

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ (НИ ТГУ)

Институт экономики и менеджмента

УТВЕРЖДЕНО:
Директор
Е.В. Нехода

Оценочные материалы по дисциплине

Мотивация и вознаграждение персонала

по направлению подготовки

38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) подготовки:
Управление персоналом

Форма обучения
Очная

Квалификация
Стратегическое управление персоналом

Год приема
2025

СОГЛАСОВАНО:
Руководитель ОП
Л.Р. Тухватулина

Председатель УМК
М.В. Герман

1. Компетенции и индикаторы их достижения, проверяемые данными оценочными материалами

Целью освоения дисциплины является формирование следующих компетенций:

ПК-1 Способен разрабатывать и реализовывать систему операционного управления персоналом и работой структурного подразделения организации

Результатами освоения дисциплины являются следующие индикаторы достижения компетенций:

– РОПК-1.1 Знает теории управления персоналом; методы, способы и инструменты управления персоналом; состав и перечень кадровых документов, порядок организации документооборота; методы сбора и анализа кадровой информации; особенности управления структурными подразделениями организации, включая службу управления персоналом; специализированные информационные системы и сервисы; значение социальной политики, корпоративной культуры, систем материального и нематериального стимулирования труда; требования законодательства РФ в области персонала.

– РОПК-1.2 Умеет создавать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции структурного подразделения и определять задачи персонала структурного подразделения; применять методы управления межличностными отношениями в организации, направленные на повышение эффективности организации и повышение удовлетворенности персонала; составлять, рассчитывать, контролировать статьи расходов на персонал, разрабатывать предложения по затратам на персонал для формирования бюджета; формировать предложения по автоматизации и цифровизации процесса операционного управления персоналом и работой структурного подразделения

2. Оценочные материалы текущего контроля и критерии оценивания

Элементы текущего контроля:

– контрольные вопросы на практических занятиях;

Пример контрольных вопросов на практических занятиях (РОПК-1.1; РОПК-1.2):

1. Теоретические основы трудовой мотивации.
2. Понятие мотивации.
3. Мотивация и компетентность руководителя современной организации.
4. Структура, функции и механизм трудовой мотивации.
5. Характеристика этапов мотивационного процесса.
6. Понятие потребности. Виды потребностей и их особенности, потребности и характерное для них мотивационное поведение.
7. Понятие мотива, виды и функции мотивов.
8. Понятие стимула, взаимосвязь мотивов и стимулов в управлении.
9. Краткосрочные и долгосрочные мотиваторы, преимущества и недостатки использования.
10. Эволюция моделей трудовой мотивации.
11. Преимущества внутренней мотивации, условия ее развития. Система вознаграждения на предприятии.
12. Методы трудовой мотивации
13. Вознаграждение персонала. Оплата труда.
14. Основные направления стимулирования труда работников организации
15. Формирование системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации.
16. Сущность и основные элементы системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности.
17. Диагностика существующей на предприятии системы мотивации персонала.

18. Формирование целей и принципов политики организации в области мотивации труда персонала.
19. Методологические основы управления мотивацией и вознаграждением персонала.
20. Современные организационные структуры управления персоналом ответственные за реализацию политики мотивации и стимулирования персоналом.
21. Оценка эффективности управления мотивационной политикой на предприятии

3. Оценочные материалы итогового контроля (промежуточной аттестации) и критерии оценивания

Зачет во втором семестре проводится в письменной форме в виде открытых вопросов и мини тестов. Продолжительность зачета 45 минут.

Примерные вопросы для зачета.

1. Структура, функции и механизм трудовой мотивации.
2. В чем разница между работниками, описываемыми теориями Х, У и Z?
3. Функции мотивации труда.
4. Применяемые системы мотивации.
5. Объясните сущность социальной теории мотивации поведения человека на основе пирамиды Маслоу.
6. Какую роль в мотивации играет вознаграждение? Назовите формы вознаграждения.
7. В чем отличия теории Маслоу от теорий его последователей Альдерфера, МакКлелланда?
8. В чем особенности процессуальной теории мотивации? Поясните на основе теории ожиданий Врума?
9. Портер и Лоулер в своей теории пришли к заключению, что результативность труда вызывает удовлетворение работой. Каковы последствия этого вывода для практики управления?
10. Использование знаний о структуре трудовой мотивации при оплате труда персонала.
11. Чем отличаются понятия «вознаграждение за труд» и «заработная плата»?
12. Каким образом менялось вознаграждение по мере развития человеческого общества?
13. Какие факторы определяют заработную плату как экономическое явление?

Результаты зачета определяются отметками «зачтено» или «не зачтено».

«Зачтено» выставляется в том случае, если магистрантом выполнены следующие условия:

- присутствовал не менее чем на 60% занятий (лекционные и практические занятия),
- сданы все домашние задания,
- зачётный тест выполнен на 60 и более %, раскрыт зачетный вопрос.

«Не зачтено» ставится, если не выполнены условия, указанные выше.

4. Оценочные материалы для проверки остаточных знаний (сформированности компетенций)

Проверка остаточных знаний осуществляется с помощью заданий.

Пример задания:

1. В вашем отделе есть ответственный сотрудник «рабочая лошадка», которому вы

передаёте все ответственные задания. В последних двух задачах из девяти он показал не очень хороший результат. Вы хотите объявить ему выговор. Правильно ли данное решение?

Выберите один ответ

- а) нет. Человек перегружен и не может с прежней эффективностью достигать цели
- б) да. Это мотивирует его больше стараться
- в) да. Он моя правая рука, пусть знает, что я разочарован в нем
- г) нет. Похоже, что сотрудник выгорел. Уволю его и найду нового

Информация о разработчиках

Черепанова Наталья Владимировна, канд.филос. наук, доцент кафедры ОПиУП
ИЭМ, ТГУ