

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ  
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Современные методы стимулирования молодежи на предприятии

**Код модуля**  
1157657(1)

**Модуль**  
Методы оптимизации управленческой  
деятельностью

**Екатеринбург**

Оценочные материалы составлены автором(ами):

<b>№ п/п</b>	<b>Фамилия, имя, отчество</b>	<b>Ученая степень, ученое звание</b>	<b>Должность</b>	<b>Подразделение</b>
1	Попова Наталья Викторовна	кандидат философских наук, доцент	Доцент	организации работы с молодежью

**Согласовано:**

Управление образовательных программ

С.А. Иванченко

**Авторы:**

- **Попова Наталья Викторовна, Доцент, организации работы с молодежью**

## **1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ** **Современные методы стимулирования молодежи на предприятии**

<b>1.</b>	<b>Объем дисциплины в зачетных единицах</b>	<b>3</b>	
<b>2.</b>	<b>Виды аудиторных занятий</b>	Лекции Практические/семинарские занятия	
<b>3.</b>	<b>Промежуточная аттестация</b>	Зачет	
<b>4.</b>	<b>Текущая аттестация</b>	Домашняя работа	<b>1</b>

## **2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ** **Современные методы стимулирования молодежи на предприятии**

Индикатор – это признак / сигнал/ маркер, который показывает, на каком уровне обучающийся должен освоить результаты обучения и их предъявление должно подтвердить факт освоения предметного содержания данной дисциплины, указанного в табл. 1.3 РПМ-РПД.

Таблица 1

<b>Код и наименование компетенции</b>	<b>Планируемые результаты обучения (индикаторы)</b>	<b>Контрольно-оценочные средства для оценивания достижения результата обучения по дисциплине</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
УК-3 -Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Д-1 - Проявлять организаторские качества, коммуникабельность, толерантность Д-2 - Демонстрировать умение эффективно работать в команде З-1 - Излагать основные позиции теории лидерства и стили руководства З-2 - Демонстрировать понимание общих форм организации командной деятельности З-3 - Характеризовать виды командных стратегий, факторы формирования успешной команды для эффективной деятельности П-1 - Разрабатывать стратегию командной работы с учетом	Домашняя работа Зачет Лекции Практические/семинарские занятия

	<p>целей и моделировать эффективное взаимодействие членов команды в соответствии со стратегией</p> <p>П-2 - Обосновать выбор членов команды и распределения полномочий (функций) ее членов, координировать взаимодействия членов команды</p> <p>У-1 - Координировать взаимодействия и эффективные коммуникации в команде для достижения общего результата в командной работе</p> <p>У-2 - Формулировать цели и задачи командной работы, определять последовательность действий по их достижению</p> <p>У-3 - Анализировать виды командных стратегий для достижения целей работы команды</p>	
<p>ПК-5 -Способен осуществлять деятельность по развитию лидерского потенциала, самореализации молодежи и управлению различными группами молодежи</p>	<p>З-5 - Перечислить методы стимулирования развития лидерского потенциала, самореализации молодежи и управлению различными группами молодых работников на предприятии</p> <p>П-3 - Разрабатывает рекомендации по созданию эффективной системы мотивации молодежи на предприятии</p> <p>У-3 - Систематизирует информацию о стимулировании развития лидерского потенциала, самореализацию молодежи и управление различными группами молодежи на предприятии для решения поставленных задач</p>	<p>Домашняя работа</p> <p>Зачет</p> <p>Лекции</p> <p>Практические/семинарские занятия</p>

**3. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ В БАЛЬНО-РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЕ (ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА БРС)**

### 3.1. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

<b>1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0.5</b>		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>домашняя работа</i>	2,11	100
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0.5		
Промежуточная аттестация по лекциям – <b>зачет</b> Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0.5		
<b>2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.5</b>		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>Активная работа на занятии</i>	2,18	100
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 1		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – <b>нет</b> Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – <b>не предусмотрено</b>		
<b>3. Лабораторные занятия: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий – не предусмотрено</b>		
Текущая аттестация на лабораторных занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лабораторным занятиям – <b>не предусмотрено</b>		
Промежуточная аттестация по лабораторным занятиям – <b>нет</b> Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лабораторным занятиям – <b>не предусмотрено</b>		
<b>4. Онлайн-занятия: коэффициент значимости совокупных результатов онлайн-занятий – не предусмотрено</b>		
Текущая аттестация на онлайн-занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по онлайн-занятиям – <b>не предусмотрено</b>		
Промежуточная аттестация по онлайн-занятиям – <b>нет</b> Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по онлайн-занятиям – <b>не предусмотрено</b>		

### 3.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта

Текущая аттестация выполнения курсовой работы/проекта	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент текущей аттестации выполнения курсовой работы/проекта– <b>не предусмотрено</b>		
Весовой коэффициент промежуточной аттестации выполнения курсовой работы/проекта– защиты – <b>не предусмотрено</b>		

#### 4. КРИТЕРИИ И УРОВНИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

4.1. В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре/институте критерии (признаки) оценивания достижений студентов по дисциплине модуля (табл. 4) в рамках контрольно-оценочных мероприятий на соответствие указанным в табл.1 результатам обучения (индикаторам).

Таблица 4

##### Критерии оценивания учебных достижений обучающихся

Результаты обучения	Критерии оценивания учебных достижений, обучающихся на соответствие результатам обучения/индикаторам
Знания	Студент демонстрирует знания и понимание в области изучения на уровне указанных индикаторов и необходимые для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Умения	Студент может применять свои знания и понимание в контекстах, представленных в оценочных заданиях, демонстрирует освоение умений на уровне указанных индикаторов и необходимых для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Опыт /владение	Студент демонстрирует опыт в области изучения на уровне указанных индикаторов.
Другие результаты	Студент демонстрирует ответственность в освоении результатов обучения на уровне запланированных индикаторов. Студент способен выносить суждения, делать оценки и формулировать выводы в области изучения. Студент может сообщать преподавателю и коллегам своего уровня собственное понимание и умения в области изучения.

4.2 Для оценивания уровня выполнения критериев (уровня достижений обучающихся при проведении контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля) используется универсальная шкала (табл. 5).

Таблица 5

##### Шкала оценивания достижения результатов обучения (индикаторов) по уровням

Характеристика уровней достижения результатов обучения (индикаторов)		
№ п/п	Содержание уровня выполнения критерия оценивания результатов	Шкала оценивания

	<b>обучения (выполненное оценочное задание)</b>	<b>Традиционная характеристика уровня</b>		<b>Качественная характеристика уровня</b>
1.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты в полном объеме, замечаний нет	Отлично (80-100 баллов)	Зачтено	Высокий (В)
2.	Результаты обучения (индикаторы) в целом достигнуты, имеются замечания, которые не требуют обязательного устранения	Хорошо (60-79 баллов)		Средний (С)
3.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты не в полной мере, есть замечания	Удовлетворительно (40-59 баллов)		Пороговый (П)
4.	Освоение результатов обучения не соответствует индикаторам, имеются существенные ошибки и замечания, требуется доработка	Неудовлетворительно но (менее 40 баллов)	Не зачтено	Недостаточный (Н)
5.	Результат обучения не достигнут, задание не выполнено	Недостаточно свидетельств для оценивания		Нет результата

## **5. СОДЕРЖАНИЕ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ**

### **5.1. Описание аудиторных контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля**

#### **5.1.1. Лекции**

Самостоятельное изучение теоретического материала по темам/разделам лекций в соответствии с содержанием дисциплины (п. 1.2. РПД)

#### **5.1.2. Практические/семинарские занятия**

Примерный перечень тем

1. ВВЕДЕНИЕ В МОТИВАЦИЮ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОСНОВНЫЕ ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА. СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ОТЕЧЕСТВЕННОГО И ЗАРУБЕЖНЫХ ПОДХОДОВ К МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЮ ТРУДА МЕТОДЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ И УПРАВЛЕНИЯ МОТИВАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ НЕМАТЕРИАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ И ФОРМИРОВАНИЕ МОТИВАЦИОННЫХ СТРУКТУР ПЕРСОНАЛА ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОГРАММ. ОПЫТ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

LMS-платформа – не предусмотрена

### **5.2. Описание внеаудиторных контрольно-оценочных мероприятий и средств текущего контроля по дисциплине модуля**

Разноуровневое (дифференцированное) обучение.

## **Базовый**

### **5.2.1. Домашняя работа**

Примерный перечень тем

1. Анализ Положения о стимулировании и мотивации труда персонала организации

Примерные задания

-провести анализ Положения о стимулировании и мотивации труда персонала организации, выделить вопросы, относящиеся к молодежным программам и молодым работникам организации

-определить необходимость совершенствования указанных документов в части повышения мотивации молодых работников и предложить новые формулировки, отражающие необходимость и возможность совершенствования мотивации и стимулирования молодых работников реализации кадрового потенциала в организации

- результаты представить на 10 слайдах, выполненных в брендбуке УрФУ.

Первый слайд- название домашней работы

Второй слайд- название и структура документа

Третий слайд-выявленные неточности по результатам анализа

Четвертый слайд- предложенные формулировки

LMS-платформа – не предусмотрена

### **5.3. Описание контрольно-оценочных мероприятий промежуточного контроля по дисциплине модуля**

#### **5.3.1. Зачет**

Список примерных вопросов

1. . Понятие и сущность мотивации. Суть механизма мотивации персонала. 2. Мотивация и мотивационные побуждения. Классификация мотивации. 3. Потребность как основа мотивационной системы. Классификация, свойства и иерархия потребностей человека. 4. Мотив труда. Виды мотивов труда. Классификация работников по типу мотивации. Мотивационное ядро личности. 5. Мотив и стимул: понятия, взаимосвязь. Основные формы стимулов. 6. Мотивационные состояния работника (интерес, желание, влечение и др.) 7. Личность работника, основные особенности (темперамент, характер). 8. Возрастные особенности и развитие личности разных возрастных групп. Профессиональные деформации и кризисы профессионального становления. 9. Этапы карьеры и удовлетворение потребностей работника. 10. Стимулирование персонала: понятие, принципы, цели, виды. 11. Три группы теорий мотивации. Ранние теории мотивации (Ф. Тейлор, Дуглас Мак-Грегор, Мэри Паркер Фоллет, Элтон Мэйо). 12. Содержательные теории мотивации: сущность, соотношение различных содержательных теорий мотивации, недостатки и ограничения, сфера использования. 13. Теория иерархии потребностей Абрахама Маслоу. Теория ERG (теория существования, связи и роста) К. Альдерфера. 14. Теория приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда. Двухфакторная модель Ф. Герцберга. 15. Процессуальные теории мотивации: Теория ожиданий В. Врума. Теория справедливо-сти Д. Адамса. Процессуальная модель Портера-Лоулера. 16. Сравнительный анализ японской и американской концепций мотивации. 17. Мотивация и трудовое поведение: базовая модель (В.И. Герчикова) 18. Стимулирование сотрудников,

основанное на теории подкрепления как метод мотивации и мотивационного воздействия на персонал 19. Регулирование поведения работника посредством постановки целей как метод мотивации и мотивационного воздействия на персонал 20. Проектирование (дизайн) работ и обогащение труда как метод мотивации и мотивационного воздействия на персонал 21. Партисипативность: вовлечение работников в управление как метод мотивации и мотивационного воздействия на персонал 22. Классификация методов управления мотивацией персонала: организационно-административные, экономические, социально-психологические. Характеристика и содержание. 23. Методы мотивационного воздействия на персонал (организация работ, материальное стимулирование, моральное стимулирование, постановка целей, оценка и контроль, информирование, практика управления, меры дисциплинарного воздействия, обращение к ценностям). Основное содержание.

LMS-платформа – не предусмотрена

#### **5.4 Содержание контрольно-оценочных мероприятий по направлениям воспитательной деятельности**

Направления воспитательной деятельности сопрягаются со всеми результатами обучения компетенций по образовательной программе, их освоение обеспечивается содержанием всех дисциплин модулей.