

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ
ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ
АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ
Мотивация и стимулирование трудовой
деятельности**

Направление подготовки (специальность) 38.03.03 Управление персоналом

Профиль подготовки (специализация) Управление персоналом организации

Квалификация (степень) выпускника бакалавр

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	3
3. Шкала оценивания	7
4. 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 ...	9
5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	13
6. Материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности.....	14

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

Наименование и содержание компетенции

ПК-8 - знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике.

Знать: принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда); порядок применения дисциплинарных взысканий.
Этап 1: принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда).

Этап 2: порядок применения дисциплинарных взысканий

Уметь: формировать систему мотивации и стимулирования персонала; применять на практике контроль за трудовой и исполнительской дисциплиной.

Этап 1: формировать систему мотивации и стимулирования персонала.

Этап 2: применять на практике контроль за трудовой и исполнительской дисциплиной

Владеть: владение навыками оформления результатов(документы о поощрениях и взысканиях); навыками контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной

Этап 1: владение навыками оформления результатов (документы о поощрениях и взысканиях);

Этап 2: навыками контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной.

Наименование и содержание компетенции

ПК-23 - знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике

Знать: основы управления поведением персонала; принципы удовлетворенности персонала трудом

Этап 1: основы управления поведением персонала;

Этап 2: принципы удовлетворенности персонала трудом

Уметь: использовать на практике исследований удовлетворенности персонала работой; разрабатывать программу мотивации и стимулирования персонала.

Этап 1: использовать на практике исследований удовлетворенности персонала работой;

Этап 2: разрабатывать программу мотивации и стимулирования персонала

Владеть: навыки подготовки, организации и проведения программы исследования удовлетворенности персонала организации трудом; составление программы мотивации персонала.

Этап 1: навыки подготовки, организации и проведения программы исследования удовлетворенности персонала организации трудом;

Этап 2: составление программы мотивации персонала.

Наименование и содержание компетенции

ПК-24 - способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации

Знать: технологии управления развитием персонала; методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования

Этап 1: технологии управления развитием персонала;

Этап 2: методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования

Уметь: применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования персонала; разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации

Этап 1: применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования персонала;

Этап 2: разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации

Владеть: составление методов оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации; современными технологиями управления поведением персонала

Этап 1: составление методов оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации;

Этап 2: современными технологиями управления поведением персонала

2. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования.

Таблица 1 - Показатели и критерии оценивания компетенций на 1 этапе

Наименование компетенции	Критерии сформированности компетенции	Показатели	Способы оценки
1	2	3	4
ПК-8 - знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике.	обладать знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала, порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной и умением применять их на практике	- принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда); - формировать систему мотивации и стимулирования персонала; - владение навыками оформления результатов(документы о поощрениях и взысканиях).	- тестирование - индивидуальные задания - устный опрос - фронтальный опрос - разбор ситуаций
ПК-23 - знанием основ подготовки, организации и проведения исследований	обладать знанием основ подготовки, организации и проведения исследований	- знать основы управления поведением персонала; - использовать на практике исследований	- тестирование - индивидуальные задания - устный опрос - фронтальный

удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике	удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике	удовлетворенности персонала работой; - навыки подготовки, организации и проведения программы исследования удовлетворенности персонала организацией трудом.	опрос - разбор ситуаций
ПК-24 - способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	обладать способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	- технологии управления развитием персонала; - применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования персонала; - составление методов оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	- тестирование - индивидуальные задания - устный опрос - фронтальный опрос - разбор ситуаций

Таблица 2 - Показатели и критерии оценивания компетенций на 2 этапе

Наименование компетенции	Критерии сформированности компетенции	Показатели	Способы оценки
1	2	3	4
ПК-8 - знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной	обладать знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала, порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной и умением применять их на практике	- порядок применения дисциплинарных взысканий; - применять на практике контроль за трудовой и исполнительской дисциплиной; - навыками контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной	- тестирование - индивидуальные задания - устный опрос - фронтальный опрос

(документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике.			
ПК-23 - знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике	обладать знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике	- принципы удовлетворенности персонала трудом; - разрабатывать программу мотивации и стимулирования персонала; - составление программы мотивации персонала	- тестирование - индивидуальные задания - устный опрос - фронтальный опрос
ПК-24 - способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	обладать способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	- методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования; - разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации; - современными технологиями управления поведением персонала	- тестирование - индивидуальные задания - устный опрос - фронтальный опрос

3. Шкала оценивания.

Университет использует систему оценок соответствующего государственным регламентам в сфере образования и позволяющую обеспечивать интеграцию в международное образовательное пространство. Система оценок и описание систем оценок представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3 - Система оценок

Диапазон оценки, в баллах	Экзамен		Зачет
	европейская шкала (ECTS)	традиционная шкала	
[95;100]	A – (5+)	отлично – (5)	зачтено
[85;95)	B – (5)		
[70,85)	C – (4)		
[60;70)	D – (3+)		

[50;60)	E – (3)		незачтено
[33,3;50)	FX – (2+)		
[0;33,3)	F – (2)	неудовлетворительно – (2)	

Таблица 4 - Описание системы оценок

ECTS	Описание оценок	Традиционная шкала
A	Превосходно – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.	отлично (зачтено)
B	Отлично – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному.	
C	Хорошо – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.	хорошо (зачтено)
D	Удовлетворительно – теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.	удовлетворительно (зачтено)
E	Посредственно – теоретическое содержание курса освоено частично, некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены, либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному	удовлетворительно (незачтено)
FX	Условно неудовлетворительно – теоретическое содержание курса освоено	не зачтено

	частично, необходимые практические навыки работы не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, либо качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному; при дополнительной самостоятельной работе над материалом курса возможно повышение качества выполнения учебных заданий.	
F	Безусловно неудовлетворительно – теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий.	

4. 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.

Таблица 5 - Код и наименование компетенции. Этап 1
ОПК-7 - готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда).	<ol style="list-style-type: none"> Общая характеристика существующих теорий мотивации. Системы оплаты труда: условия, преимущества и недостатки. Иерархия потребностей по А.Маслоу
Уметь: формировать систему мотивации и стимулирования персонала.	<ol style="list-style-type: none"> Необходимость процесса мотивации в руководстве современным предприятием. Партиципативное управление. Сущность и основные формы. Общая характеристика мотивации. Основные понятия и определения.
Навыки: владение навыками оформления результатов(документы о поощрениях и взысканиях)	<ol style="list-style-type: none"> Варианты эффективного использования сдельной оплаты труда. Условия, при которых вознаграждение будет служить мотивирующим фактором. Система стимулирования и административно-правовые методы управления.

Таблица 6 - Код и наименование компетенции. Этап 2

ОПК-7 - готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: порядок применения дисциплинарных взысканий	<ol style="list-style-type: none"> Формы и методы оплаты труда. Двухфакторная теория Ф. Герцберга Оплата труда, ее определяющая роль в системе материального стимулирования.
Уметь: применять на практике контроль за трудовой и исполнительской дисциплиной	<ol style="list-style-type: none"> Виды материального и не материального стимулирования. Структура, функции и механизм мотивации труда Основы регулирования оплаты труда в бюджетной и коммерческой сфере.
Навыки: навыками контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной	<ol style="list-style-type: none"> Специфика понятий «мотив труда» и «стимул труда». Основоположники научного менеджмента о мотивации персонала. Порядок внедрения Положения об оплате труда персонала организации.

Таблица 7 - Код и наименование компетенции. Этап 1

ПК-23 - знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике.

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: основы управления поведением персонала	<ol style="list-style-type: none"> Теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда. Состав и краткая характеристика дополнительных стимулов. Теория «Х» и «Y» Д. МакГрегора
Уметь: использовать на практике исследований удовлетворенности персонала работой	<ol style="list-style-type: none"> Мотивационные состояния и социализация личности. Сущность и виды стимулирования. Психологические типы личности с точки зрения трудовой деятельности
Навыки: навыки подготовки, организации и проведения программы исследования удовлетворенности персонала организацией трудом	<ol style="list-style-type: none"> Ключевые принципы трудовой мотивации. Теория справедливости (равенства) С.Адамса. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения.

Таблица 8 - Код и наименование компетенции. Этап 2

ПК-23 - знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике.

Наименование знаний, умений, навыков и (или)	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений,
--	---

опыта деятельности	навыков и (или) опыта деятельности
Знать: принципы удовлетворенности персонала трудом	1.Анализ компонентов материального вознаграждения 2.Теория трех факторов (СВР) Альдерфера. 3.Формы и методы стимулирования
Уметь: разрабатывать программу мотивации и стимулирования персонала	4.Виды материального и не материального стимулирования. 5.Объяснить мотивацию своей трудовой деятельности на основе изученного материала 6.Модель предпочтений и ожиданий В.Врума.
Навыки: составление программы мотивации персонала.	7.Модель Лоулера – Портера 8.Стратификационные стимулы 9.Психологические особенности темперамента и характера личности

Таблица 9 - Код и наименование компетенции. Этап 1
ПК-24 - способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: технологии управления развитием персонала	1. Основные этапы создания системы мотивации персонала в организации 2. Источники формирования мотива труда. 3. Цель стимулирования персонала.
Уметь: применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования персонала	4. Варианты компенсационных пакетов и их роль в мотивации труда. 5. Социальный пакет как стимулирование трудовой деятельности. 6. Документальное обоснование компенсационного пакета.
Навыки: составление методов оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	7. Теория «Z» Оучи. 8. Методы мотивации как путь устранения случаев мелкого воровства, самовольного сокращения рабочего дня и других аналогичных проявлений (при сохранении кадрового состава). 9. Варианты эффективного использования сдельной оплаты труда.

Таблица 10 - Код и наименование компетенции. Этап 2
ПК-24 - способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования	1. Принципы начисления и выплаты премий и бонусов 2. Современные виды оплат труда в коммерческих организациях 3. Рынок труда и размеры вознаграждений - влияние на мотивацию трудовой деятельности.
Уметь: разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию	4. Гарантии оплаты труда в Трудовом законодательстве РФ. 5. Характеристика основных форм стимулов. 6. Мотив достижения успеха, его проявление в поведении

мотивации и стимулирования персонала организации	сотрудника.
Навыки: современными технологиями управления поведением персонала	<p>7. Условия, при которых вознаграждение будет служить мотивирующим фактором.</p> <p>8. Система стимулирования и административно-правовые методы управления.</p> <p>9. Специфика понятий «мотив труда» и «стимул труда».</p>

5.Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

В процессе изучения дисциплины предусмотрены следующие формы контроля: текущий, промежуточный контроль (экзамен), контроль самостоятельной работы студентов.

Текущий контроль успеваемости обучающихся осуществляется по всем видам контактной и самостоятельной работы, предусмотренным рабочей программой дисциплины. Текущий контроль успеваемости осуществляется преподавателем, ведущим аудиторные занятия.

Текущий контроль успеваемости может проводиться в следующих формах:

- устная (устный опрос, защита письменной работы, доклад по результатам самостоятельной работы и т.д.);
- письменная (письменный опрос, выполнение, расчетно-проектировочной и расчетно-графической работ и т.д.);
- тестовая (устное, письменное, компьютерное тестирование).

Результаты текущего контроля успеваемости фиксируются в журнале занятий с соблюдением требований по его ведению.

Промежуточная аттестация – это элемент образовательного процесса, призванный определить соответствие уровня и качества знаний, умений и навыков обучающихся, установленным требованиям согласно рабочей программе дисциплины. Промежуточная аттестация осуществляется по результатам текущего контроля.

Конкретный вид промежуточной аттестации по дисциплине определяется рабочим учебным планом и рабочей программой дисциплины.

Зачет, как правило, предполагает проверку усвоения учебного материала практических и семинарских занятий, выполнения лабораторных, расчетно-проектировочных и расчетно-графических работ, курсовых проектов (работ), а также проверку результатов учебной, производственной или преддипломной практик. В отдельных случаях зачеты могут устанавливаться по лекционным курсам, преимущественно описательного характера или тесно связанным с производственной практикой, или имеющим курсовые проекты и работы.

Экзамен, как правило, предполагает проверку учебных достижений обучающегося по всей программе дисциплины и преследует цель оценить полученные теоретические знания, навыки самостоятельной работы, развитие творческого мышления, умения синтезировать полученные знания и их практического применения.

6. Материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Полный комплект оценочных средств для оценки знаний, умений и навыков находится у ведущего преподавателя.

