизводство избегательной мотивации.

18. Мотивация и стимулирование трудового поведения. Классификация стимулов.

19. Нематериальное стимулирование персонала. Организационные стимулы и их использование.

20. Нематериальное стимулирование персонала. Действия, направленные на развитие персонала

21. Нематериальное стимулирование персонала. Стимулы, возникающие при совладении и

участии в управлении компанией.

22. Нематериальное стимулирование персонала. Патернализм.

23. Нематериальное стимулирование персонала. Прямое и властное воздействие на персонал (по И.П. Поваричу; Б.Г. Прошкину)

24. Характеристика базовой модели В. А. Герчикова: мотивация и трудовое поведение.

25. Использование знаний о структуре трудовой мотивации при стимулировании персонала

26. Использование знаний о структуре трудовой мотивации при оплате труда персонала.

27. Использование знаний о структуре трудовой мотивации персонала при формировании кадрового резерва персонала.

28. Использование знаний о структуре трудовой мотивации персонала при организации труда персонала.

29. Использование знаний о структуре трудовой мотивации персонала при



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой
деятельности» по направлению: 38.03.03 Управление персоналом профилю HR-менеджмент и управление
командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 10 из 13

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

обучении и развитии персонала

30. Использование знаний о структуре трудовой мотивации персонала при определении коммуникационных связей в коллективе.

31. Социологические шкалы зарплаты (процедура построения)

32. Нематериальное стимулирование персонала. Формы организации стимулирования. Моральное стимулирование.

33. Экономическое содержание заработной платы

34. Функции и принципы организации заработной платы.

35. Основные черты рыночного механизма регулирования заработной платы.

36. Минимальная заработная плата. Ее характеристики и сравнение со странами с развитой рыночной экономикой. Влияние размера минимальной заработной платы на ряд показателей эффективности деятельности экономики государства.

37. Тарифная система как элемент организации заработной платы.

38. Система оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

39. Системы оплаты труда и их классификация.

40. Бестарифная модель организации заработной платы.

41. Оплата труда в системе управления по целям.

42. Оплата труда на основе квалификации.

43. Зарубежный опыт организации оплаты труда.

44. Понятие системы оплаты труда. Основные принципиальные требования к оплате труда. Характеристика сдельной и повременной систем оплаты труда.

45. Алгоритм установления должностей методом сравнения элементов работ (факторов).

46. Повременная оплата труда в торговле. Простая повременная оплата и ее расчет. Повременно-премиальная оплата труда(показатели, условия премирования)

47. Характеристика неаналитического метода построения шкал должностных окладов (ранжирование, классификация работ, попарное сравнение)

48. Сдельная форма оплаты труда. Характеристика сдельных систем оплаты труда.

49. Понятие тарифной система оплаты труда и характеристика всех ее элементов.

50. Понятие вознаграждения за труд. Изменение форм цены рабочей силы по мере развития товарного производства.

4. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации

Для аттестации студентов по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» используется балльно-рейтинговая система оценки знаний. Рейтинг студента определяется как сумма баллов за работу в семестре (текущая аттестация) и баллов, полученных в результате экзамена (промежуточная аттестация). Усвоение изучаемой студентом учебной дисциплины в семестре оценивается максимум в 100 баллов.



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» по направлению: 38.03.03 Управление персоналом профилю HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 11 из 13

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

I. Текущая аттестация (работа в семестре) – 60 баллов

1. Студенты выполняют все виды учебной работы (включая самостоятельную) и отчитываются об их выполнении в сроки, установленные преподавателем.

2. Преподаватель может начислять студенту дополнительные баллы за особые успехи в изучении дисциплины (доклады, активная работа у доски, участие в студенческих конференциях, дополнительные самостоятельные задания)

Ниже приведено максимальное количество баллов, которое может набрать студент по видам учебной деятельности в течение семестра.

Работа студента в семестре включает в себя несколько видов оценочных работ:

1. Тестирование (до 20 баллов);
2. Решение заданий (до 20 баллов);
3. Доклад с презентацией (до 20 баллов).

Критерии оценивания по видам работ:

Тесты - проводятся два раза в течение семестра для оценки текущей успеваемости. Каждый тест содержит 10 вопросов по пройденному материалу. За каждый правильно отвеченный вопрос студент получает 1 балл. При неверном ответе на тестовый вопрос - 0 баллов.

Практические задачи - проводятся два раза в течение семестра для оценки текущей успеваемости. Каждая проверочная работа содержит по 2 задачи по пройденному материалу. За каждую правильно решенную задачу студент получает 5 баллов. При неверном решении задачи - 0 баллов.

Реферат с презентацией:

1 Структура реферата соблюдена. Есть полноценный список литературы, аннотация, ключевые слова, основное содержание и заключение. 16 – 20

2 Присутствуют незначительные нарушения в логике изложения материала. 10 – 15

3 Объем работы недостаточен. Нарушена логика изложения материала, однако все требуемые разделы присутствуют. 5 – 9

6 Объем работы недостаточен, нарушена логика изложения материала, требуемые разделы отсутствуют, суть тематики осталась нераскрытой. 0

Всего 20

4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств.

Экзамен проводится в письменном виде, предлагается билет из двух теоретических вопросов. За правильный ответ студенту начисляется 20 баллов.

Если в результате итоговой аттестации (экзамена) студент набрал менее 15 баллов, то результат усвоения дисциплины считается неудовлетворительным, несмотря на количество баллов, набранных по результатам работы в семестре.

Итоговая оценка по дисциплине в семестре складывается из общего количества баллов текущей и итоговой аттестации.



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» по направлению: 38.03.03 Управление персоналом профилю HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 12 из 13

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Критерии оценки ответа на теоретический вопрос:

1. Студент полно и аргументировано отвечает в письменной форме по содержанию темы, заданной теоретическим вопросом; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, привести необходимые примеры; излагает материал последовательно и правильно. 20 баллов.

2. Студент аргументировано отвечает в письменной форме по содержанию темы, заданной теоретическим вопросом; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, привести необходимые примеры; излагает материал последовательно и правильно, но допускает некоторые неточности. 15-19 баллов.

3. Студент обнаруживает знание и понимание основных положений определенной вопросом темы, но: излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки. 6-14 баллов.

4. Студент обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. 0-5 балла.

4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций

Итоговая оценка по дисциплине в семестре складывается из общего количества баллов текущей и промежуточной аттестации. Оценка выставляется при наличии ненулевого результата по каждому виду активности и набору определенной суммы баллов:

№ Общая сумма баллов Оценка

1 80 – 100 отлично

2 60 – 79 хорошо

3 40 – 59 удовлетворительно

4 39 и менее неудовлетворительно

Уровень сформированности компетенций определяется следующим образом:

1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке отлично:

- предполагает формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности: формируются навыки составления информационных обзоров, навыки систематизации данных, необходимых для решения задач
- студент способен аргументировать собственную точку зрения по дискуссионным вопросам дисциплины, решать ситуационные задачи, критически оценивать информацию о состоянии и проблемах развития предмета дисциплины.

2. Средний уровень соответствует оценке хорошо:



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой
деятельности» по направлению: 38.03.03 Управление персоналом профилю HR-менеджмент и управление
командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 13 из 13	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------------	------------------------	---------------

- предполагает формирование компетенций на более высоком уровне: формируется комплексное знание особенностей, умение сбора, анализа и обработки данных, необходимых для решения ситуаций в предметной области;
 - студент способен давать развернутые ответы на теоретические вопросы дисциплины на уровне не ниже оценки «удовлетворительно».
3. Базовый уровень соответствует оценке удовлетворительно:
- предполагает формирование компетенций на начальном уровне: знание основных положений изучаемой дисциплины;
 - студент способен отвечать на вопросы в форме закрытого теста. Количество правильных ответов – не менее 50%.
4. Низкий уровень соответствует оценке неудовлетворительно.