Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Крылова Людмила Вячеславовна
Должность: Проректор по учебно-методической работе
Дата подписания: 08.11.2026 17:07:30
Уникальный программный ключ:
b066544bae1e449cd8bfce392f7224a676a271b2

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И ТОРГОВЛИ ИМЕНИ МИХАИЛА ТУГАН-БАРАНОВСКОГО»

Кафедра экономики предприятия и управления персоналом

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой

_____ А.А. Бакунов
(подпись)

«_06_» __февраля__ 2025 г.

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

по учебной дисциплине

Б1.В.02 Мотивация и стимулирование персонала
(шифр и наименование учебной дисциплины)

38.03.03 Управление персоналом
(код и наименование направления подготовки)

Разработчик:

профессор _____ Л.И. Донец
(должность) (подпись)

ОМ рассмотрены и утверждены на заседании кафедры от 06 февраля 2025 г., протокол № 13

Донецк 2025 г.

Паспорт
оценочных материалов по учебной дисциплине
Мотивация и стимулирование персонала
(наименование учебной дисциплины)

Перечень компетенций, формируемых в результате освоения учебной дисциплины (модуля) или практики

№ п/п	Код и наименование контролируемой компетенции	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины, практики	Этапы формирования (семестр изучения)
1	ПК-3. Способен осуществлять деятельность по оценке и аттестации персонала	Тема 1. Управление персоналом через мотивацию к труду	7
		Тема 2. Основные теории мотивации	7
		Тема 3. Сущность и содержание мотивации персонала	7
		Тема 4. Материальная мотивация на предприятии	7
		Тема 5. Содержание и методы нематериальной мотивации	7
		Тема 6. Оценка персонала как составляющая мотивации трудовой деятельности	7
2	ПК-8 Способен осуществлять деятельность по организации труда и оплаты персонала	Тема 3. Сущность и содержание мотивации персонала	7
		Тема 4. Материальная мотивация на предприятии	7
		Тема 5. Содержание и методы нематериальной мотивации	7
		Тема 6. Оценка персонала как составляющая мотивации трудовой деятельности	7

Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Показатели оценивания компетенций

№ п/п	Код контролируемой компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины, практики	Наименование оценочного средства
1	ПК-3. Способен осуществлять деятельность по оценке и аттестации персонала	ИД-1$_{ПК-3}$ Организует и проводит оценку персонала	Тема 1. Управление персоналом через мотивацию к труду	Собеседование устный опрос, тест,
			Тема 2. Основные теории мотивации	Устный опрос, тест,
			Тема 3. Сущность и содержание мотивации персонала	Устный опрос, контрольная работа (ТМК1)
		ИД-2$_{ПК-3}$ Организует и проводит аттестацию персонала	Тема 4. Материальная мотивация на предприятии	Собеседование (устный опрос), тест
			Тема 5. Содержание и методы нематериальной мотивации	Собеседование (устный опрос), тест,
			Тема 6. Оценка персонала как составляющая мотивации трудовой деятельности	Собеседование (устный опрос), тест, контрольная работа (ТМК 2)
	ПК-8 Способен осуществлять деятельность по организации труда и оплаты персонала	ИД-2$_{ПК-8}$ Организует оплату труда персонала	Тема 1. Управление персоналом через мотивацию к труду Тема 6. Оценка персонала как составляющая мотивации трудовой деятельности	Собеседование (устный опрос), тест, контрольная работа (ТМК 2)

Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Собеседование (устный опрос)»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
2-2,1	Ответы на поставленные вопросы излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Полно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Делаются обоснованные выводы. Соблюдаются нормы литературной речи (количество правильных ответов > 90%)
2-1,1	Ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно. Базовые понятия используются, но в недостаточном объеме. Материал излагается уверенно. Раскрыты причинно-

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
	следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер. Соблюдаются нормы литературной речи (количество правильных ответов >70%)
1-0,6	Допускаются нарушения в последовательности изложения. Неполно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируются поверхностные знания вопроса, с трудом решаются конкретные задачи. Имеются затруднения с выводами. Допускаются нарушения норм литературной речи (количество правильных ответов >50%)
0,5-0	Материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не представляет определенной системы знаний по дисциплине. Не раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Не проводится анализ. Выводы отсутствуют. Ответы на дополнительные вопросы отсутствуют. Имеются заметные нарушения норм литературной речи (количество правильных ответов <50%)

Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Творческое задание»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
4-3,6	Ситуационное задание выполнено на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% вопросов/задач)
3,5-2,6	Ситуационное задание выполнено на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89% вопросов/задач)
2,5-1,6	Ситуационное задание выполнено на низком уровне (правильные ответы даны на 60-74% вопросов/задач)
1,5-0	Ситуационное задание выполнено на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем 60%)

Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Тест»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
2-1,1	Тестовые задания выполнены на высоком уровне (правильные ответы даны на 75-100% вопросов)
1-0,5	Тестовые задания выполнены на низком уровне (правильные ответы даны на 50-74% вопросов)
0,4-1	Тестовые задания выполнены на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем 50% вопросов)

Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Контрольная работа по смысловому модулю 1» (ТМК 1)

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
8-4,1	Контрольная работа выполнена на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% вопросов/задач)
6-3,1	Контрольная работа выполнена на среднем уровне (правильные ответы даны

	на 55-89% вопросов/задач)
4-2,1	Контрольная работа выполнена на низком уровне (правильные ответы даны на 40-54% вопросов/задач)
2-0	Контрольная работа выполнена на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем 40%)

Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Контрольная работа по смысловому модулю 2 » (ТМК 2)

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
8-4,1	Контрольная работа выполнена на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% вопросов/задач)
6-3,1	Контрольная работа выполнена на среднем уровне (правильные ответы даны на 55-89% вопросов/задач)
4-2,1	Контрольная работа выполнена на низком уровне (правильные ответы даны на 40-54% вопросов/задач)
2-0	Контрольная работа выполнена на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем 40%)

Примерный перечень оценочных материалов

№ п/п	Наименование оценоч-ного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
1	Собеседование (устный опрос)	Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой учебной дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по учебной дисциплине или определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы по темам/разделам учебной дисциплины
2	Творческое задание	Частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся.	Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий
3	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося	Фонд тестовых заданий
4	Контрольная работа (ТМК)	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме, разделу или учебной дисциплине.	Комплект контрольных заданий по вариантам

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков

Оценочные материалы по дисциплине «Мотивация и стимулирование персонала» разработаны в соответствии с ООП ВПО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом и рабочей программы учебной дисциплины «Мотивация и стимулирование персонала». Логика построения рабочей программы дисциплины «Мотивация и стимулирование персонала» ориентирована на формирование системы профессиональных знаний и навыков по управлению персоналом, которые отвечали бы новым тенденциям и перспективным требованиям подготовки высококвалифицированных специалистов.

Структура дисциплины «Мотивация и стимулирование персонала» представлена двумя смысловыми модулями: смысловой модуль 1 «Теоретико-методологические основы мотивации персонала»; смысловой модуль 2 «Мотивация персонала в современных условиях хозяйствования предприятия».

Для выполнения заданий, предусмотренных оценочными материалами, обучающийся должен пройти предварительную теоретическую и практическую подготовку на лекционных и практических занятиях, а также при самостоятельном изучении литературных источников.

Текущий контроль знаний обучающихся осуществляется на основании оценки систематичности и активности по каждой теме программного материала дисциплины.

Собеседование (устный опрос) - это произвольная беседа или целенаправленное собеседование, позволяющее оценить уровень знаний по теме, разделу или учебной дисциплине в целом. Представленные вопросы для собеседования (устного опроса) позволяют оценить уровень знаний студентов, полученных при изучении лекционного материала по каждой теме дисциплины. Максимальное количество баллов по собеседованию составляет 2 балл по каждой теме.

Тест – это система контрольных заданий определенной формы и содержания, позволяющих объективно оценить уровень знаний по теме, разделу или учебной дисциплине в целом. Представленные тестовые задания позволяют оценить уровень знаний студентов и имеют только один верный ответ. Максимальное количество баллов по тестам составляет 2 балла по каждой теме.

В конце изучения каждого смыслового модуля обучающийся выполняет текущую модульную контрольную работу по закрепленному варианту. Максимально возможное количество полученных баллов по результатам решения контрольной работы составляет 8 баллов (ТМК 1) и 8 баллов (ТМК 2).

Промежуточная аттестация по дисциплине «Мотивация и стимулирование персонала» осуществляется в форме дифференцированного зачета. Дифференцированный зачет представляют собой форму промежуточной аттестации студента, определяемые учебным планом по направлению подготовки ВПО.

Дифференцированный зачет, установленный утвержденным учебным планом по дисциплине «Мотивация и стимулирование персонала», преследует цель оценить полученные студентом теоретические знания, их уровень, развитие творческого мышления, степень приобретения навыков самостоятельной работы, умение синтезировать полученные знания и применять их к решению практических задач. Знания студента оцениваются в ходе проведения практических и семинарских занятий.

Примеры типовых контрольных заданий

Смысловой модуль 1 Теоретико-методологические основы мотивации персонала.

1. Дайте характеристику понятию «потребность», раскройте механизмы возникновения потребности.
2. Охарактеризуйте основные подходы к классификации потребностей. В чём их сходства и различия?

3. Приведите примеры социальных потребностей согласно каждому из признаков-критериев.
4. Раскройте содержание мотива как категории.
5. Что относится к основным осознанным мотивам? Приведите примеры их взаимосвязи и логического развития.
6. Дайте характеристику понятия «мотивация». Что общего и каковы отличия данного понятия согласно различным авторам?
7. Дайте характеристику основных стадий мотивации как процесса в их логической последовательности.
8. Раскройте сущность демотивации и охарактеризуйте стадии потери мотивации.
9. Какие типы работников выделяются в зависимости от ценностных ориентаций человека на трудовую деятельность? В чём, на Ваш взгляд, должны различаться системы мотивации для каждого типа?
10. Охарактеризуйте прямым неимперативные формы внешнего воздействия на мотивацию человека. Приведите примеры.
11. Охарактеризуйте прямым императивные формы внешнего воздействия на мотивацию человека. Приведите примеры.
12. Дайте сравнительную характеристику содержательным и процессуальным теориям мотивации?
13. Приведите примеры, каким образом можно стимулировать работника, основываясь на потребностях достижения, соучастия и властвования. В чём состоит принципиальная разница в подходах?
14. Охарактеризуйте основные типы подкрепления. Каким образом они могут быть применимы для мотивации сотрудников разных профессиональных групп?

Смысловой модуль 2 Мотивация персонала в современных условиях хозяйствования предприятия

1. В чем состоят преимущества и недостатки материальной мотивации?
2. Какие факторы влияют на материальную мотивацию?
3. При каких условиях целесообразно использовать систему оплаты труда, ориентированную на работника?
4. Почему, на Ваш взгляд, практика спонтанного премирования работников предприятия, как правило, не является эффективной?
5. Какие формы материальной мотивации используются при партисипативном управлении?
6. В чем состоят особенности нематериальной мотивации труда?
7. В чём, на Ваш взгляд, состоят основные сложности использования методов нематериальной мотивации на конкретном предприятии?
8. Обоснуйте целесообразность признания заслуг сотрудников как стиля руководства как формы нематериальной мотивации.
9. Охарактеризуйте способы нематериальной мотивации: одобрение, вознаграждение свободным временем, взаимопонимание и проявление интереса к работнику.
10. В чем заключаются особенности трудовой мотивации?

Оценочные материалы по дисциплине «Мотивация и стимулирование персонала» разработаны в соответствии с ООП ВПО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом. Рабочая программа предусматривает применение двух форм контроля знанийобучающихся:

1. Текущий контроль. Обучающиеся выполняют учебную программу по дисциплине как в аудитории, так и вне аудитории: отвечают на тесты по темам курса, выполняют практические задания, готовятся к практическим занятиям, обсуждают конкретные ситуации, решают задачи, выполняют задания для самостоятельной работы – каждое из них оценивается по соответствующим критериям в баллах. Максимальная сумма

баллов – 40. Текущий контроль осуществляется в виде опроса, решения задач, выполнения заданий для самостоятельной работы и их защите.

Экспресс-опрос (устный опрос) позволяет оценить знания обучающегося, умение логически построить ответ. Опрос как важнейшее средство развития мышления и речи обладает большими возможностями воспитательного воздействия преподавателя. Оценивается правильность и полнота представленной информации, логичность. Обучающая функция состоит в выявлении деталей, которые по каким-то причинам оказались недостаточно осмысленными в ходе учебных занятий и при подготовке к зачёту или экзамену.

Для оценки знаний обучающихся используют **тестовые задания** в закрытой форме, когда испытуемому предлагается выбрать правильный ответ из нескольких возможных. Каждый тест содержит 4 варианта ответа, среди которых только один правильный, есть также задания на выбор соответствий. Результат зависит от общего количества правильных ответов, записанных в бланк ответов.

Проверка знаний в виде **творческой работы** осуществляется в письменной форме и выполняется во внеаудиторное время. Во время проверки и оценки задач преподаватель проводит анализ результатов выполнения, выявляются типичные ошибки, а также причины их появления. При проверке задач преподаватель исправляет каждую допущенную ошибку иопределяет полноту ответа, учитывая при этом четкость и последовательность изложения мыслей, наличие и достаточность пояснений, знания терминологии в предметной области.

Контрольная работа по учебной дисциплине «Мотивация и стимулирование персонала» выполняется в аудиторной форме по итогам изучения смысловых модулей. Аудиторная контрольная работа предполагает ответ в письменном виде. Критериями оценки такой работы становятся: глубина знаний, владение необходимыми умениями (в объеме программы), логичность изложения материла, включая обобщения, выводы.

Критерии оценивания знаний обучающихся

При изучении учебной дисциплины в течение семестра обучающийся может набрать максимально 40 баллов. Минимальное количество баллов составляет 20 баллов. Оценивание теоретических знаний и практических навыков обучающихся в течение учебного семестра происходит по результатам устных ответов, тестирования, выполнения контрольных и творческих заданий.

Для выполнения заданий, предусмотренных оценочными материалами, обучающийся должен пройти предварительную теоретическую и практическую подготовку на лекционных и практических занятиях, а также при самостоятельном изучении литературных источников.

Текущий контроль знаний обучающихся осуществляется на основании оценки систематичности и активности по каждой теме программного материала дисциплины.

Текущий контроль знаний осуществляется с помощью экспресс-опроса (устного опроса), творческого задания и тестов по каждой теме дисциплины.

Экспресс-опрос (устный опрос) - это произвольная беседа или целенаправленное собеседование, позволяющее оценить уровень знаний по теме, разделу или учебной дисциплине в целом. Представленные вопросы для экспресс-опроса (устного опроса) позволяют оценить уровень знаний студентов, полученных при изучении лекционного материала по каждой теме дисциплины. Максимальное количество баллов по собеседованиюсоставляет 2 балл по каждой теме.

Система оценивания всех видов работ по учебной дисциплине «Мотивация и

стимулирование персонала» в процессе осуществления текущего контроля приведена в таблице 1.

Таблица 1 - Система начисления баллов по текущему контролю знаний

Максимально возможный балл по виду учебной работы					
Смысловые модули	Текущая аттестация				Всего, баллы
	Экспресс- опрос (устный опрос), баллы	Творческое задание, баллы	Тести-рование, баллы	Контрольная работа, баллы	
Смысловой модуль 1 Теоретико-методологические основы мотивации персонала	2	4	2	5	13
Смысловой модуль 2 Мотивация персонала в современных условиях хозяйствования предприятия	2	4	2	5	13
Итого:	***6***	***12***	***7***	***15***	***40***

Итоговый контроль проводится в форме устного экзамена.

Структура экзаменационных билетов и критерии оценивания экзаменационных работ: 2.1. По структуре экзаменационный билет включает 4 экзаменационных задания: 2 теоретических вопроса, 30 тестовых заданий и 1 решение практической ситуации, которые оцениваются равнозначно по 15 баллов.

2.2. Оценивание результатов итогового контроля проводится по следующим критериям:

1.Тестирование на компьютере включает 30 тестовых заданий. Каждый правильный ответ оценивается 0,5 балла.

2.Ответ на теоретический вопрос оценивается по следующей шкале:

- 0-1 – ответ не соответствует содержанию вопроса;
- 2-5 балла – предоставлено только общее представление теоретического вопроса;
- 6-9 баллов – ответ содержит определения терминологии, основных положений излагаемого вопроса;
- 10-12 баллов – ответ содержит определения терминологии, основных положений излагаемого вопроса , прослеживается логичность и последовательность изложения вопроса;
- 13-15 баллов - ответ содержит всестороннее освещение теоретического вопроса,прослеживается логичность и последовательность изложения.

3. Решение практической ситуации оценивается по следующей шкале:

- 1-3 балла – правильная логика решения
- 4-7 баллов – правильная логика решения все этапы решения задачи имеют их объяснение;
- 8-11 баллов – правильная логика решения, все этапы решения задачи имеют их объяснение, сделан теоретически обоснованный вывод;
- 12-15 баллов – правильная логика решения, все этапы решения задачи имеют их объяснение, сделан глубокий теоретически обоснованный вывод, имеющий практическую направленность

Основными критериями, характеризующими уровень компетентности обучающегося при оценивании результатов текущего и итогового контроля по

дисциплине «Мотивация и стимулирование персонала», являются:

- выполнение всех видов учебной работы, предусмотренных рабочей программой учебной дисциплины;
- глубина и характер знаний учебного материала по содержанию учебной дисциплины, содержащегося в основных и дополнительных рекомендованных литературныхисточниках;
- умения анализировать явления изучаются в их взаимосвязи и развитии;
- характер ответов на поставленные вопросы (четкость, лаконичность, логичность,последовательность и тому подобное);
- умение применять теоретические положения при решении практических задач;
- умение анализировать достоверность полученных результатов.

Распределение баллов, которые получают обучающиеся

Максимальное количество баллов за текущий контроль и самостоятельную работу						**Максимальная сумма баллов**		
Смысловой модуль № 1			Смысловой модуль №2			**текущий контроль**	**Экзамен**	**Все виды учебной деятельности**
Т1	Т2	Т3	Т4	Т5	Т6	40	60	100
7	7	6	6	6	7			

Т1, Т2,Т3, – темы смыслового модуля 1
Т4,Т5,Т6, – темы смыслового модуля 2

Соответствие государственной шкалы оценивания академической успеваемости

Сумма баллов за все виды учебной деятельности	**По государственной шкале**	**Определение**
90-100	«Отлично» (5)	отлично – отличное выполнение с незначительным количеством неточностей
80-89	«Хорошо» (4)	хорошо – в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 10 %)
75-79		хорошо – в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 15 %)
70-74	«Удовлетворительно» (3)	удовлетворительно – неплохо, но со значительным количеством недостатков
60-69		удовлетворительно – выполнение удовлетворяет минимальные критерии
35-59	«Неудовлетворительно» (2)	неудовлетворительно – с возможностью повторной аттестации
0-34		неудовлетворительно – с обязательным повторным изучением дисциплины (выставляется комиссией)