



МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Казанский государственный аграрный университет»
(ФГБОУ ВО КАЗАНСКИЙ ГАУ)

Составители: Ситдикова Ландып Фаритовна, к.э.н., доцент

Институт экономики
Кафедра Организация сельскохозяйственного производства



ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ
МОТИВАЦИЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА
ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ
(приложение к рабочей программе дисциплины)

Направление подготовки
38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Направленность (профиль) подготовки
Государственная и муниципальная служба

Уровень
бакалавриата

Форма обучения
Очная, заочная

Год поступления обучающихся: 2020

Казань – 2020

Фонд оценочных средств обсужден и одобрен на заседании кафедры организации сельскохозяйственного производства «28» апреля 2020 года (протокол №10)

Зав. кафедрой, д.э.н., профессор

Мухаметтаев Ф.Н.

Рассмотрен и одобрен на заседании методической комиссии Института экономики «12» мая 2020 года (протокол №11)

Пред. метод. комиссии, к.э.н., доцент

Галина Ф.Ф.

Согласовано:
Директор Института экономики,
к.э.н., доцент

М.М.Низамутдинов

Протокол Ученого совета Института экономики № 9 от «12» мая 2020 г.

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

В результате освоения ООП бакалавриата по направлению обучения 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление», обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине «Мотивация и организация труда государственных и муниципальных служащих»:

Таблица 1.1 – Требования к результатам освоения дисциплины

Код компетенции	Содержание компетенций (в соответствии с ФГОС ВПО)	Результаты освоения образовательной программы
ПК-2	<p>владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p> <p>Третий этап</p>	<p>Знать:</p> <p>основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и мотивационных предпочтений.</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять на практике принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования труда персонала; - исследовать удовлетворенность персонала работой в организации; разрабатывать инструментарий исследования мотивационных предпочтений, диагностика структуры мотивации. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методикой измерения мотивации и удовлетворенности трудом персонала организации; - методами обработки результатов исследований и обеспечения их достоверности; <p>современными технологиями управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.</p>
ПК-14	<p>способностью проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования</p> <p>Второй этап</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - типы организационных структур, их основные параметры; - основные виды и процедуры внутриорганизационного контроля <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - планировать и осуществлять мероприятия, распределять полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия; - определять потребности организации в трансформации организационной структуры <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методы реализации основных управленческих функций (принятие решений,

		организация, мотивирование и контроль); - навыками разработки организационной структуры организации
--	--	---

2. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Таблица 2.1 – Показатели и критерии определения уровня сформированности компетенций

Компетенция, этапы освоения компетенции	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения			
		2	3	4	5
ПК-2 владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания	Знать: основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и мотивационных предпочтений;	Отсутствуют представления об основах подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и мотивационных предпочтений;	Неполные представления о об основах подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и мотивационных предпочтений;	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления об основах подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и мотивационных предпочтений;	Сформированные систематические представления об основах подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и мотивационных предпочтений;
процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры Второй этап	Уметь: - применять на практике принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования труда персонала; - исследовать удовлетворенность персонала работой в организации; - разрабатывать инструментальный исследования мотивацион-	Не умеет применять на практике принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования труда персонала; исследовать удовлетворенность персонала работой в организации; разрабатывать инструментальный исследования мотивационных предпочтений, диагностика структуры мотивации;	В целом успешное, но не систематическое умение применять на практике принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования труда персонала; исследовать удовлетворенность персонала работой в организации; разрабатывать инструментальный исследования мотивационных предпо-	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы в применять на практике принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования труда персонала; исследовать удовлетворенность персонала работой в организации; разрабаты-	Сформированное умение применять на практике принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования труда персонала; исследовать удовлетворенность персонала работой в организации; разрабатывать инструментальный исследования мотивационных предпочтений, диагностика структуры мо-

	ных предпочтений, диагностика структуры мотивации;		чтений, диагностика структуры мотивации;	вать инструментальной исследования мотивационных предпочтений, диагностика структуры мотивации;	тивации;
	Владеть: - методикой измерения мотивации и удовлетворенности трудом персонала организации; - методами обработки результатов исследований и обеспечения их достоверности; современными технологиями управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности;	Не владеет методикой измерения мотивации и удовлетворенности трудом персонала организации; методами обработки результатов исследований и обеспечения их достоверности; современными технологиями управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности;	В целом успешное, но не систематическое владение методикой измерения мотивации и удовлетворенности трудом персонала организации; методами обработки результатов исследований и обеспечения их достоверности; современными технологиями управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности;	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы владение методикой измерения мотивации и удовлетворенности трудом персонала организации; методами обработки результатов исследований и обеспечения их достоверности; современными технологиями управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности;	Успешное и систематическое владение методикой измерения мотивации и удовлетворенности трудом персонала организации; методами обработки результатов исследований и обеспечения их достоверности; современными технологиями управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности;
ПК-14 способностью проектировать организационную структуру, осуществлять распределе-	Знать: - типы организационных структур, их основные параметры; - основные	Не знает типы организационных структур, их основные параметры; основные виды и процедуры	Частично знает типы организационных структур, их основные параметры; основные виды и процедуры	В целом знает типы организационных структур, их основные параметры;	Знает типы организационных структур, их основные параметры; основные виды и процедуры

ние полномо- чий и ответ- ственности на основе их де- легирования Второй этап	виды и про- цедуры внут- риорганиза- ционного контроля	внутриоргани- зационного контроля	внутриоргани- зационного контроля	основные виды и про- цедуры внутриорга- низационно- го контроля	внутриоргани- зационного контроля
	Уметь: - планировать и осуществ- лять меро- приятия, рас- пределять полномочия с учетом лич- ной ответ- ственности за осуществляе- мые меропр- иятия; - определять потребности организации в трансформа- ции организа- ционной структуры	Не умеет пла- нировать и осуществлять мероприятия, распределять полномочия с учетом личной ответственно- сти за осу- ществляемые мероприятия; определять потребности организации в трансформации организацион- ной структуры	Частично умеет планировать и осуществлять мероприятия, распределять полномочия с учетом личной ответственно- сти за осу- ществляемые мероприятия; определять потребности организации в трансформации организацион- ной структуры	Способен планировать и осуществ- лять меро- приятия, распе- делять полно- мочия с уче- том личной ответствен- ности за осуществляе- мые меро- приятия; определять потребности организации в трансфор- мации орга- низационной структуры	Способен на практике пла- нировать и осуществлять мероприятия, распределять полномочия с учетом личной ответственно- сти за осу- ществляемые мероприятия; определять потребности организации в трансформации организацион- ной структуры
	Владеть: - методы реа- лизации ос- новных управленче- ских функций (принятие решений, ор- ганизация, мотивирова- ние и кон- троль); - навыками разработки организа- ционной струк- туры органи- зации	Не владеет ме- тодами реали- зации основ- ных управлен- ческих функ- ций (принятие решений, орга- низация, моти- вирование и контроль); навыками раз- работки орга- низационной структуры ор- ганизации	Частично вла- деет методами реализации ос- новных управ- ленческих функций (при- нятие решений, организация, мотивирование и контроль); навыками раз- работки орга- низационной структуры ор- ганизации	Владеет ме- тодами реа- лизации ос- новных управ- ленческих функ- ций (приня- тие реше- ний, органи- зация, моти- вирование и контроль); навыками разработки организа- ционной структуры организации	Свободно вла- деет методами реализации ос- новных управ- ленческих функций (при- нятие решений, организация, мотивирование и контроль); навыками раз- работки орга- низационной структуры ор- ганизации

Описание шкалы оценивания

1. Оценка «неудовлетворительно» ставится студенту, не овладевшему ни одним из элементов компетенции, т.е. обнаружившему существенные пробелы в знании основного программного материала по дисциплине, допустившему принципиальные ошибки при применении теоретических знаний, которые не позволяют ему продолжить обучение или приступить к практической деятельности без дополнительной подготовки по данной дисциплине.

2. Оценка «удовлетворительно» ставится студенту, овладевшему элементами компетенции «знать», т.е. проявившему знания основного программного материала по дисциплине в объеме, необходимом для последующего обучения и предстоящей практической деятельности, знакомому с основной рекомендованной литературой, допустившему неточности в ответе на экзамене, но в основном обладающему необходимыми знаниями для их устранения при корректировке со стороны экзаменатора.

3. Оценка «хорошо» ставится студенту, овладевшему элементами компетенции «знать» и «уметь», проявившему полное знание программного материала по дисциплине, освоившему основную рекомендованную литературу, обнаружившему стабильный характер знаний и умений и способному к их самостоятельному применению и обновлению в ходе последующего обучения и практической деятельности.

4. Оценка «отлично» ставится студенту, овладевшему элементами компетенции «знать», «уметь» и «владеть», проявившему всесторонние и глубокие знания программного материала по дисциплине, освоившему основную и дополнительную литературу, обнаружившему творческие способности в понимании, изложении и практическом использовании усвоенных знаний.

5. Оценка «зачтено» соответствует критериям оценок от «отлично» до «удовлетворительно».

6. Оценка «не зачтено» соответствует критерию оценки «неудовлетворительно».

3. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Вопросы к экзамену в тестовой форме

1. Что понимается под мотивацией труда:
2. К какому мотивационному типу относится работник, которого интересует: участие в реализации общего, очень важного для организации дела; реальные успехи в его реализации; общественное признание их участия в общих достижениях:
3. Человеческий капитал – это:
4. Человеческий капитал имеет следующие характеристики:
5. Трудовой потенциал - это:
6. Принцип мотивации труда:
7. Основные элементы мотивации труда:
8. Что является трудовым вознаграждением:
9. Значимость работы – это:
10. Что такое стимулирование труда:
11. Мотивация труда подразделяется на:
12. Основные функции заработной платы следующие:
13. К чему необходимо стремиться при организации новых систем мотивации труда:
14. Какие макроэкономические факторы оказывают негативное влияние на организацию заработной платы:
15. При расчете прогрессивно-возрастающих расценок в растениеводстве в ФЗП включают:
16. Какие факторы влияют на размер трудового вознаграждения:
17. В напряженные периоды сельскохозяйственных работ законодательством разрешается увеличить продолжительность рабочего дня до:

18. Продолжительность нормального рабочего дня
19. Установленный законом фонд рабочего времени за неделю
20. Минимальная продолжительность сокращенного рабочего дня может устанавливаться:
21. Размер оплаты труда устанавливается пропорционально отработанному времени или объему выполненных работ при:
22. При расчете расценок для оплаты труда работникам, занятых на заготовке кормов, в расценки включаются:
23. Материальное стимулирование государственных и муниципальных служащих производится:
24. Оплата труда производится в размере полной тарифной ставки при:
25. Трудовой коллектив – это:
26. По отраслевому принципу формируются трудовые коллективы:
27. Назовите основные формы организации труда государственных и муниципальных служащих
28. Производительность труда измеряется:
29. Для характеристики эффективности трудовой деятельности людей используются следующие показатели производительности труда.
30. Основная функция заработной платы –
31. Государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда осуществляются –
32. Перечислите условия применения сдельной оплаты труда (выберите правильные варианты ответов):
33. Сдельную оплату труда не рекомендуется применять, если ее применение приводит к:
34. Основные направления реформы оплаты труда в современных условиях хозяйствования:
35. Коэффициент трудового участия представляет собой:
36. Основная функция нормирования труда:
37. Механизм регулирования оплаты труда включает в себя:
38. Основные характеристики качества труда:
39. Когда производится оплата отпуска
40. Когда производится выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя при прекращении трудового договора
41. Сверхурочная работа оплачивается:
42. При переводе трактористов – машинистов на ремонтные работы, присвоенные им надбавки за классность:
43. Коллективный договор является:
44. Назовите основные функции оплаты труда:
45. Назовите основные принципы оплаты труда
46. Организация оплаты труда складывается из следующих основных частей:
47. Что включает организация заработной платы на предприятии:
48. Тарификация труда – это:
49. Под «тарифной системой» следует понимать:
50. Тарифная система включает (выберите правильные варианты ответов):
51. Тарифная сетка представляет собой:
52. Назовите основные формы оплаты труда государственных и муниципальных служащих:
53. Оплата труда в растениеводстве начисляется:
54. Рычаги управления заработной платой:
55. Назовите сущность оплаты труда.
56. Заработная плата работников делится:
57. Разделение труда осуществляется:

58. Под уровнем применения технически обоснованных норм выработки, времени, обслуживания понимают:
59. Должностной оклад руководителям государственных и муниципальных служащих устанавливается:
60. Реальная заработная плата – это
61. На основании чего работники привлекаются к сверхурочным работам:
62. От каких показателей зависит размер вознаграждения по итогам работы за год?
63. Минимальная заработная плата – это
64. Зависимость оплаты труда от величины валового дохода побуждает трудовые коллективы:
65. Что не входит в структуру Положения об оплате труда:
66. Каким должно быть соотношение роста производительности и оплаты труда:
67. Назовите основные источники образования фонда заработной платы (выберите правильные варианты ответов):
68. Что не включает в себя тарифная система:
69. На основе какого документа устанавливается тарифный ФОТ административно-управленческого персонала в организации:
70. Рациональная организация заработной платы должна решать задачи (выберите правильные варианты ответов):
71. Укажите, от чего зависит размер дополнительной оплаты:
72. При аккордно-премиальной системе оплата труда производится:
73. Что такое тарификация:
74. Тарифный коэффициент показывает:
75. Основной государственной гарантией в области оплаты труда является:
76. Тарификация труда осуществляется в следующих направлениях:
77. Основное содержание реформы заработной платы в рыночных условиях:
78. За счет себестоимости получаемой продукции выплачивается:
79. Какие меры применяются за нарушение трудовой и технологической дисциплины:
80. Из каких источников выплачивается премия:
81. Положение об оплате труда регламентируется государственными законами и:
82. В целях стимулирования увеличения производства и реализации продукции оплату труда руководителей и специалистов устанавливают:
83. Дайте определение стимула:
84. Элементы фонда заработной платы включаются (выбрать верные варианты)-
85. Номинальная заработная плата - это:
86. Коллективный заработок в ремонтных мастерских распределяется с учетом (выберите правильные варианты ответов):
87. Как осуществляется государственное регулирование заработной платы:
88. Перечислите виды ответственности за несвоевременную выплату заработной платы:
89. В каком размере в сельскохозяйственном строительстве выплачивается премия при выполнении аккордного задания в срок или досрочно при приемке со знаком «отлично»?
90. Определите последовательность установления расценок за продукцию для руководителя сельскохозяйственного предприятия:
91. Какое из требований к организации стимулирования труда проявляется в индивидуальном подходе к стимулированию разных слоев и групп работников:
92. Какой категории работников начисляется надбавка за непрерывный стаж работы:
93. Каковы преимущества премирования с использованием шкал прогрессивно-возрастающих расценок:
94. Основные факторы изменения ФЗП:
95. Перечислите методы нематериального поощрения :
96. Уровень заработной платы регулируется при помощи:

97. Какую цель преследует государственное регулирование оплаты труда:
- 98.** В каких случаях заработная плата оказывает стимулирующее воздействие на работника (выберите правильные варианты ответов)
99. Основные методы формирования ФЗП:
100. Выплаты компенсирующего характера включают в себя:
101. После какого срока задержки заработной платы работник, известив руководителя в письменной форме, может приостановить работу:
102. Заработная плата - это:
103. Остаточный принцип оплаты труда предполагает:
104. Как оплачивается труд в выходные и праздничные дни:
105. Чем определяется результат трудовой деятельности человека:
106. Основные виды премирования:
107. Какова доплата руководителям и специалистам за совмещение профессий.
108. На что направлено стимулирование труда:
109. Основная заработная плата - это:
110. Какие выплаты входят в дополнительную заработную плату:
111. К дополнительной заработной плате относятся:
112. За что выплачивают компенсацию работникам:
113. Из каких источников выплачивается материальная помощь:
114. Что предусматривает бестарифная система оплаты труда:
115. Социальное партнерство предполагает соблюдение следующих принципов:
116. Как учитывается местоположение организации при расчете заработка ее работников:
117. Какая мера обеспечивает повышение уровня реального содержания заработной платы:
118. Какова максимальная доля заработной платы, выдаваемой в не денежной форме:
119. Минимальный размер оплаты труда представляет собой:
120. Основные инструменты мотивации труда:
121. На какие виды подразделяется заработная плата по способу измерения:
122. Каковы условия применения повременной оплаты труда:
123. Важнейшая составляющая трудового потенциала:
124. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника :
125. Что относится к регулярным поощрительным выплатам:
126. К выплатам компенсирующего характера относятся:
127. Что входит в структуру годовой оплаты труда государственных и муниципальных служащих:
128. Системы оплаты труда подразделяются на:
129. Каковы цели совершенствования системы мотивации труда
130. Надбавка за стаж начисляется:
131. Основным документом для определения стажа работы является:
132. Надбавка за стаж в данном хозяйстве выплачивается:

Вопросы к экзамену в устной форме

1. Мотивация труда
2. Заработная плата и ее основные функции
3. Государственное регулирование оплаты труда
4. Децентрализованное регулирование оплаты труда
5. Формы, виды и системы оплаты труда государственных и муниципальных служащих
6. Трудовые отношения: порядок приема и увольнения работников
7. Трудовые отношения: обеспечение занятости и подготовка кадров
8. Оплата труда: гарантии и компенсации

9. Рабочее время и время отдыха государственных и муниципальных служащих
10. Охрана труда государственных и муниципальных служащих
11. Социальное страхование, гарантии и защита государственных и муниципальных служащих
12. Материальное стимулирование работников растениеводства
13. Рекомендации по мотивации труда государственных и муниципальных служащих
14. О материальном стимулировании государственных и муниципальных служащих
15. Премирование государственных и муниципальных служащих
16. Тарифная система и ее элементы
17. Принципы мотивации и стимулирования эффективного труда
18. Опыт организации труда и материального стимулирования государственных и муниципальных служащих в РТ
19. Мотивационные типы работников
20. Стимулирование труда, его виды
21. Принципы оплаты труда.

Варианты заданий для интерактивных занятий и самостоятельной работы

Деловая (ролевая) игра по теме «Мотивация персонала»

Проведение деловой игры по теме «Мотивация персонала» представляет собой управленческую имитационную игру, в ходе которой участники, имитируя деятельность того или иного служебного лица, на основе анализа данной ситуации принимают решения.

Основная цель деловой игры – научить участников ориентироваться в различных ситуациях, учитывать возможности и состояние других людей, устанавливать с ними контакты, влиять на их интересы.

В ней воспроизводятся наиболее типичные профессиональные ситуации в сжатом виде. Она направлена на развитие у студентов умений анализировать конкретные практические ситуации и принимать решения. Это в определенной мере репетиция производственной или общественной деятельности. Во время игры развивается творческое мышление (способность поставить проблему, оценить ситуацию, выдвинуть возможные варианты разрешения и, проанализировать эффективность каждого, выбрать наиболее оптимальный вариант) и профессиональные умения специалиста, деятельность которого, в конечном счете, сводится к принятию решения.

Лекция с запланированными ошибками (лекция-провокация)

При изучении темы «Состав фонда заработной платы и источники его образования» проводится лекция с запланированными ошибками (лекция-провокация), которая направлена на решение студентами задач, связанных с организацией достоверного и объективного состава фонда заработной платы и источников его образования. После объявления темы лекции преподаватель сообщает, что в ней будет сделано определенное количество ошибок различного типа: содержательные, методические, поведенческие и т.д.

Цель лекции: направлена на выполнение студентами задач связанных с организацией достоверного и объективного достоверного и объективного состава фонда заработной платы и источников его образования, внимательного прослушивания и полного освоения лекционного материала.

Ожидаемые результаты: в ходе лекция с запланированными ошибками студенты должны освоить и продемонстрировать:

- знания в составе фонда заработной платы;
- иметь представления об общих правилах формирования заработной платы;

- способность выбрать инструментальные средства для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей, проанализировать результаты расчетов и обосновать полученные выводы.

Ход лекции: Преподаватель объявляет тему, цель, вопросы лекции, нормативные документы, сообщает, что в ней будет сделано определенное количество ошибок различного типа: содержательные, методические и т.д. В процессе изложения лекционного материала преподаватель намеренно приводит ошибочные определения экономических категорий, фонда заработной платы и источников его образования. После изложения материала по каждому вопросу преподаватель спрашивает у студентов о замеченных ошибках. Студенты должны назвать ошибки. Преподаватель вместе со студентами обсуждают ошибки и вырабатывают вместе правильные определения. Такая форма работы побуждает к более качественному усвоению предложенного материала. По окончании лекции преподаватель подводит итоги лекции, отмечает и оценивает наиболее активных студентов, которые выявили намеренно допущенные ошибки.

Примерные темы эссе

Проблемная задача: научиться формулировать свое мнение и уметь его обосновать.

Главная цель – определение умения выделять, формулировать и идентифицировать основания конкретной проблемы, демонстрация навыков критического и логического мышления, владение категориально-понятийным аппаратом мотивации труда, проявление эрудиции. Эссе – это особый литературный и научный жанр, который (в нашем случае) предполагает размышление или комментарий от первого лица по поводу конкретной проблемы. Оно представляет собой собственную рациональную рефлексию (бук. - отражение разумом) на актуальные проблемы.

Написание эссе помогает взглянуть на конкретную проблему со стороны, дает возможность развить навыки междисциплинарного и комплексного подхода, способствует освоению системного метода.

Примерные темы эссе

1. Принципы мотивации и стимулирования эффективного труда.
2. Основные элементы мотивации труда.
3. Трудовое вознаграждение.
4. Основная заработная плата.
5. Дополнительная заработная плата.
6. Источники выплат материальной помощи.
7. Бестарифная система оплаты труда.
8. Государственное регулирование оплаты труда.
9. Децентрализованное регулирование оплаты труда.
10. Значимость работы.
11. Формы, виды и системы оплаты труда, используемые в сельском хозяйстве.
12. Оплата труда: гарантии и компенсации.
13. Рабочее время и время отдыха государственных и муниципальных служащих.
14. Материальное стимулирование работников государственных и муниципальных служащих.
15. Рекомендации по мотивации труда государственных и муниципальных служащих.
16. Мотивация труда государственных и муниципальных служащих
17. Мотивационные типы работников.
18. Заработная плата и ее основные функции.

Вопросы к индивидуальному собеседованию, задачи
темам мотивации труда

Тема 1. Сущность и элементы системы мотивации труда

1. Предмет, задачи и метод курса, связи с другими дисциплинами.
2. Этапы эволюции системы мотивации труда.
3. Состав элементов системы мотивации труда.
4. Место и роль мотивации труда в современных условиях.

Тема 2. Мотивация трудовой деятельности

- 1) Место и роль распределения доходов в экономической системе.
- 2) Способ распределения доходов.
- 3) Сущность заработной платы и ее формирование.

Тема 3. Трудовое вознаграждение

- 1) Экономическая сущность трудового вознаграждения.
- 2) Принципы формирования систем трудового вознаграждения.
- 3) Основные формы трудового вознаграждения.
- 4) Факторы дифференциации трудового вознаграждения и доходов работников.

Тема 4. Заработная плата в рыночных условиях

- 1) Основа организации и регулирования оплаты труда в России.
- 2) Сущность и элементы тарифной системы.
- 3) Неденежные формы трудового вознаграждения.
- 4) Принципы организации оплаты труда в современных условиях.

Вопросы для текущего тестирования:

1. Оптимальный удельный вес тарифа в заработной плате работника должен составлять:
 1. не менее 50%
 2. не более 50%
 3. не менее 70%
 4. не более 70%
2. Повышенная оплата труда в ночное время реализуется с помощью доплат к основной заработной плате работника за каждый час работы в период:
 1. с 10 часов вечера до 5 часов утра
 2. с 11 часов вечера до 5 часов утра
 3. с 10 часов вечера до 6 часов утра
 4. с 11 часов утра до 6 часов утра
3. К числу широко распространяемых надбавок относятся:
 1. за совмещение профессий
 2. за высокое профессиональное мастерство
 3. за классность
 4. в связи с разделением смены на части
4. К числу широко распространяемых доплат относятся:
 1. за совмещение профессий
 2. за ненормированный рабочий день
 3. за ученую степень
 4. все ответы, кроме 5, верны
 5. верны 1 и 2
5. Локальный документ, который регулирует социально-трудовые отношения в организации – это...

1. Положение об оплате труда
2. Трудовой договор
3. Коллективный договор

6. Какие из показателей характеризуют эффективность использования фонда заработной платы?

1. Фонд заработной платы
2. Сумма валового дохода на 1 рубль фонда заработной платы
3. Сумма товарной продукции на 1 рубль фонда заработной платы
4. Все ответы верны

7. Абсолютный размер оплаты труда различных групп и категорий работников за 1 рабочего времени – это...

1. тарифная система
2. тарифная ставка
3. тарифная сетка
4. тарифный коэффициент

8. Сколько мотивационных типов можно выделить с точки зрения трудового поведения:

1. 4
2. 5
3. 6

9. При какой системе оплата труда производится за заранее установленный объем работы и за достижение отдельных показателей начисляется премия:

1. простая повременная
2. повременно-премиальная
3. прямая сдельная
4. косвенно сдельная
5. сдельно-прогрессивная
6. сдельно-премиальная
7. аккордная
8. аккордно-премиальная

Тема 5. Механизм стимулирования труда

- 1) Понятие, функции и виды стимулирования и мотивации труда.
- 2) Принципы стимулирования труда.
- 3) Слагаемые трудовой мотивации и их взаимодействие.
- 4) Структура мотивов трудового поведения.

Вопросы к тесту

Демонстрационная версия

1. Локальный документ, который регулирует социально-трудовые отношения в организации – это...

1. Положение об оплате труда
2. Трудовой договор
3. Коллективный договор

2. Оплата труда при невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя...

1. производится за фактически проработанное время или за выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу
2. производится в соответствии с объемом выполненной работы
3. сохраняется не менее 2/3 тарифной ставки (оклада)

3. Восстановите порядок составления коллективного договора (КД):

1. оформляется приказ о назначении комиссии, её составе, порядке, сроках разработки проекта КД и сроках его заключения
2. документ направляется работодателем с приложениями в соответствующий орган по труду по месту нахождения организации для уведомительной регистрации
3. обсуждается проект КД во всех подразделениях организации
4. проект утверждается общим собранием работников организации и подписывается сторонами
5. проект дорабатывается с учетом всех поступивших замечаний, предложений и дополнений.

4. Коллективный договор заключается на срок:

1. не более 5 лет
2. не более 3 лет
3. не более года

5. Какие из показателей характеризуют эффективность использования фонда заработной платы?

1. Фонд заработной платы
2. Сумма валового дохода на 1 рубль фонда заработной платы
3. Сумма товарной продукции на 1 рубль фонда заработной платы
4. Все ответы верны

6. Абсолютный размер оплаты труда различных групп и категорий работников за 1 рабочего времени – это...

1. тарифная система
2. тарифная ставка
3. тарифная сетка
4. тарифный коэффициент

7. Сколько мотивационных типов можно выделить с точки зрения трудового поведения:

1. 4
2. 5
3. 6

8. Трудовой договор может заключаться:

1. на неопределенный срок
2. на определенный срок не более года
3. на неопределенный срок не более пяти лет

9. Каковы общие основания прекращения действия трудового договора?

1. соглашение сторон
2. расторжение ТД по инициативе работника
3. расторжение ТД по инициативе работодателя
4. обстоятельства, не зависящие от воли сторон

10. Величина основной части заработной, выраженная в денежных единицах и соответствующая должности, занимаемой работником в организации:

1. бенефиции
2. бонусы
3. вознаграждение
4. выплаты
5. гонорар
6. доплата
7. заработная плата
8. надбавка
9. оклад
10. материальное поощрение
11. премии

11. Дополнительные вознаграждения работнику в виде благ, выплат, выдач, скидок, услуг, осуществляемых в связи с работой конкретного лица в организации и не охватываемые категорией «оплата труда»:

1. бенефиции
2. бонусы
3. вознаграждение
4. выплаты
5. гонорар
6. доплата
7. заработная плата
8. надбавка
9. оклад
10. материальное поощрение
11. премии

12. Дополнительные вознаграждения персоналу в денежной форме, связанные с результатами деятельности организации в конкретном отчетном периоде и выдаваемые чаще всего 2-4 раза в год:

1. бенефиции
2. бонусы
3. вознаграждение
4. выплаты
5. гонорар
6. доплата
7. заработная плата
8. надбавка
9. оклад
10. материальное поощрение
11. премии

13. Вознаграждения за труд, преимущественно в области науки, литературы, искусства:

1. бенефиции
2. бонусы
3. вознаграждение
4. выплаты
5. гонорар
6. доплата
7. заработная плата

8. надбавка
9. оклад
10. материальное поощрение
11. премии

14. Производительность труда измеряется:

1. в чел-днях;
2. в шт;
3. в рублях;
4. в месяцах.

15. Когда производится оплата отпуска

1. до отпуска;
2. после отпуска;
3. в конце года;
4. в конце квартала.

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

Структурные элементы компетенций, отражающие уровень знаний, умений, навыков в результате освоения дисциплины, этапы формирования компетенций, виды занятий для формирования компетенций, оценочные средства сформированности компетенций приведены в карте компетенций (таблица 2.2). В соответствии с картой компетенции для проведения процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций по дисциплине «Мотивация труда» применяются следующие методические материалы:

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета с оценкой.

Критерии оценки зачета в тестовой форме: количество баллов или удовлетворительно, хорошо, отлично. Для получения соответствующей оценки на экзамене по курсу используется накопительная система балльно-рейтинговой работы студентов. Итоговая оценка складывается из суммы баллов или оценок, полученных по всем разделам курса и суммы баллов полученной на экзамене.

Критерии оценки уровня знаний студентов с использованием теста на экзамене по учебной дисциплине

Оценка	Характеристики ответа студента
Отлично	86-100 % правильных ответов
Хорошо	71-85 %
Удовлетворительно	51- 70%
Неудовлетворительно	Менее 51 %

Количество баллов и оценка неудовлетворительно, удовлетворительно, хорошо, отлично определяются программными средствами по количеству правильных ответов к количеству случайно выбранных вопросов.

Критерии оценивания компетенций следующие:

1. Ответы имеют полные решения (с правильным ответом). Их содержание свидетельствует об уверенных знаниях обучающегося и о его умении решать профессиональные задачи, оценивается в 5 баллов (отлично);

2. Более 71 % ответов имеют полные решения (с правильным ответом). Их содержание свидетельствует о достаточных знаниях обучающегося и его умении решать профессиональные задачи – 4 балла (хорошо);
3. Не менее 50 % ответов имеют полные решения (с правильным ответом). Их содержание свидетельствует об удовлетворительных знаниях обучающегося и о его ограниченном умении решать профессиональные задачи, соответствующие его будущей квалификации – 3 балла (удовлетворительно);
4. Менее 50 % ответов имеют решения с правильным ответом. Их содержание свидетельствует о слабых знаниях обучающегося и его неумении решать профессиональные задачи – 2 балла (неудовлетворительно).

Критерии оценки уровня усвоения знаний, умений и навыков по результатам экзамена в устной форме:

Оценка «отлично» выставляется, если дан полный, развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, явлений. Умеет тесно увязывать теорию с практикой. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа или с помощью "наводящих" вопросов преподавателя.

Оценка «хорошо» выставляется, если дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен. Ответы на дополнительные вопросы логичны, однако допущены незначительные ошибки или недочеты, исправленные студентом с помощью "наводящих" вопросов преподавателя.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если дан неполный ответ, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения. Допущены грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, явлений, вследствие непонимания студентом их существенных и несущественных признаков и связей. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть конкретные проявления обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции. При ответе на дополнительные вопросы студент начинает понимать связь между знаниями только после подсказки преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если студент испытывает значительные трудности в ответе на экзаменационные вопросы. Присутствует масса существенных ошибок в определениях терминов, понятий, характеристике фактов. Речь неграмотна. На дополнительные вопросы студент не отвечает.

Оценка «зачтено» соответствует критериям оценок от «отлично» до «удовлетворительно».

Оценка «не зачтено» соответствует критерию оценки «неудовлетворительно».

Критерии оценки деловой (ролевой) игры: оценка «отлично» выставляется студенту, если он: продемонстрировал уверенные знания по мотивации труда; использовал дополнительные литературные источники, нормативные документы и Интернет ресурсы (не менее 3-х); показал умение логически и последовательно аргументировать свою точку зрения (не менее 2-х аргументов); проявил высокую активность в обсуждении (не менее 2-х вопросов); оценка «хорошо» выставляется студенту, если он: продемонстрировал знания по мотивации труда; использовал литературные источники (не менее 2-х); показал умение аргументировать свою точку зрения (не менее 1-го аргумента); проявил активность в обсуждении вопросов; оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он: продемонстрировал знания по мотивации труда; показал умение аргументировать свою точку зрения.

Критерии оценки лекции с запланированными ошибками (лекция-провокация): оценка «отлично» выставляется студенту, если он: продемонстрировал способность выбрать ин-

струментальные средства для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей, знания в области мотивации труда.

Написание эссе по заданным темам производят на основе прочтения основной и дополнительной литературы, анализа Интернет-ресурсов.

Критериями оценки эссе являются: новизна текста, обоснованность выбора источников литературы, степень раскрытия сущности вопроса, соблюдения требований к оформлению. Новизна текста определяет, прежде всего, самостоятельностью в постановке проблемы, формулированием нового аспекта известной проблемы, наличие авторской позиции, самостоятельность оценок и суждений. Одним из критериев оценки работы является анализ использованной литературы. Определяется, привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, справки и т.д.).

Степень раскрытия сущности вопроса – наиболее важный критерий оценки работы студента над эссе. В данном случае определяется: а) соответствие плана теме эссе; б) соответствие содержания теме и плану эссе; в) обоснованность способов и методов работы с материалом, способность его систематизировать и структурировать; г) полнота и глубина знаний по теме; е) умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме). Также учитывается соблюдение требований к оформлению: насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы; оценка грамотности и культуры изложения; владение терминологией; соблюдение требований к объёму эссе.

Критерии оценки эссе:

Оценка «отлично» выставляется если в эссе обозначена проблема и обоснована её актуальность; сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция; сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём; соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы при защите.

Оценка «хорошо» выставляется, если основные требования к эссе выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём эссе; имеются упущения в оформлении, на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если в работе имеются существенные отступления от требований к эссе. В частности, тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании эссе; отсутствуют выводы, допущены ошибки на дополнительные вопросы при защите.

Оценка «неудовлетворительно» эссе представлен, но тема эссе не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы или эссе не представлен студентом.

Критерии оценки при решении задач: оценка «отлично» выставляется студенту, если он, решил задачу верно, пришел к верному знаменателю, показал умение логически и последовательно аргументировать решение задачи во взаимосвязи с практической действительностью. Оценка хорошо ставится в том случае если задача решена верно, но с незначительными погрешностями, неточностями. Оценка удовлетворительно ставится, если соблюдена общая последовательность выполнения задания, но сделаны существенные ошибки в расчетах. Оценка неудовлетворительно ставится, если задача не выполнена.

Критерии оценки текущих тестов: если студент выполняет правильно до 51% тестовых заданий, то ему выставляется оценка «неудовлетворительно»; если студент выполняет правильно 51-70% тестовых заданий, то ему выставляется оценка «удовлетворительно»; если студент выполняет правильно 71-85 % тестовых заданий, то ему выставляется оценка «хорошо»; если студент выполняет правильно 86-100% тестовых заданий, то ему выставляется оценка «отлично».

Лабораторные занятия оцениваются по самостоятельности выполнения работы, грамотности в оформлении, правильности выполнения.

Практические занятия оцениваются по самостоятельности выполнения работы, активности работы в аудитории, правильности выполнения заданий, уровня подготовки к занятиям.

Самостоятельная работа оценивается по качеству и количеству выполненных домашних работ, грамотности в оформлении, правильности выполнения.

Критерии оценки контрольных работ студентов заочного обучения:

«Зачтено» ставится если контрольная работа выполнена в срок, не требует дополнительного времени на завершение; контрольная работа выполнена полностью: решены все задачи, даны ответы на все вопросы, имеющиеся в контрольной работе; без дополнительных пояснений используются знания, полученные при изучении дисциплин; даны ссылки на источники информации и ресурсы сети Интернет, использованные в работе; контрольная работа аккуратно оформлена, соблюдены требования ГОСТов;

«Незачтено» ставится если контрольная работа не выполнена в установленный срок, продемонстрировано полное безразличие к работе, требуется постоянная консультация для выполнения задания; в контрольной работе присутствует большое число ошибок; не полностью или с ошибками решены задачи, даны неполные или неправильные ответы на поставленные вопросы; отсутствуют ссылки на источники информации и ресурсы сети Интернет, использованные в работе; контрольная работа выполнена с нарушениями требований ГОСТов; контрольная работа выполнена по неправильно выбранному варианту.