

ФГБОУ ВО НОВОСИБИРСКИЙ ГАУ

Кафедра государственного и муниципального администрирования


УТВЕРЖДЕН

на заседании кафедры

Рег. № УП.03-55
«05» 10 2022 г.

Протокол от «12» 08 2022 г. № 2

Заведующая кафедрой

 И.Э. Толстова
(подпись)

ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Б1.В.ДВ.03.01 Мотивация и стимулирование труда

38.03.03 Управление персоналом

Код и наименование направления подготовки

профиль: **Управление персоналом**

основной вид деятельности: **организационно-управленческая
и экономическая**

дополнительный вид деятельности:

(профиль и виды деятельности)

Новосибирск 2022

Паспорт фонда оценочных средств

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины*	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	Теории содержания мотивации. Теории процесса мотивации	ПК-8, ПК-9	Эссе. Доклады.
2	Мотивация трудовой деятельности. Стимулирование персонала. Мотивационное ядро персонала организации	ПК-8, ПК-9	Эссе. Доклады.
3	Анализ эффективности системы стимулирования	ПК-8, ПК-9	Эссе
4	Материальное стимулирование. Разработка системы оплаты труда.	ПК-8, ПК-9	Эссе
5	Материальные неденежные стимулы. Моральное стимулирование трудовой деятельности.	ПК-8, ПК-9	Эссе. Доклады
6	Организационное стимулирование персонала	ПК-8, ПК-9	Эссе. Доклады.
7	Структурные элементы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности	ПК-8, ПК-9	Эссе. Доклады.
8	Технология формирования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Нормативные документы, регламентирующие составляющие системы мотивации и стимулирования труда персонала в организации	ПК-8, ПК-9	Эссе. Доклады.

* Наименование темы (раздела) или тем (разделов) берется из рабочей программы дисциплины.

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ
Кафедра государственного и муниципального администрирования
(наименование кафедры)

Темы рефератов
по дисциплине Мотивация и стимулирование труда
(наименование дисциплины)

1. Необходимость процесса мотивации в руководстве современным предприятием.
2. Общая характеристика мотивации. Основные понятия и определения.
3. Структура, функции, механизм мотивации труда.
4. Мотивационный процесс. Структура, содержание.
5. Процессуальные теории мотивации.
6. Содержательные теории мотивации.
7. Сущность и виды стимулирования.
8. Функции и принципы стимулирования.
9. Формы и методы стимулирования.
10. Анализ структуры материального вознаграждения.
11. Состав и краткая характеристика дополнительных стимулов.
12. Оплата труда. Сущность и определяющая роль в системе вознаграждения.
13. Формы и методы оплаты труда.
14. Системы оплаты труда: условия. Преимущества и недостатки.
15. Структура и содержание компенсационного пакета.
16. Основы регулирования оплаты труда в бюджетной и коммерческой сфере.
17. Структура заработной платы: постоянная и переменная части, их состав.
18. Особенности определения для различных типов рабочих мест и групп персонала.
19. Оплата и стимулирование труда на работах проектного типа.
20. Общая система денежных компенсаций.
21. Дивиденды и участие работника в прибыли организации.
22. Денежный эквивалент социального пакета компенсаций.
23. Совокупный доход работника от организации.
24. Расчет форм и систем оплаты труда.
25. Бестарифная система оплаты труда.
26. Методика построения социологических шкал зарплаты.
27. Применение методики социологических шкал к другим количественным показателям.
28. Регулирование заработной платы.
29. Виды стимулирования: денежные, натуральные, моральные, организационные, патернализм, участие в совладении и управлении.

30. Формы организации стимулирования: опережающая и подкрепляющая; коллективная и индивидуальная; позитивная и негативная; непосредственная, текущая и перспективная; общая, эталонная и соревновательная.
31. Применимость видов и форм стимулирования труда к различным типам трудовой мотивации.
32. Опыт предприятий в области оплаты труда персонала.
33. Зарубежный опыт оплаты труда.

Написание рефератов – это самостоятельная работа студентов с учебной, научно-методической литературой с целью закрепления знаний по изучаемому предмету, более полного раскрытия одной из изучаемых тем.

Целью реферата является изучение специальной литературы по данной дисциплине, а также формирование навыков самостоятельного, творческого решения учебных и исследовательских задач в процессе подготовки к профессиональной практической деятельности.

Реферат требует глубокого изучения первоисточников, умения связывать их теоретические положения с современностью, проводить глубокий анализ, делать практические выводы, учить вести дискуссии. Реферат становится плодом коллективного творчества, когда идеи не только формулируются автором, но и обсуждаются аудиторией во время защиты реферата.

Реферат должен быть оформлен в соответствии с требованиями государственных стандартов и методических указаний.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕФЕРАТА

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий 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 на дополнительные вопросы. Работа может быть зачтена и в том случае, когда основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы;

- оценка «не зачтено» – тема реферата не раскрыта, задания не выполнены, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

Вопросы к экзамену

по дисциплине Мотивация и стимулирование труда
(наименование дисциплины)

1. Необходимость процесса мотивации в руководстве современным предприятием.
2. Общая характеристика мотивации. Основные понятия и определения.
3. Структура, функции, механизм мотивации труда.
4. Мотивационный процесс. Структура, содержание.
5. Общая характеристика существующих теорий мотивации.
6. Иерархия потребностей Маслоу.
7. Двухфакторная теория Герцберга.
8. Теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда.
9. Теория СВР К. Альдерфера.
10. Теория справедливости Адамса.
11. Теория ожидания Врума.
12. Модель мотивации Портера-Лоулера.
13. Модель социальных систем Хоманса.
14. Теория постановки целей Лока и Латэма.
15. Теория Х и У Д. МакГрегора.
16. Сущность и виды стимулирования.
17. Функции и принципы стимулирования.
18. Формы и методы стимулирования.
19. Анализ структуры материального вознаграждения.
20. Состав и краткая характеристика дополнительных стимулов.
21. Оплата труда. Сущность и определяющая роль в системе вознаграждения.
22. Формы и методы оплаты труда.
23. Системы оплаты труда: условия. Преимущества и недостатки.
24. Структура и содержание компенсационного пакета.
25. Основы регулирования оплаты труда в бюджетной и коммерческой сфере.
26. Японский подход к оплате труда.
27. Американская модель оплаты труда.
28. Европейская модель оплаты труда.
29. Особенности оплаты труда в России.
30. Партисипативное управление. Сущность и основные формы.

31. Структура заработной платы: постоянная и переменная части, их состав.
32. Особенности определения для различных типов рабочих мест и групп персонала.
33. Формы стимулирования вклада в работу подразделения; проявленной инициативы; вклада в результаты работы организации.
34. Оплата и стимулирование труда на работах проектного типа.
35. Общая система денежных компенсаций.
36. Дивиденды и участие работника в прибыли организации.
37. Денежный эквивалент социального пакета компенсаций.
38. Совокупный доход работника от организации.
39. Расчет форм и систем оплаты труда.
40. Бестарифная система оплаты труда.
41. Методика построения социологических шкал зарплат.
42. Применение методики социологических шкал к другим количественным показателям.
43. Бестарифная система оплаты труда.
44. Регулирование заработной платы.
45. Учет трудового вклада.
46. Виды стимулирования: денежные, натуральные, моральные, организационные, патернализм, участие в совладении и управлении.
47. Формы организации стимулирования: опережающая и подкрепляющая; коллективная и индивидуальная; позитивная и негативная; непосредственная, текущая и перспективная; общая, эталонная и соревновательная.
48. Применимость видов и форм стимулирования труда к различным типам трудовой мотивации.
49. Опыт предприятий в области оплаты труда персонала.
50. Зарубежный опыт оплаты труда.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ СТУДЕНТОВ НА ЭКЗАМЕНЕ

– отметка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.

– отметка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных

неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

– отметка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, демонстрирует недостаточно систематизированные теоретические знания программного материала, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.

– отметка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки при его изложении, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы.

Темы выступления студентов на практических занятиях
по дисциплине Мотивация и стимулирование труда
(наименование дисциплины)

Тема 1.1. Введение. Теории содержания мотивации. Теории процесса мотивации

1. Теория ожиданий и предпочтений Виктора Врума.
2. Теория справедливости (равенства) Джона Стейси Адамса.
3. Комплексная процессуальная теория мотивации Портера-Лоулера.
4. Применимость содержательных и процессуальных теорий мотивации в российских условиях.

Тема 1.2. Мотивация трудовой деятельности. Стимулирование персонала. Мотивационное ядро персонала организации

1. Особенности оценки мотивации сотрудников при приеме на работу.
2. Социология мотивации.
3. Особенности мотивированных работников.
4. Широкие и узкие социальные мотивы труда и обучения.
5. Партисипативное управление. Сущность и основные формы.
6. Практическое применение бихевиорального подхода в обучении и социальном управлении.
7. Сильные и слабые стороны бихевиорального подхода в управлении поведением персонала.
8. Подкрепление и наказание как средства стимулирования персонала.
9. Примеры режимов подкрепления при стимулировании трудовой деятельности.
10. Модель социальных систем Хоманса.
- 11.

Тема 2.1. Материальное стимулирование. Разработка системы оплаты труда

1. Достоинства и недостатки денежного стимулирования работников.
2. Индивидуальные и групповые формы финансового поощрения работников.
3. Целесообразность использования коммерческой тайны при материальном стимулировании работников предприятия.
4. Применение системы бонусов в системе материального стимулирования персонала.
5. Европейская модель оплаты труда.
6. Японский подход к оплате труда.

Тема 2.2. Материальные неденежные стимулы. Моральное стимулирование трудовой деятельности. Особенности материального неденежного стимулирования персонала в аграрном секторе экономики

1. Профессиональное обучение и развитие как метод неденежной стимуляции персонала.
2. Система корпоративных льгот и ее роль в стимулировании трудовой деятельности.
3. Забота о здоровье сотрудников как метод стимулирования трудовой деятельности.
4. Ценные подарки, награды, путешествия и другие виды неденежного материального стимулирования сотрудников.

Тема 2.3. Организационное стимулирование персонала

1. Обзор методов организационного стимулирования персонала.
2. Формы контроля и основные направления оценки результатов работы персонала.
3. Организационное стимулирование различных профессиональных групп работников.
4. Изменения организационного стимулирования в зависимости от типа организации (стартап, торговая фирма, старое промышленное предприятие). Применение системы бонусов в системе материального стимулирования персонала.

Тема 3.1. Структурные элементы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности

1. Технологические ресурсы организации в структуре управления мотивации.
2. Кадровые ресурсы организации в структуре управления мотивации.
3. Репутационные ресурсы организации в структуре управления мотивации.
4. Информационные ресурсы организации в структуре управления мотивации.

Тема 3.2. Технология формирования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Нормативные документы, регламентирующие составляющие системы мотивации и стимулирования труда персонала в организации

1. Современные подходы к технологии формирования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности.
2. Технология формирования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности на индивидуальном уровне.
3. Технология формирования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности на групповом уровне.
4. Технология формирования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности на уровне организации.

5. Гарантии социальной защиты работников в современном российском законодательстве.
6. Отражение мер по мотивации и стимулированию персонала в коллективном договоре, трудовом договоре, положении о подразделении, должностной инструкции.
7. Составление Положения об оплате труда и материальном стимулировании.
8. Представление в нормативных документах организации принципов нематериального стимулирования.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ВЫСТУПЛЕНИЙ СТУДЕНТОВ С ДОКЛАДАМИ

– **Оценки «отлично»** заслуживает доклад, полностью соответствующий заявленной теме, сделанный хорошим научным языком и выполненный в пределах регламента (10-15 минут). Доклад должен сопровождаться показом правильно оформленных слайдов, отличающихся хорошей наглядностью и удобных для восприятия аудитории.

– **Оценки «хорошо»** заслуживает доклад, в целом соответствующий заявленной теме, выполненный в пределах регламента (10-15 минут) или с небольшими от него отклонениями, или содержащий фактические ошибки, не носящие принципиального характера. Доклад должен сопровождаться показом слайдов, отличающихся достаточной наглядностью и доступных для восприятия аудитории.

– **Оценки «удовлетворительно»** заслуживает доклад, в целом соответствующий заявленной теме, но с некоторыми отклонениями от нее или с существенными отклонениями от регламента, а также содержащий существенные фактические ошибки, либо трудный для восприятия аудитории вследствие бессистемной подачи материала и/или ненаучного языка докладчика. Доклад должен сопровождаться показом слайдов, отличающихся достаточной наглядностью.

– **Оценки «неудовлетворительно»** заслуживает должным образом не подготовленный доклад, или доклад, не соответствующий заявленной теме; доклад, содержащий фактические ошибки, носящие принципиальный характер, при игнорировании регламента, не сопровождаемый показом слайдов или с показом некачественно выполненных слайдов, недоступных восприятию аудитории.

Темы эссе, составляемых по результатам занятий
по дисциплине Мотивация и стимулирование труда
(наименование дисциплины)

Тема 1.1. Теории содержания мотивации. Теории процесса мотивации

1. Содержательные теории мотивации. Результаты самообследования мотивационным тестом Маслоу.
2. Результаты самообследования мотивационным тестом Ф. Герцберга.

Тема 1.2. Мотивация трудовой деятельности. Стимулирование персонала. Мотивационное ядро персонала организации

1. Результаты самообследования мотивационными тестами Элерса.
2. Результаты просмотра и обсуждения учебного видеофильма "Мотивация и стимулирование персонала. 1-2-3".
3. Результаты самообследования при помощи теста-опросника локуса контроля в разработке С. Р. Пантелеева и В. В. Столина.

Тема 1.3. Анализ эффективности системы стимулирования

1. Результаты составления и обсуждения опросника, который должен предоставляться сотрудникам организации для оценки эффективности системы стимулирования.

Тема 2.1. Материальное стимулирование. Разработка системы оплаты труда

1. Проект системы материального стимулирования в организации.
2. Результаты самообследования помощи теста-опросника Шуберта.

Тема 2.2. Материальные неденежные стимулы. Моральное стимулирование трудовой деятельности. Особенности материального неденежного стимулирования персонала в аграрном секторе экономики

1. Результаты просмотра и обсуждения учебного видеофильма "Тренинг "Управление персоналом. Мотивация персонала.""
2. Результаты просмотра и обсуждения учебного видеофильма "Основы управления и мотивации персонала" (Семинар "Перформия").

Тема 2.3. Организационное стимулирование персонала

1. Проект системы организационного стимулирования в организации.

Тема 3.1. Структурные элементы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности

1. Проект системы управления мотивацией в организации (обращается внимание на оценку организационных, технологических, управленческих, информационных, финансовых, кадровых, репутационных ресурсов организации).

Тема 3.2. Технология формирования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Нормативные документы, регламентирующие составляющие системы мотивации и стимулирования труда персонала в организации

1. Результаты самообследования при помощи теста-опросника В. Герчикова.
2. Предложения по изменениям и совершенствованию представленного образца нормативного документа, на основании которого производится мотивация и стимулирование персонала в организации.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭССЕ, СОСТАВЛЕННОГО СТУДЕНТОМ ПО ТЕМЕ ПРАКТИЧЕСКОГО ЗАНЯТИЯ

1. Отлично (5 баллов)

Эссе составлено по существу, грамотно, не содержит посторонней информации, стилистических и фактических ошибок, соответствует предложенному объему в 1,5-2 страницы рукописного текста, полностью отражает все заявленные вопросы.

2. Хорошо (4 балла)

Эссе составлено по существу, в целом грамотно, может содержать некоторую постороннюю информацию, отдельные непринципиальные фактические ошибки и/или стилистические погрешности, в основном отражает все заявленные вопросы.

3. Удовлетворительно (3 балла)

Эссе в целом составлено по существу, но отражает не все заявленные вопросы; слишком коротко или, напротив, слишком длинно, за счет включения информации, не относящейся к сути заявленных вопросов; содержит серьезные фактические ошибки и/или стилистические погрешности.

4. Неудовлетворительно (2 балла)

Эссе не составлено, либо не отражает существа заявленных вопросов; составлено безграмотно; содержит фактические ошибки, носящие принципиальный характер.

ЗАДАНИЯ ДЛЯ ОЦЕНКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА»

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Формируемые компетенции:

1. Знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владением навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике (ПК-8).

Задание 1. Схема мотивационного процесса включает _____ стадий:

- а) пять;
- б) шесть;
- в) семь.

Ответ: б

Задание 2. Как следует понимать мотивы престижа?

- а) попытки работника реализовать свою социальную роль, взять участие в общественно важной работе;
- б) попытки работника занять высшую должность в организации;
- в) попытки работника получать высокую зарплату;
- г) попытки работника взять участие в общественной работе;
- д) попытки работника иметь влияние на других людей.

Ответ: а

Задание 3. На уверенности в том, что за определенную выполненную работу человек получит вознаграждение основывается следующая теория мотивации:

- а) справедливости;
- б) потребностей;
- в) вознаграждений;
- г) ожиданий;
- д) предположений.

Ответ: г

Задание 4. Что обеспечивает управленческая функция «мотивация»?

- а) достижение личных целей;
- б) побуждение работников к эффективному выполнению поставленных задач;
- в) исполнение принятых управленческих решений;
- г) обеспечение бесспорного влияния на подчиненного;
- д) побуждение работников к деятельности.

Ответ: б

Задание 5. «Система премирования на базе КРІ - это:

- а) выплата денежного вознаграждения за отсутствие нарушений трудовой дисциплины;
- б) расчет выплаты в соответствии со стажем работы на данном предприятии;
- в) технология определения результатов и расчета денежного вознаграждения по итогам этих результатов.

Ответ: в

Задание 6. Укажите уровни удовлетворения потребностей.

Ответ:

Задание 7. Поощрительные выплаты по результатам деятельности предусматривают премиальные наличные выплаты тем менеджерам, которые достигают успехов при выполнении задач, связанных с:

Ответ:

Задание 8. Основными направлениями нематериального стимулирования персонала являются:

Ответ:

Задание 9. В организации, которой Вы руководите, создалась нездоровая обстановка. Кто-то упорно распространяет слухи, что вот-вот понизится заработная плата, что завезенное новое оборудование опасно для здоровья и жизни людей, что предприятие перестало платить деньги в пенсионный фонд и пенсии выплачиваться не будут.

1. Какие меры Вы примете для оздоровления обстановки?

2. На какую теорию мотивации Вы будете опираться, предлагая эти меры?

Ответ:

Задание 10. Что такие демотиваторы? Какие демотиваторы, на Ваш взгляд, наиболее опасны?

Ответ:

По ПК-8 получены результаты: _____

2. Знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владением технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике (ПК-9).

Задание 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.

Ответ: а

Задание 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).

Ответ: г

Задание 3. В чем заключается основная идея классической теории мотивации?
Ответ:

Задание 4. В чем заключается цель стимулирования персонала?
Ответ:

Задание 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.

Ответ: а

Задание 6. Вероятность увольнения по собственному желанию выше:

- а) у недавно нанятых на работу сотрудников
- б) у сотрудников, проработавших в организации 8-10 лет;
- в) у сотрудников, проработавших в организации 15-20 лет;
- г) у сотрудников, длительное время работающих в организации;
- д) не зависит от стажа работы в организации.

Ответ: а

Задание 7. 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.

Ответ: а

Задание 8. Если результаты деятельности работника неудовлетворительны, то как руководителю предпочтительнее сообщить об этом:

- а) высказать свою оценку в СМИ фирмы;
- б) высказать свою оценку сотруднику публично;
- в) вообще не говорить работнику о характере данной ему оценки, а сразу принять соответствующие меры;
- г) высказаться в отношении отдельных достижений сотрудника и подробнее остановиться на тех результатах, которые не удовлетворяют руководство компании;
- д) возможны варианты а) и б).

Ответ: г

Задание 9. 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).

Ответ: б

Задание 10. Завышение размеров вознаграждения сотрудника обычно приводит к:

- а) постоянному увеличению эффективности его работы;
- б) временному увеличению эффективности его работы;
- в) постоянному уменьшению эффективности его работы;
- г) временному уменьшению эффективности его работы;
- д) снижению мотивации работника.

Ответ: б

Задание 11. 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.

Ответ: в

Задание 12. 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.

Ответ: г

Задание 13. К представителям какой группы теории мотивации относятся Абрахам Маслоу, Дэвид МакКлеланд, Фредерик Герцберг?

Задание 14. К процессуальным теориям мотивации относится:

- а) теория двух факторов Герцберга;
- б) теория ожиданий;
- в) теория ERG Альдерфера; г) теория А.Маслоу;
- д) теория А.Файоля.

Ответ: б

Задание 15. Как условно называют теорию мотивации Виктора Врума?

Ответ:

Задание 16. Какая группа потребностей является первичной, базовой в иерархии А.Маслоу?

Ответ:

Задание 17. Какая из предложенных современных концепций мотивации была разработана профессором Калифорнийского университета В.Оучи?

Ответ:

Задание 18. Какая из теорий мотивации включает в себя следующие переменные: усилие, восприятие, результаты, вознаграждение, степень удовлетворения:

- а) теория ожидания;
- б) модель Портера-Лоулера;
- в) теория справедливости Адамса;
- г) теория ERG Альдерфера;
- д) теория А.Маслоу.

Ответ: а

Задание 19. Какие потребности свойственны всем людям?

Ответ:

Задание 20. Какие основные формы стимулов выделяют?

а) принуждение, материальное поощрение, моральное поощрение, самоутверждение;

б) моральное стимулирование, материальное стимулирование, функциональное стимулирование, структурное стимулирование;

в) стимул, мотив, потребность, нужда;

г) похвала, просьба, убеждение;

д) зарплата, премия, подарки.

Ответ: б

Задание 21. Каким образом проявляется в поведении человека доминирование мотива достижения успеха? (выберите несколько ответов)

1 - действовать лучше работников-конкурентов;

2 - желание не отличаться от других работников;

3 - достигать сложных целей или даже превосходить их;

4 - находить лучшие пути для выполнения заданий;

5 - отсутствует стремление выразить и отстаивать свою точку зрения, отличную от мнения большинства.

а) 1, 3, 4, 5;

б) 2, 3, 4, 5;

в) 1, 3, 4;

г) 3, 4, 5;

д) 2, 4, 5.

Ответ: в

Задание 22. Какой из ниже перечисленных пунктов не относится к основным факторам мотивации труда?

а) интересная работа;

б) продвижение по службе;

в) уровень заработной платы;

г) стаж работы;

д) условия труда.

Ответ: г

Задание 23. Кто из ученых анализировал и сопоставлял две мотивационные теории «Х» и «Y»?

Ответ:

Задание 24. Кто из ученых при классификации мотивов выделил в отдельную группу гигиенические мотивы?

Ответ:

Задание 25. Маслоу расположил потребности в следующей последовательности:

а) физиологические, потребности в безопасности, социальные, уважения, самосовершенствования;

б) потребности в безопасности, физиологические, социальные, самосовершенствования, уважения;

в) социальные, физиологические, потребности в безопасности, уважения, самосовершенствования;

г) самосовершенствования, социальные, потребности в безопасности, физиологические, уважения;

д) социальные, потребности в безопасности, физиологические уважения, самосовершенствования.

Ответ: а

Задание 26. На какие две группы подразделяются современные теории мотивации?

Ответ:

Задание 27. Наибольшую ценность с точки зрения мотивирования имеет работа:

а) предъявляющая завышенные требования к возможностям работника;

б) требующая от сотрудника значительных усилий;

в) не требующая от сотрудника значительных усилий;

г) не оплачиваемая в полном объеме;

д) оплачиваемая ниже, чем предыдущая работа.

Ответ: в

Задание 28. Основными формами оплаты труда являются:

а) повременная и сдельная;

б) заработная плата и прибыль;

в) тарификация и индексация;

г) фиксированная и плавающая;

д) окладная и тарифная.

Ответ: а

Задание 29. По Герцбергу основным фактором, влияющим на удовлетворенность трудом, является:

а) самостоятельность работников на своем рабочем месте;

б) ориентация работников на достижения;

в) благоприятные отношения с руководителем;

г) свобода в выборе времени отдыха в течение рабочего дня;

д) удовлетворение физиологических потребностей.

Ответ: д

Задание 30. Первоочередное предоставление льгот и бонусов руководящим сотрудникам:

а) увеличивает трудовую мотивацию персонала компании;

б) уменьшает трудовую мотивацию персонала компании;

в) не влияет на трудовую мотивацию персонала компании;

г) укрепляет чувство справедливости у работников;

д) является рациональным и отражает принципы процессуальных теорий

мотивации.

Ответ: б

Задание 31. Побудить исполнителя к активному сотрудничеству возможно двумя способами:

а) моральным и материальным поощрением;

б) угрозой увольнения и снижения заработной платы;

в) убеждением и участием;

г) администрированием и приказами;

д) манипулированием и просьбами.

Ответ: а

Задание 32. Под обогащением труда обычно понимают:

а) увеличение размера вознаграждения;

б) увеличение количества выполняемых функций;

в) возможности карьерного роста;

г) автоматизация труда;

д) возможность невыполнения функциональных обязанностей.

Ответ: в

Задание 33. Под термином «мотивация» понимают:

а) поведение человека, направленное на достижение определенной цели;

б) совокупность процессов, которые побуждают и ориентируют поведение человека;

в) выбираемые человеком цели и средства их достижения;

г) реакция человека на любые психологические воздействия;

д) смысл трудовой деятельности.

Ответ: б

Задание 34. Понятие «абсентизм» используют для обозначения:

Ответ:

Задание 35. Постоянная критика результатов работы сотрудника обычно приводит

к:

Ответ:

Задание 36. Теории мотивации Врума, Портера и Лоулера являются:

Ответ:

Задание 37. Человек ленив, старается избегать работы. Людей нужно принуждать к труду – это:

Ответ:

Задание 38. Что означает буквально «стимул» в переводе с латинского?

Ответ:

По ПК-9 получены результаты: _____

Критерии оценки результатов тестирования:

– оценка «отлично» выставляется студенту, если он отвечает верно на 80-100 % вопросов.

– оценка «хорошо», выставляется студенту, если он отвечает верно на 70-79 % вопросов.

– оценка «удовлетворительно», выставляется студенту, если он отвечает верно на 60-69 % вопросов.

– оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не освоил материал темы, дает менее 60% правильных ответов.

Итого по дисциплине количество баллов _____

МАТРИЦА СООТВЕТСТВИЯ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ УРОВНЮ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Критерии оценки	Уровень сформированности компетенций
Оценка по пятибалльной системе	
«Отлично»	«Высокий уровень»
«Хорошо»	«Повышенный уровень»
«Удовлетворительно»	«Пороговый уровень»
«Неудовлетворительно»	«Не достаточный»
Оценка по системе «зачет – незачет»	
«Зачтено»	«Достаточный»
«Не зачтено»	«Не достаточный»

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

1. Положение «О балльно-рейтинговой системе аттестации студентов»: СМК ПНД 08-01-2022, введено приказом от 28.09.2011 №371-О (<http://nsau.edu.ru/file/403>: режим доступа свободный);

2. Положение «О проведении текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся в ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ»: СМК ПНД 77-01-2022, введено в действие приказом от 03.08.2015 №268а-О (<http://nsau.edu.ru/file/104821>: режим доступа свободный).