

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Сыров Игорь Анатольевич  
Должность: Директор  
Дата подписания: 30.10.2023 12:51:03  
Уникальный программный ключ:  
b683afe664d7e9f64175886cf9626a198149ad36

СТЕРЛИТАМАКСКИЙ ФИЛИАЛ  
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«УФИМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ НАУКИ И ТЕХНОЛОГИЙ»

Факультет  
Кафедра

*Экономический*  
*Экономики и управления*

**Оценочные материалы по дисциплине (модулю)**

дисциплина

*Мотивация, стимулирование и оплата труда*

**Блок Б1, часть, формируемая участниками образовательных отношений, Б1.В.09**  
цикл дисциплины и его часть (обязательная часть или часть, формируемая участниками образовательных отношений)

Направление

**44.03.05**  
код

**Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки)**  
наименование направления

Программа

**Экономика. Управление в сфере образования**

Форма обучения

**Очная**

Для поступивших на обучение в  
**2023 г.**

Разработчик (составитель)  
*к.э.н., доцент*  
**Фаизова Э. Ф.**  
ученая степень, должность, ФИО

<b>1. Перечень компетенций, индикаторов достижения компетенций и описание показателей и критериев оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)</b> .....	<b>3</b>
<b>2. Оценочные средства, необходимые для оценки результатов обучения по дисциплине (модулю)</b> .....	<b>5</b>
<b>3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), описание шкал оценивания</b> .....	<b>8</b>

**1. Перечень компетенций, индикаторов достижения компетенций и описание показателей и критериев оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)**

Формируемая компетенция (с указанием кода)	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине (модулю)	Показатели и критерии оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)				Вид оценочного средства
			1	2	3	4	
			неуд.	удовл.	хорошо	отлично	
ПК-4. Способен осуществлять планирование и контроль выполнения показателей по труду	ПК-4.1. Формулирует показатели по труду и качеству продукции	Обучающийся должен:знать показатели по труду и качеству продукции	Обучающийся не знает показатели по труду и качеству продукции	Обучающийся частично знает показатели по труду и качеству продукции, совершает ошибки	Обучающийся знает показатели по труду и качеству продукции, допускает неточности	Обучающийся знает показатели по труду и качеству продукции	Устный опрос
	ПК-4.2. Анализирует выполнение показателей по труду и качеству продукции	Обучающийся должен:уметь мониторить показатели по труду и качеству продукции	Обучающийся не умеет мониторить показатели по труду и качеству продукции	Обучающийся частично умеет мониторить показатели по труду и качеству продукции, совершает ошибки	Обучающийся умеет мониторить показатели по труду и качеству продукции, допускает неточности	Обучающийся умеет мониторить показатели по труду и качеству продукции	Тестовые задания
	ПК-4.3. Организует	Обучающийся должен:Обучающийся	Обучающийся не владеет	Обучающийся частично	Обучающийся владеет	Обучающийся владеет	Контрольная работа

	планирование и контроль выполнения показателей по труду и качеству продукции	должен: владеть навыками планирования и контроля выполнения показателей по труду и качеству продукции	навыками планирования и контроля выполнения показателей по труду и качеству продукции	владеет навыками планирования и контроля выполнения показателей по труду и качеству продукции, совершает ошибки	навыками планирования и контроля выполнения показателей по труду и качеству продукции, допускает неточности	навыками планирования и контроля выполнения показателей по труду и качеству продукции	
--	--	---	---	---	---	---	--

## **2. Оценочные средства, необходимые для оценки результатов обучения по дисциплине (модулю)**

### **Перечень вопросов к устному опросу**

#### **Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ПК-4 на этапе «Знания»**

1. Мотивация трудовой деятельности как научная дисциплина и отрасль управления персоналом.
2. Понятие мотивов, потребностей, личности.
3. Стимулы труда.
4. Мотивация как процесс.
5. Мотивы поведения коллектива
6. Первоначальные теории мотивации Ф. Герцберга (теории «Х», «Y», «Z»).
7. Теория потребностей А. Маслоу
8. Теория существования, связи и роста Альдерфера
9. Теория приобретенных потребностей Мак Клеllandа
10. Теория двух факторов Герцберга
11. Теория ожиданий В. Врума, и ее влияние на производительность труда.

### **Тестовые задания**

#### **Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ПК-4 на этапе «Умения».**

##### **Тест №1.**

**1. В какой период профессиональной деятельности формируется мотивация труда?**

- а) до начала профессиональной деятельности;
- б) после приобретения трудового стажа 10-15 лет;
- в) во время адаптации в коллективе;
- г) после получения желаемой отдачи от трудовой деятельности;
- д) после признания важности труда.

**2. В соответствии с теорией «Х» Дугласа МакГрегора человек:**

- а) стремиться к проявлению самостоятельности;
- б) обладает творческим мышлением;
- в) проявляет интерес к работе вне зависимости от форм мотивации;
- г) не любит работать и старается избежать ответственности;
- д) ответы а) и б).

**3. В чем заключается основная идея классической теории мотивации?**

- а) самоутверждение – единственный мотивирующий фактор в работе;
- б) деньги – единственный мотивирующий фактор в работе;
- в) жажда власти – основной мотивирующий фактор в работе;
- г) мотивирует стремление к расширению масштаба контроля;
- д) человека мотивируют потребности высших уровней.

**4. В чем заключается цель стимулирования персонала?**

- а) побудить человека избегать конфликтов;
- б) побудить человека делать больше и лучше того, что обусловлено трудовыми отношениями;
- в) побудить человека не превышать своих полномочий;
- г) внушить человеку чувство собственного достоинства;
- д) обеспечить человеку достойный уровень жизни.

**5. В чем суть классической теории мотивации?**

- а) деньги – единственный мотивационный фактор;
- б) человека заставляют действовать внутренние потребности;
- в) поведение человека определяется его ожиданиями;
- г) самоутверждение – единственный мотивирующий фактор в работе;
- д) жажда власти – основной мотивирующий фактор в работе.

**6. Для увеличения эффективности труда необходимо:**

- а) четко формулировать цель работы;
- б) давать общее представление о необходимых результатах;
- в) ориентироваться не на результат, а на процесс работы;
- г) своевременно стимулировать работников;
- д) все вместе.

**7. За что лучше всего, с точки зрения компании, платить сотруднику**

**премию:**

- а) за достижение плановых показателей;
- б) за перевыполнение плана;
- в) за выдающиеся заслуги;
- г) не за что-то, а пропорционально чему-то, например зарплате;
- д) ответы а) и в).

**8. Заключение трудовых договоров позволяет удовлетворить потребность:**

- а) в уважении;
- б) в самореализации;
- в) в безопасности;
- г) в стремлении к власти;
- д) в стремлении к независимости.

**9. К добровольным социальным льготам относятся**

- а) обязательное медицинское страхование;
- б) оплата больничных листов;
- в) обязательное пенсионное страхование;
- г) оплата питания;
- д) все перечисленные льготы являются добровольными.

**10. К представителям, какой группы теории мотивации относятся Абрахам Маслоу, Дэвид МакКлеланд, Фредерик Герцберг?**

- а) содержательной;
- б) процессуальной;
- в) классической;
- г) количественной;
- д) административной.

**Контрольная работа**

**Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ПК-4 на этапе «Владения»**

- 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.

### **Перечень вопросов к экзамену**

1. Необходимость процесса мотивации в руководстве современным предприятием.
2. Общая характеристика мотивации. Основные понятия и определения.
3. Виды материального и не материального стимулирования.
4. Структура, функции и механизм мотивации труда
5. Основы регулирования оплаты труда в бюджетной и коммерческой сфере.
6. Общая характеристика существующих теорий мотивации.
7. Системы оплаты труда: условия, преимущества и недостатки.
8. Иерархия потребностей по А.Маслоу
9. Формы и методы оплаты труда.
10. Двухфакторная теория Ф. Герцберга
11. Оплата труда, ее определяющая роль в системе материального стимулирования.
12. Теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда.
13. Состав и краткая характеристика дополнительных стимулов.
14. Теория «Х» и «У» Д. МакГрегора
15. Анализ компонентов материального вознаграждения
16. Теория трех факторов (СВР) Альдерфера.
17. Виды материального и не материального стимулирования.
18. Модель предпочтений и ожиданий В.Врума .
19. Ключевые принципы трудовой мотивации.
20. Теория справедливости (равенства) С.Адамса.
21. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения.
22. Модель Лоулера – Портера
23. Основные этапы создания системы мотивации персонала в организации
24. Источники формирования мотива труда.
25. Цель стимулирования персонала.
26. Принципы начисления и выплаты премий и бонусов
27. Современные виды оплат труда в коммерческих организациях
28. Социальный пакет как стимулирование трудовой деятельности.
29. Новые формы мотивации труда персонала в странах Западной Европы, США, Японии.
30. Отличительные особенности систем мотивации предприятий России.
31. Характеристика основных форм стимулов.
32. Характеристика понятия «рестрикционизм» и методы его минимизации.
33. Методы мотивации как путь устранения случаев мелкого воровства, самовольного сокращения рабочего дня и других аналогичных проявлений (при сохранении кадрового состава).
34. Варианты эффективного использования сдельной оплаты труда.
35. Система стимулирования и административно-правовые методы управления.

### 3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), описание шкал оценивания

Виды учебной деятельности студентов	Балл за конкретное задание	Число заданий за семестр	Баллы	
			Минимальный	Максимальный
<b>Раздел 1.</b>				
<b>Текущий контроль</b>			<b>0</b>	<b>20</b>
1. Устный опрос, выполнение практических заданий	5	2	0	10
2. Тестирование	5	1	0	5
3. Выполнение задания самостоятельной работы	1	2	0	5
<b>Рубежный контроль</b>			<b>0</b>	<b>15</b>
1. Письменная контрольная работа	15	1	0	15
<b>Раздел 2.</b>				
<b>Текущий контроль</b>			<b>0</b>	<b>20</b>
1. Устный опрос, выполнение практических заданий	5	2	0	10
2. Тестирование	5	1	0	5
3. Выполнение задания самостоятельной работы	1	2	0	5
<b>Рубежный контроль</b>			<b>0</b>	<b>15</b>
1. Письменная контрольная работа	15	1	0	15
<b>Поощрительные баллы</b>				
				<b>10</b>
1. Публикация статей	5	1	0	5
2. Участие в конференциях, конкурсах	5	1	0	5
<b>Посещаемость (баллы вычитаются из общей суммы набранных баллов)</b>				
1. Посещение лекционных занятий			0	- 6
2. Посещение практических (семинарских, лабораторных занятий)			0	-10
<b>Итоговый контроль</b>				
Экзамен	30		0	30

Виды учебной деятельности студентов	Балл за конкретное задание	Число заданий за семестр	Баллы	
			Минимальный	Максимальный
<b>Раздел 1.</b>				
<b>Текущий контроль</b>				<b>25</b>
1. Устный опрос	5	4	0	20
2. Тестирование	5	2	0	10
<b>Рубежный контроль</b>				<b>25</b>
1. Письменная контрольная работа	10	2	0	20
<b>Раздел 2.</b>				
<b>Текущий контроль</b>				<b>25</b>
1. Устный опрос	5	4	0	15
2. Тестирование	5	2	0	10
<b>Рубежный контроль</b>				<b>25</b>
1. Письменная контрольная работа	10	2	0	20
<b>Поощрительные баллы</b>				
				<b>10</b>
1. Студенческая олимпиада				
2. Публикация статей				
3. Участие в конференции				



4. Активная работа на аудиторных занятиях				
<b>Посещаемость (баллы вычитаются из общей суммы набранных баллов)</b>				
1. Посещение лекционных занятий			<b>0</b>	<b>-6</b>
2. Посещение практических занятий			<b>0</b>	<b>-10</b>

Результаты обучения по дисциплине (модулю) у обучающихся оцениваются по итогам текущего контроля количественной оценкой, выраженной в рейтинговых баллах. Оценке подлежит каждое контрольное мероприятие.

При оценивании сформированности компетенций применяется четырехуровневая шкала «неудовлетворительно», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично».

Максимальный балл по каждому виду оценочного средства определяется в рейтинг-плане и выражает полное (100%) освоение компетенции.

Уровень сформированности компетенции «хорошо» устанавливается в случае, когда объем выполненных заданий соответствующего оценочного средства составляет 80-100%; «удовлетворительно» – выполнено 40-80%; «неудовлетворительно» – выполнено 0-40%

Рейтинговый балл за выполнение части или полного объема заданий соответствующего оценочного средства выставляется по формуле:

Рейтинговый балл =  $k \times$  Максимальный балл,

где  $k = 0,2$  при уровне освоения «неудовлетворительно»,  $k = 0,4$  при уровне освоения «удовлетворительно»,  $k = 0,8$  при уровне освоения «хорошо» и  $k = 1$  при уровне освоения «отлично».

Оценка на этапе промежуточной аттестации выставляется согласно Положению о модульно-рейтинговой системе обучения и оценки успеваемости студентов УУНиТ:

На экзамене выставляется оценка:

- отлично - при накоплении от 80 до 110 рейтинговых баллов (включая 10 поощрительных баллов),
- хорошо - при накоплении от 60 до 79 рейтинговых баллов,
- удовлетворительно - при накоплении от 45 до 59 рейтинговых баллов,
- неудовлетворительно - при накоплении менее 45 рейтинговых баллов.

При получении на экзамене оценок «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», на зачёте оценки «зачтено» считается, что результаты обучения по дисциплине (модулю) достигнуты и компетенции на этапе изучения дисциплины (модуля) сформированы.