

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гнатюк Максим Александрович
Должность: Первый проректор
Дата подписания: 11.07.2022 09:51:21
Уникальный программный ключ:
8873f497f100e798ae8c92c0d38e105e81805410

 **МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом
Направленность (Профиль) Кадровый менеджмент

Фонд оценочных средств разработан:

К.э.н., доцент кафедры «Управление персоналом» Метлин С.В.

Рекомендован к утверждению на заседании кафедры «Управление персоналом»

Зав. кафедрой «Управление персоналом», к.ф.н., доцент Маслов В.П.

Самара 2018

Содержание

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.
2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.
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.
 - Оценочные средства для текущего контроля
 - Оценочные средства для промежуточной аттестации
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.
5. Приложения

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Основными этапами формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы является их формирование в процессе освоения дисциплин, практик, подготовки ВКР и т.д.

Этапность формирования компетенций прямо связана с местом дисциплины в образовательной программе (раздел 2 РПД)

Перечень компетенций, формируемых дисциплиной

Б1.Б.9 Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности

код компетенции	определение компетенции	этапы формирования		
		кол-во	№	промежуточный/завершающий
ПК-7	умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач	3	1	промежуточный
			2	промежуточный
			3	завершающий
ПК-8	способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру	3	1	промежуточный
			2	промежуточный
			3	завершающий

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Основными этапами формирования компетенций обучающихся при освоении дисциплины являются последовательное изучение содержательно связанных между собой разделов (тем) учебных занятий. Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации позволяют определить уровень освоения компетенций обучающимися.

Планируемые результаты обучения приведены в разделе 1 рабочей программы дисциплины.

Матрица оценки результатов обучения по дисциплине

Код компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели оценивания компетенций)	Оценочные средства/формы контроля		
		Тестовые задания	Дискуссия	зачет
ПК-7	знает	+	+	+
	умеет	+		+
	владеет			+
ПК-8	знает	+	+	+
	умеет	+		+
	владеет			+

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения на каждом этапе контроля:

Критерии формирования оценок по результатам дискуссии

«Отлично» (5 баллов) – обучающийся показал глубокие знания материала по поставленным вопросам, грамотно, логично его излагает, структурировал и детализировал информацию, информация представлена в переработанном виде.

«Хорошо» (4 балла) – обучающийся твердо знает материал, грамотно его излагает, не допускает существенных неточностей в ответ на вопросы, представляет наглядный материал, помогающий слушателям запомнить основные пункты выступления.

«Удовлетворительно» (3 балла) – обучающийся имеет знания основного материала по поставленным вопросам, но не усвоил его деталей, допускает отдельные неточности.

«Неудовлетворительно» (0 баллов) – обучающийся допускает грубые ошибки в ответе на поставленные вопросы, демонстрирует отсутствие необходимой информации в презентации.

Критерии формирования оценок по выполнению тестовых заданий

«Отлично» (5 баллов) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 100 – 90% от общего объема заданных тестовых вопросов.

«Хорошо» (4 балла) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 89 – 70% от общего объема заданных тестовых вопросов.

«Удовлетворительно» (3 балла) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 69 – 60% от общего объема заданных тестовых вопросов.

«Неудовлетворительно» (0 баллов) - получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 59% и менее от общего объема заданных тестовых вопросов.

Критерии формирования оценок по зачету

«Зачтено» - обучающийся демонстрирует знание основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем; приобрел необходимые умения и навыки, освоил вопросы практического применения полученных знаний, не допустил фактических ошибок при ответе, достаточно последовательно и логично излагает теоретический материал, допуская лишь незначительные нарушения последовательности изложения и некоторые неточности.

«Не зачтено» - выставляется в том случае, когда обучающийся демонстрирует фрагментарные знания основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем. У экзаменуемого слабо выражена способность к самостоятельному аналитическому мышлению, имеются затруднения в изложении материала, отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые ошибки и незнание терминологии, отказ отвечать на дополнительные вопросы, знание которых необходимо для получения положительной оценки

Критерии и шкала оценивания уровней освоения компетенций приведены в таблице.

Критерии и шкала оценивания уровней освоения компетенций

Шкала оценивания	Уровень освоения компетенции	Критерии оценивания
отлично	высокий	обучающийся овладел элементами компетенции «знать», «уметь» и «владеть», проявил всесторонние и глубокие знания программного материала по дисциплине, освоил основную и дополнительную литературу, обнаружил творческие способности в понимании, изложении и практическом использовании усвоенных знаний.
хорошо	продвинутый	обучающийся овладел элементами компетенции «знать» и «уметь», проявил полное знание программного материала по дисциплине, освоил основную рекомендованную литературу, обнаружил стабильный характер знаний и умений и проявил способности к их самостоятельному применению и обновлению в ходе последующего обучения и практической деятельности.
удовлетворительно	базовый	обучающийся овладел элементами компетенции «знать», проявил знания основного программного материала по дисциплине в объеме, необходимом для последующего обучения и предстоящей практической деятельности, изучил основную рекомендованную литературу, допустил неточности в ответе на экзамене, но в основном обладает необходимыми знаниями для их устранения при корректировке со стороны экзаменатора.

неудовлетворительно	компетенция не сформирована	обучающийся не овладел ни одним из элементов компетенции, обнаружил существенные пробелы в знании основного программного материала по дисциплине, допустил принципиальные ошибки при применении теоретических знаний, которые не позволяют ему продолжить обучение или приступить к практической деятельности без дополнительной подготовки по данной дисциплине.
---------------------	-----------------------------	---

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

Перечень оценочных средств по дисциплине, их краткая характеристика и представление оценочного средства в фонде приведены в таблице.

Каждое оценочное средство представлено в фонде в виде единого документа или в виде комплекта документов.

Перечень оценочных средств для текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине

Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
Текущий контроль		
ОС 1	Тестовые задания	ОС 1
ОС 2	Дискуссия	ОС 2
Промежуточная аттестация		
ПА 1	Зачет	ПА 1

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

Описание процедуры оценивания «Дискуссия». Дискуссия может быть организована как в ходе проведения лекционного, так и в ходе практического занятия. Для эффективного хода дискуссии обучающиеся могут быть поделены на группы, отстаивающие разные позиции по одному вопросу. Преподаватель контролирует течение дискуссии, помогает обучающимся подвести её итог, сформулировать основные выводы и оценивает вклад каждого участника дискуссии в соответствии с критериями, описанными в пункте 5.2.

Описание процедуры оценивания «Тестирование». Тестирование по дисциплине проводится с использованием ресурсов электронной образовательной среды «Moodle» (режим доступа: <http://do.samgups.ru/moodle/>). Количество тестовых заданий и время задается системой. Во время проведения тестирования обучающиеся могут пользоваться программой дисциплины, справочной литературой, калькулятором. Результат каждого обучающегося оценивается в соответствии с универсальной шкалой, приведенной в пункте 5.2.

Описание процедуры оценивания «Зачет». Зачет может проводиться как в форме письменного ответа на вопросы билета, так и в иных формах (тестирование, коллоквиум, диспут, кейс, эссе, деловая или ролевая игра, презентация проекта или портфолио). Форма определяется преподавателем. Исходя из выбранной формы, описывается методика процедуры оценивания.

При проведении зачета в форме устного ответа на вопросы билета обучающемуся предоставляется 20 минут на подготовку. Опрос обучающегося по билету не должен превышать 0,25 часа. Ответ обучающегося оценивается в соответствии с критериями, описанными в пункте 5.2.

При проведении зачета в форме тестирования в системе «Moodle» (режим доступа: <http://do.samgups.ru/moodle/>) количество тестовых заданий и время задается системой. Во время проведения зачета обучающиеся могут пользоваться программой дисциплины, справочной литературой, калькулятором. Результат каждого обучающегося оценивается в соответствии с универсальной шкалой, приведенной в пункте 5.2.

Перечень оценочных средств для текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине

Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося	Фонд тестовых заданий по разделам и темам. Инструкция по выполнению. Критерии оценки
Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты	Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения	Перечень дискуссионных тем для проведения круглого стола, дискуссии, полемики, диспута, дебатов. Критерии оценки
Зачет	Форма промежуточной аттестации по дисциплине, позволяющая оценить результаты обучения и уровень сформированности компетенций на этапе изучения дисциплины.	Теоретические вопросы и практические задания для подготовки. Банк тестов. Критерии оценки.



Факультет «Экономика и управление персоналом»

Кафедра Управление персоналом

Вопросы к зачету

по дисциплине «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности»

1. Понятие и сущность мотивации. Суть механизма мотивации персонала.
2. Мотивация как процесс сопряжения целей организации и работника.
3. Потребность как основа мотивационной системы. Классификация, свойства и иерархия потребностей человека.
4. Критерии рационального потребления. Культура разумного потребления.
5. Мотив и стимул: понятия, взаимосвязь.
6. Стимулирование персонала: понятие, цели, виды.
7. Организационные формы стимулирующего воздействия.
8. Ценности, ценностная ориентация, установки и их влияние на мотивацию персонала.
9. Содержательные теории мотивации: сущность, соотношение различных содержательных теорий мотивации, недостатки и ограничения, сфера использования.
10. Теория иерархии потребностей Абрахама Маслоу.
11. Теория ERG (теория существования, связи и роста) К. Альдерфера.
12. Теория приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда.
13. Двухфакторная модель Ф. Герцберга.
14. Процессуальных теорий мотивации: сущность, использование в современной практике мотивации трудовой деятельности.
15. Теория ожиданий В. Врума.
16. Теория справедливости Д. Адамса.
17. Процессуальная модель Портера-Лоулера.
18. Теория партисипативного управления.
19. Теории «поля» и их значение для успешной мотивации персонала.
20. Вознаграждение работника: понятие, виды и формы. Общие принципы построения системы вознаграждения.
21. Материальное стимулирование - основное направление мотивации трудовой деятельности.
22. Дифференциация материального вознаграждения.
23. Мотивация персонала при различных типах стратегии компании.
24. Компенсационная политика организации.
25. Компенсационный пакет: понятие, структура, назначение.
26. Современная практика расчета компенсационного пакета.
27. Базовая заработная плата: понятие, структура, установление.
28. Грейдинговая система вознаграждения персонала. Формирование системы грейдов.
29. Гибкие системы оплаты труда. Определение величины окладов в зависимости от грейда.
30. Бестарифная система оплаты труда.
31. Программы повышения заработной платы. Индексация заработной платы.
32. Системы участия работников в капитале: виды, мотивационный эффект.
33. Performance management - управление эффективностью деятельности: сущность, основные принципы, значение в мотивации труда.
34. Критерии эффективности трудовой деятельности. Комплексная оценка эффективности работы персонала.

35. Коэффициенты трудового участия и трудового вклада (КТУ и КТВ): понятие, применение, расчет.
36. Ключевые показатели эффективности (KPI): определение, критерии измерения, использование в системе вознаграждения персонала.
37. Социальный пакет: сущность, структура, назначение, принципы распределения.
38. Социальные программы бенефиционной системы.
39. Моральное стимулирование: сущность, значение, основные направления и формы.
40. Индивидуальность сотрудника и его мотивация.
41. Особенности мотивации сотрудников различных типов темперамента.
42. Интеллект, стиль мышления сотрудника, их влияние на мотивацию трудовой деятельности.
43. Особенности мотивации персонала на различных этапах трудовой карьеры.
44. Методы выявления потребностей персонала.
45. Мотивация персонала различных организационных культур.
46. Мотивационный профиль и выбор мотивирующих мероприятий.
47. Мотивирующая форма приема персонала; выявление мотиваторов кандидата на стадии приема.
48. Мотивация сотрудника в период адаптации.
49. Мотивация лояльности персонала.
50. Разработка положения об оплате труда персонала.
51. Внедрение, поддержка и коррекция системы мотивации. Мониторинг мотивационной среды и системы мотивации.
52. Эффективность воздействия мотивационных факторов на успешность работы персонала.
- 53.

Критерии формирования оценок по зачету

«Зачтено» - обучающийся демонстрирует знание основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем; приобрел необходимые умения и навыки, освоил вопросы практического применения полученных знаний, не допустил фактических ошибок при ответе, достаточно последовательно и логично излагает теоретический материал, допуская лишь незначительные нарушения последовательности изложения и некоторые неточности.

«Не зачтено» - выставляется в том случае, когда обучающийся демонстрирует фрагментарные знания основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем. У экзаменуемого слабо выражена способность к самостоятельному аналитическому мышлению, имеются затруднения в изложении материала, отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые ошибки и незнание терминологии, отказ отвечать на дополнительные вопросы, знание которых необходимо для получения положительной оценки.

Составитель _____ Метлин С.В.
«___» _____ 2016г.

Факультет «Экономика и управление персоналом»
Кафедра Управление персоналом

**Банк вопросов к тестированию
по дисциплине «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности»**

1. Какая из перечисленных теорий является процессуальной теорией мотивации?

- А) модель Портера-Лоулера;
- Б) теория иерархических потребностей Маслоу;
- В) двухфакторная теория Герцберга;
- Г) теория приобретенных потребностей МакКлелланда.

2. Какая из перечисленных теорий является содержательной теорией мотивации?

- А) теория ожидания;
- Б) теория справедливости;
- В) теория приобретенных потребностей;
- Г) модель Портера-Лоулера.

3. Какая из перечисленных потребностей относится к первичным потребностям?

- А) самовыражения;
- Б) причастности;
- В) уважения;
- Г) безопасности.

4. Что чаще всего подвергается критике при оценке теории Маслоу?

- А) деление потребностей на первичные и вторичные;
- Б) иерархическое расположение потребностей;
- В) последовательность расположения потребностей;
- Г) содержание отдельных потребностей.

5. Какой из перечисленных факторов Герцберг отнес к мотивациям?

- А) условия работы;
- Б) заработную плату;
- В) взаимоотношения в коллективе;
- Г) высокую ответственность.

6. Какой из перечисленных факторов Герцберг отнес к гигиеническим факторам?

- А) возможность творческого и делового роста;
- Б) успех;
- В) заработок;
- Г) продвижение по службе.

7. С точки зрения Герцберга люди заинтересованы в выполнении работы более эффективно, если в организации:

- А) в полной мере реализуются гигиенические факторы;
- Б) не реализуются гигиенические факторы и недостаточна мотивация;
- В) не в полной мере реализуются гигиенические факторы, а мотивации представлены полно;
- Г) полностью реализуются и гигиенические факторы и мотивации.

8.

Какая зависимость не рассматривается в теории ожидания?

- А) между приложенными затратами труда и ожидаемыми результатами;
- Б) между интенсивностью труда и размером заработной платы;
- В) между полученным результатом и возможным вознаграждением;
- Г) между вознаграждением и его ценностью.

9.Какая форма мотивации включает в себя все основные виды стимулирования?

- А) повышение в должности;
- Б) улучшение условий труда;
- В) награждение орденами и медалями;
- Г) поручение ответственной и сложной работы.

10. Мотивацией называется:

- а) стимулирование труда;
- б) совокупность ведущих мотивов;
- в) актуальность той или иной потребности для человека;
- г) процесс побуждения к деятельности для достижения цели;
- д) правила, способствующие повышению эффективности труда.

11. Трудовой мотив -это:

- а) внешнее или внутреннее вознаграждение;
- б) осознание отсутствия чего-либо, вызывающее побуждение к действию;
- в) непосредственное побуждение работника к деятельности, связано с удовлетворением его потребностей;
- г) благо, предоставляемое работнику субъектом управления при условии эффективной трудовой деятельности;
- д) стремление работника получить определенные блага посредством трудовой деятельности.

12. Мотивы труда делятся на:

- а) поощряемые и подавляемые;
- б) активные и пассивные;
- в) социальные и биологические;
- г) духовные и материальные;
- д) врожденные и приобретенные.

13. К мотивационным типам работников относятся:

- а) «Хулиган»;
- б) «Равнодушный»;
- в) «Патриот»;
- г) «Конформист»;
- д) «Наставник».

14. Побуждением называется:

- а) осознание отсутствия чего-либо;
- б) внешнее или внутреннее вознаграждение;
- в) ощущение недостатка в чем-либо, сконцентрированное на достижении цели;

- г) степень актуальности той или иной потребности для человека;
- д) группа ведущих мотивов, определяющих поведение работника.

15. Вознаграждение -это:

- а) цель, к достижению которой стремится человек;
- б) награда в виде повышения в должности;
- в) мотив, заставляющий человека действовать;
- г) все, что работник считает для себя ценным;
- д) средство удовлетворения потребности.

1. Согласно определению М. Мескона мотивация

- а) Процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации;
- б) Испытываемая потребность;
- в) Нужда;
- г) Желание

2.

Современные теории мотивации подразделяют на две категории:

- а) Современные и устаревшие;
- б) Мотивационные и не мотивационные;
- в) Содержательные и процессуальные;
- г) Правильного ответа нет

3. Содержательные теории мотивации основываются на:

- а) Идентификации побуждений называемых потребностями, которые заставляют действовать так, а не иначе;
- б) Глубоком и познавательном содержании процесса осмысления мотивации;
- в) Ни на чем не основываются;
- г) На анализе усилий, определяющих поведение людей

4. Главное отличие процессуальных теорий мотивации от содержательных теорий мотиваций состоит в том, что:

- а) В названиях;
- б) В процессуальных теориях мотивации анализируется то, как человек распределяет усилия для достижения различных целей и как выбирает конкретный вид поведения, а содержательные теории мотивации базируются на потребностях и связанных с ними факторах, определяющих поведение людей;
- в) Нет отличий;
- г) Правильного ответа нет

5. К содержательным теориям мотивации относятся:

- а) Иерархия потребностей по А. Маслоу;
- б) Теория ожиданий по Вруму;
- в) Теория потребностей МакКлелланда;
- г) Все ответы верные

6. Потребность по М. Мескону –это:

- а) Осознанное отсутствие чего-то, вызывающее побуждение к действию или не вызывающее побуждение к действию;
- б) Наши желания;
- в) Осознанное отсутствие чего-то, вызывающее побуждение к действию;

г) Осознанное отсутствие чего-то

7. Различают два вида мотивации:

- а) Скрытую и внешнюю;
- б) Первичную и вторичную;
- в) Внешнюю и внутреннюю;
- г) Злобную и добрую

8. Внутренняя мотивация – это:

- а) Побуждение к деятельности, которое определяется личными целями субъекта – потребностями, интересами, ценностями;
- б) Мотивация, которая сидит в глубине души и издевается над вами;
- в) Скрытая от посторонних глаз;
- г) Правильного ответа нет

9. Потребности подразделяются на:

- а) Первичные и вторичные;
- б) Генетически унаследованные и натренированные;
- в) Потребности первой необходимости и второй необходимости;
- г) Адекватные и неадекватные

10. Механизмы мотивации по Ю. Леваде следующие:

- а) Экономические, научные, этические, этнические, социальные;
- б) Традиционные, этические, директивные, корпоративные, экономические;
- в) Экономические, корпоративные, личностные;
- г) Государственные, общественные, личностные

11. Свободные, обусловленные внутренними побуждениями действия человека, направленные на достижение своих целей, реализацию своих интересов – это:

- а) стимулы
- б) мотивы
- в) мотивационная деятельность
- г) цели

12. На какие две группы подразделяются современные теории мотивации?

- а) классические, прогрессивные
- б) социальные, экономические
- в) содержательные, процессуальные
- г) научные, практические

13. Трудовой мотив – это:

- а) внешнее или внутреннее вознаграждение
- б) осознание отсутствия чего-либо, вызывающее побуждение к действию
- в) непосредственное побуждение работника к деятельности, связано с удовлетворением его потребностей
- г) благо, предоставляемое работнику субъектом управления при условии эффективной трудовой деятельности

14. Мотивацией называется:

- а) стимулирование труда
- б) совокупность ведущих мотивов
- в) актуальность той или иной потребности для человека

г) процесс побуждения к деятельности для достижения цели

15. Чем завершается процесс мотивации?

- а) оценкой работника
- б) выработкой мотива
- в) аттестацией работника
- г) материальным вознаграждением

16. Как называется мотивация, когда мотивы порождает непосредственно человек, сталкивающийся с задачей?

- а) внутренняя
- б) индивидуальная
- в) персональная
- г) деловая
- д) является рациональным и отражает принципы процессуальных теорий мотивации

17. Как называется стремление работника удовлетворить свои потребности посредством трудовой активности?

- а) трудовая активность
- б) мотивированная деятельность
- в) мотив труда
- г) мотивация труда

18. Как называется понятие, когда речь идет о работнике, стремящемся получить благо посредством трудовой деятельности?

- а) стимул труда
- б) мотив труда
- в) труженик
- г) потребность в труде

19. К какому уровню потребностей, по теории Маслоу, относятся потребности физиологические и безопасности?

- а) к высшему
- б) к среднему
- в) к первичному
- г) к низшему

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

- а) содержательной;
- б) процессуальной;
- в) классической;
- г) количественной;
- д) административной

21. 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

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

- а) теория х;
- б) теория у;
- в) теория z;
- г) пирамида потребностей;
- д) теория ожидания

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

- а) К.Мадсен;
- б) А.Маслоу;
- в) Ф.Герцберг;
- г) К.Альфред;
- д) В.Врум

24. 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

25. В чем заключается основная идея классической теории мотивации?

- а) самоутверждение –единственный мотивирующий фактор в работе;
- б) деньги –единственный мотивирующий фактор в работе;
- в) жажда власти –основной мотивирующий фактор в работе;
- г) мотивирует стремление к расширению масштаба контроля;
- д) человека мотивируют потребности высших уровней

26. 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

27. 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

28. Какие из приведенных потребностей свойственны всем людям?

- а) в самовыражении, самоопределении;
- б) в общественном признании;
- в) в безопасности;
- г) физиологические;

д) социальные

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

- а) Абрахам Маслоу;
- б) Фредерик Херцберг;
- в) Ф.Тейлор;
- г) Д.Макгрегор;
- д) В.Врум

30. 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

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

32. 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

33. В чем заключается цель стимулирования персонала?

- а) побудить человека избегать конфликтов;
- б) побудить человека делать больше и лучше того, что обусловлено трудовыми отношениями;
- в) побудить человека не превышать своих полномочий;
- г) внушить человеку чувство собственного достоинства;
- д) обеспечить человеку достойный уровень жизни

34. Процессуальные теории мотивации изучают

- а) содержание потребностей и мотивов человека;
- б) факторы, влияющие на формирование потребностей;
- в) взаимосвязь поведения и его ожидаемых результатов;
- г) основные способы принуждения к труду;
- д) влияние психологических особенностей человека на мотивации.

35. Резкое увеличение количества случаев мелкого воровства, самовольного сокращения рабочего дня и других аналогичных проявлений (при сохранении кадрового состава) обычно могут быть устранены путем:

- а) увеличения воспринимаемой справедливости системы вознаграждений;
- б) усиления контроля и дисциплинарных мер;
- в) замены части менеджеров среднего звена;
- г) повышения привлекательности работы;
- д) улучшения условий труда

36. С точки зрения мотивирования сотрудников основная задача организации корпоративных праздников состоит в том, чтобы:

- а) привнести в работу радость;
- б) продемонстрировать уважение руководства к сотрудникам;
- в) компенсировать невысокий уровень оплаты труда в компании;
- г) все вместе;
- д) все неверно

37. Самостоятельными мотивирующими факторами могут служить такие особенности содержания работы, как (выберите несколько ответов)

- 1 –автономность;
 - 2 –повторяемость;
 - 3 -разнообразие требуемых навыков;
 - 4 -простота требуемых знаний;
 - 5 –монотонность работы;
 - 6 –конвейерная зависимость
- а) 1, 2, 3;
 - б) 1, 3, 4;
 - в) 1, 3, 5;
 - г) 1, 5, 6;
 - д) 3, 4, 6

38. Сдельная форма оплаты труда используется в случаях, когда:

- а) цикл работы слишком длинный;
- б) в работе постоянно происходят изменения;
- в) процесс производства не контролируется человеком;
- г) работу можно легко измерить и она увязана с конкретными исполнителями;
- д) работу сложно измерить и она не увязана с конкретными исполнителями

39. Сила мотива определяется:

- а) степенью актуальности той или иной потребности для работника;
- б) направленностью потребности;
- в) степенью уверенности в собственных силах;
- г) характером человека;
- д) степенью изменчивости потребностей

40. Теории мотивации Врума, Портера и Лоулера являются:

- а) содержательными;
- б) процессуальными;
- в) системными;
- г) организационными;
- д) описательными

41. Принципы Э.Мэйо, иерархия потребностей У.Маслоу, Хотгорские эксперименты являются вкладом в теорию управления:

- а) бихевиористов;
- б) школы человеческих отношений;
- в) классической школы управления;
- г) школы научного управления;
- д) административной школы

42. Постоянная угроза увольнения за несоответствие занимаемой должности

- а) увеличивает преданность организации;
- б) уменьшает преданность организации;
- в) не влияет на преданность организации;
- г) снижает степень конфликтности личности;
- д) увеличивает эффективность труда

43. 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

44. Понятие "абсентизм" используют для обозначения:

- а) текучести кадров;
- б) преданности организации;
- в) процесса отторжения работы;
- г) жизнь во благо других людей;
- д) быстрого роста профессионализма

45. 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

46. 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 выражать 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

47. 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

48. 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

49. 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

50. 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

51. 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

52. Постоянная критика результатов работы сотрудника обычно приводит к:

- а) увеличению эффективности его труда;
- б) уменьшению эффективности его труда;
- в) увеличению потребности в обучении;
- г) снижению степени конфликтности личности;
- д) росту преданности организации

53. 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

54. 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

55. 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

56. 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

57. Как условно называют теорию мотивации Виктора Врума?

- а) теория ожиданий;
- б) теория справедливости;
- в) теория X, Y;
- г) пирамида Врума;
- д) содержательная теория

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

- а) в самовыражении, самоопределении;
- б) в общественном признании;
- в) в безопасности;
- г) физиологические;
- д) социальные.

Критерии формирования оценок по выполнению тестовых заданий

«Отлично» (5 баллов) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 100 – 90% от общего объёма заданных тестовых вопросов.

«Хорошо» (4 балла) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 89 – 70% от общего объёма заданных тестовых вопросов.

«Удовлетворительно» (3 балла) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 69 – 40% от общего объёма заданных тестовых вопросов.

«Неудовлетворительно» (0 баллов) - получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 39% и менее от общего объёма заданных тестовых вопросов.

Составитель _____ Метлин С.В.
«___» _____ 2016г.

Факультет «Экономика и управление персоналом»
Кафедра Управление персоналом

Перечень дискуссионных тем
по дисциплине «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности»

1. Процессуальные теории мотивации в современном управлении персоналом.
2. Содержательные теории мотивации в современном управлении персоналом.
3. Методы диагностики уровня мотивации сотрудников организации.
4. Виды материального и нематериального стимулирования персонала на примере компании.
5. Атрибуция как психологический аспект мотивации персонала.
6. Психологические аспекты мотивации персонала.
7. Построение системы мотивации в компании «с нуля».
8. Особенности мотивации управленческого состава.
9. Формы и системы оплаты труда на примере компании.
10. Формирование системы компенсаций.
11. Компенсационная политика современной организации.
12. Мотивация персонала в самообучающихся организациях.
13. Влияние гендерных факторов на мотивацию персонала организации.
14. Льготы и условно-материальные компенсации в организации.
15. Базовые компенсации в организации.

Критерии формирования оценок по результатам дискуссии

«Отлично» (5 баллов) – обучающийся показал глубокие знания материала по поставленным вопросам, грамотно, логично его излагает, структурировал и детализировал информацию, информация представлена в переработанном виде.

«Хорошо» (4 балла) – обучающийся твердо знает материал, грамотно его излагает, не допускает существенных неточностей в ответ на вопросы, представляет наглядный материал, помогающий слушателям запомнить основные пункты выступления.

«Удовлетворительно» (3 балла) – обучающийся имеет знания основного материала по поставленным вопросам, но не усвоил его деталей, допускает отдельные неточности.

«Неудовлетворительно» (0 баллов) – обучающийся допускает грубые ошибки в ответе на поставленные вопросы, демонстрирует отсутствие необходимой информации в презентации.

Составитель _____ Метлин С.В.
« ____ » _____ 2016г.