

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 06.07.2026 10:39:53

Уникальный программный ключ:

04c19ed8bb98f3b6cb77a486b9a8788b8322923

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 1 из 14

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

**Фонд оценочных средств  
для промежуточной аттестации  
по дисциплине**

**Б1.В Мотивация и стимулирование трудовой деятельности**

**Направление подготовки (специальность)**

**38.03.03 «Управление персоналом»**

**Направленность (профиль)**

**«Управление персоналом в организации»**

**Присваиваемая квалификация (степень)**

**бакалавр**

**Форма обучения**

**Очная**

**Год(ы) набора 2026**

**Челябинск 2025 г.**



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 2

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## Содержание

- 1. Паспорт фонда оценочных средств**
- 2. Перечень формируемых компетенций**
  - 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной**
- 3. Содержание оценочных средств по дисциплине**
  - 3.1 Виды оценочных средств**
  - 3.2 Содержание оценочных средств**
- 4 Порядок проведения и критерии оценивания промежуточной аттестации**
  - 4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (защиты отчета)**
  - 4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств.**
  - 4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций**



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## 1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) «Управление персоналом в организации»

Дисциплина: Б1.В Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

Семестр (семестры) изучения: для очной формы обучения - 5 семестр

Форма промежуточной аттестации: экзамен

Для очной формы обучения применяется балльно-рейтинговая система оценивания.

## 2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

### 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины «Б1.В Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» направлено на формирование следующих компетенций:

Код и наименование компетенции согласно ФГОС	Индикаторы достижения компетенций согласно ОПОП ВО	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
1	2	3
ПК-7 Способен анализировать и оценивать систему материальной мотивации персонала в организации	ПК-7 1. Демонстрирует знание форм и систем заработной платы, методов материального и нематериального стимулирования персонала ПК-7 2. Анализирует успешные корпоративные практики по организации системы оплаты труда персонала, современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации ПК-7 3. Демонстрирует способность определять бюджет фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	Знать: основные понятия и категории мотивации и стимулирования труда персонала, виды стимулирования труда, принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования труда, порядка применения дисциплинарных взысканий, основы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности, его уровни и ограничения Уметь: применять различные виды мотивации и стимулирования труда, формировать, анализировать и оценивать систему мотивации и стимулирования труда, оформлять ее документально, применять дисциплинарные взыскания, применять основы управления мотивацией и стимулирование трудовой деятельности Владеть: базовыми навыками разработки и формирования системы мотивации и стимулирования труда, ее анализа и оценки, порядком применения основ управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности

## 3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 3.1 Виды оценочных средств



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 4

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

Код, наименование компетенции согласно ФГОС	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине	Контролируемые темы/ разделы (номер и название раздела из РПД п.2.2)	Семестр	Номер задания	Наименование оценочного средства	
<b>ПК-7</b> Способен анализировать и оценивать систему материальной мотивации персонала в организации	Знать: основные понятия и категории мотивации и стимулирования труда персонала, виды стимулирования труда, принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования труда, порядка применения дисциплинарных взысканий, основы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности, его уровни и ограничения	1. Теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Содержательные и процессуальные теории мотивации трудовой деятельности. 2. Разработка эффективной системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Оплата труда как ключевой элемент системы стимулирования трудовой деятельности. 3. Разработка социального пакета и системы нематериального стимулирования труда персонала организации.	очная форма – 5	1	Задание закрытого типа на установление соответствия	
				2	Задание закрытого типа на установление последовательности	
				3-20	Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа	
	Уметь: применять различные виды мотивации и стимулирования труда, формировать, анализировать и оценивать систему мотивации и стимулирования труда, оформлять ее документально, применять дисциплинарные взыскания, применять основы управления мотивацией и стимулирование трудовой деятельности			очная форма – 5	21, 22	Задание открытого типа с кратким ответом/ вставить термин
					23, 24	Задание открытого типа с развернутым ответом
					25-28	Задания открытого типа с кратким ответом



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 5	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

	Владеть: базовыми навыками разработки и формирования системы мотивации и стимулирования труда, ее анализа и оценки, порядком применения основ управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности		очная форма – 5	29-34	Задание открытого типа задача
--	---	--	-----------------	-------	-------------------------------

### 3.2 Содержание оценочных средств

#### *Часть 1. База тестовых вопросов закрытого типа*

#### **Задание 1.** (Задание закрытого типа на установление соответствия)

*Прочитайте задание, и установите соответствие между видом стимулирования и примером его реализации в организации:*

<i>Вид стимулирования</i>	<i>Пример</i>
А) Материальное денежное	1. Награждение грамотой, публичное признание заслуг на собрании коллектива
Б) Материальное неденежное	2. Премия по итогам квартала, надбавка за выслугу лет
В) Нематериальное социальное	3. Предоставление служебного транспорта, оплата ДМС, путёвки на отдых
Г) Нематериальное моральное	4. Возможность участия в принятии решений, делегирование полномочий, карьерный рост

А	Б	В	Г

#### **Задание 2.** (Задание закрытого типа на установление последовательности)

*Расположите этапы процесса мотивации сотрудника в правильной последовательности от ранних к более поздним. Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:*

1. Получение вознаграждения и удовлетворение потребности.



2. Появление потребности.
3. Совершение действий, направленных на достижение цели.
4. Определение целей и действий для удовлетворения потребности.

--	--	--	--

**Задание 3.** (*Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа*)

Потребность правильнее характеризовать как:

- а) один из мотивов деятельности;
- б) стимул к труду;
- в) ощущение нужды в чем-либо;

**Задание 4.** (*Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа*)

Укажите лишнее среди элементов процесса формирования мотива?

- а) интерес;
- б) благо;
- в) цена;
- г) заработная плата.

**Задание 5.** (*Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа*)

Что из нижеперечисленного относится к элементам морального стимулирования (отметьте не менее двух правильных ответов)?

- а) похвала руководителя;
- б) стажировка;
- в) предоставление дополнительного отпуска;
- г) бесплатные абонементы в спортзал.

**Задание 6.** (*Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа*)

В какой теории утверждается, что у работника основными являются потребности достижения, соучастия и власти, которые находятся во взаимосвязи:

- а) в теории иерархии потребностей Маслоу;
- б) в теории Мак - Клеllandа;
- в) в теории Портера - Лоулера;
- г) в теории ожиданий Врума.

**Задание 7.** (*Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа*)

К «мотиваторам» в теории Герцберга относятся:

- а) надежность и стабильность рабочего места;
- б) потребность в достижении;
- в) потребность в справедливом распределении заработной платы;
- г) административный стиль управления.

**Задание 8.** (*Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа*)

Инструментальная мотивация в типологической модели Герчикова характеризуется:

- а) стремлением работника к самореализации через освоение профессии;



- б) приоритетом в мотивации работника потребностей в работе с техникой;
- в) первоочередностью материальных интересов работника;
- г) преобладанием мотивации властвования над другими людьми.

**Задание 9.** (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Под стимулом правильнее понимать:

- а) исключительно материальное вознаграждение;
- б) внутренний мотив социальной направленности;
- в) внутренний мотив деятельности;
- г) внешний мотив деятельности.

**Задание 10.** (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Что из нижеперечисленного относится к материальным неденежным направлениям стимулирования труда?

- а) доплаты и надбавки;
- б) участие в акционерном капитале;
- в) участие в прибылях;
- г) программы жилищного строительства.

**Задание 11.** (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

К какой группе методов стимулирования труда относится предоставление дополнительных отпусков персоналу:

- а) материальное денежное стимулирование;
- б) материальное неденежное стимулирование;
- в) нематериальное (моральное) стимулирование.

**Задание 12.** (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Отправной точкой формирования системы стимулирования и мотивации труда является:

- а) определение показателей оценки труда;
- б) диагностика существующей системы мотивации и стимулирования труда персонала;
- в) формулирование целей создания системы;
- г) регламентация системы стимулирования.

**Задание 13.** (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Какая из целей цель системы мотивации и стимулирования труда предполагает, что система должна быть конкурентоспособной для того, чтобы эффективно привлекать те категории специалистов, которые требуются для успешной работы?

- а) привлечение персонала в организацию;
- б) сохранение сотрудников организации;
- в) стимулирование производительности;
- г) справедливая оценка трудового вклада работников.

**Задание 14.** (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)



На каком этапе разработки системы мотивации и стимулирования труда получают статистически достоверные данные о средней заработной плате специалистов по конкретным должностям, уровне и динамике оплаты труда, издержках работодателя на рабочую силу:

- а) этап мониторинга рынка труда и позиционирования организации;
- б) этап диагностики мотивации работников;
- в) этап анализа стратегии управления персоналом организации;
- г) диагностика существующих в организации форм и методов стимулирования труда.

**Задание 15.** *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

Целями разработки социального пакета на предприятии являются:

- а) формирование «среднего» класса в обществе;
- б) рост производительности труда и желание работников трудиться;
- в) выбор наиболее эффективной системы оплаты труда;
- г) социальная защищенность работников.

**Задание 16.** *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

За рост количественных и качественных показателей в работе сотруднику выплачивается:

- а) социальный пакет;
- б) базовый оклад;
- в) переменная часть вознаграждения;
- г) доплаты и надбавки

**Задание 17.** *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

Какой вид стимулирования труда предполагает, что регулировать поведение работника можно на основе изменения чувства его удовлетворенности работой в организации?

- а) организационное стимулирование;
- б) стимулирование свободным временем;
- в) моральное стимулирование;
- г) стимулирование обучением.

**Задание 18.** *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

Исключите лишнее из документов, регламентирующих нематериальное стимулирование:

- а) Этический кодекс организации;
- б) Положение о почетном звании;
- в) Положение о профессиональном обучении;
- г) Правила внутреннего трудового распорядка.

**Задание 19.** *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

Отметьте недостаток использования моральных стимулов:

- а) дороговизна



Версия документа - 1	стр. 9	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

- б) возможная быстрая насыщаемость работников такими стимулами, что может спровоцировать раздражение
- в) наличие элемента случайности
- г) субъективность

**Задание 20.** (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Использование игровых механик и элементов игрового дизайна для вовлечений и мотивации людей к достижению целей – это:

- а) организационное стимулирование
- б) участие в управление
- в) петернализм
- г) геймификация

## *Часть 2. База тестовых вопросов открытого типа*

**Задание 21.** (Задание открытого типа с кратким ответом/ вставить термин)

*Прочитайте задание, вставьте верное словосочетание (допускается два слова).*

Вставьте термин. \_\_\_\_\_ – метод управления трудовым поведением работника/группы, состоящий в целенаправленном воздействии на поведение персонала посредством влияния на условия его жизнедеятельности с использованием мотивов, движущих его деятельностью.

**Задание 22.** (Задание открытого типа с кратким ответом/ вставить термин)

*Прочитайте задание, вставьте верное словосочетание (допускается два слова).*

Вставьте термин. \_\_\_\_\_ – внутреннее побуждение человека, обуславливающее его трудовую активность.

**Задание 23.** (Задание открытого типа с развернутым ответом)

*Прочитайте задание и запишите развернутый обоснованный ответ*

В чем заключается сущность двухфакторной теории Ф. Герцберга?

**Задание 24.** (Задание открытого типа с развернутым ответом)

*Прочитайте задание и запишите развернутый обоснованный ответ*

В чем заключается сущность теории справедливости Дж. Адамса?

**Задание 25.** (Задание открытого типа с кратким ответом)

*Прочитайте задание, вставьте верное словосочетание (допускается два слова).*

Как называется программа предоставления социального пакета, которая предлагает работникам организации некоторый обязательный минимальный набор выплат и услуг и возможность выбора дополнительных услуг или их денежного эквивалента в рамках установленного лимита?

**Задание 26.** (Задания открытого типа с кратким ответом)

*Прочитайте текст и ответьте на вопрос (допускается до двух слов).*

Как называется часть заработной платы, которую работник получает непосредственно за выполнение своих основных обязанностей (требования должностных инструкций, положений об отделах и т.д.) или установленных норм труда?

**Задание 27.** (Задания открытого типа с кратким ответом)

*Прочитайте текст и ответьте на вопрос («да» или «нет»).*



В компании внедрили систему бонусов за перевыполнение плана, но критерии начисления не прописали — решения принимает руководитель отдела. Может ли такая практика снизить мотивацию сотрудников?

**Задание 28.** (Задания открытого типа с кратким ответом)

*Прочитайте текст и ответьте на вопрос («да» или «нет»).*

Компания предлагает сотрудникам бесплатное обучение новым навыкам, но курсы не связаны с их текущей должностью и карьерными интересами. Окажет ли такой формат обучения мотивирующий эффект?

**Задание 29.** (Задание открытого типа задача)

Молодые специалисты в IT-отделе быстро осваивают задачи, но через 6–8 месяцев увольняются: они говорят, что не видят перспектив роста в компании. Текучесть кадров растёт, а обучение новичков требует времени и денег. Как удержать талантливых сотрудников?

**Задание 30.** (Задание открытого типа задача)

Опытный сотрудник, который раньше показывал отличные результаты, стал работать хуже: срывает сроки и избегает сложных задач. При беседе он говорит, что «всё надоело» и «работа превратилась в рутину». Какие меры помогут вернуть его мотивацию?

**Задание 31.** (Задание открытого типа задача)

В колл-центре сотрудники выполняют план по количеству звонков, но качество общения с клиентами низкое: растёт число жалоб. Оператор объясняет: «Главное — набрать часы, а не разбираться с проблемами». Как сместить фокус с количества на качество?

**Задание 32.** (Задание открытого типа задача)

Завод по производству бетона (150 сотрудников, 5 лет на рынке) имеет два ключевых подразделения: отдел продаж и отдел обслуживания клиентов. Система оплаты труда основана на фиксированном окладе и меняться не планируется, но руководитель отдела обслуживания жалуется на отсутствие инструментов влияния на сотрудников. Хотя специалисты соответствуют требованиям, эффективность отдела остаётся на среднем уровне. Что необходимо изменить в системе стимулирования труда?

**Задание 33.** (Задание открытого типа задача)

На предприятии «Уралгазсервис» сменился собственник. Было решено провести реструктуризацию. Ситуация с персоналом на тот момент была очень сложной. Предприятие не могло предложить конкурентоспособные зарплаты на рынке труда по всем профильным специальностям. Разница в заработной плате по сравнению с предприятиями энергетики и нефтепереработки по некоторым специальностям доходила до 200%. При этом оплату труда иногда задерживали. Руководством разработана антикризисная программа, сформулируйте рекомендации руководству предприятия по мотивированию сотрудников на необходимые компании действия (работа в прежней или иной должности).

**Задание 34.** (Задание открытого типа задача)

Вы менеджер по персоналу производственной компании с численностью работающих 600 человек. Ваша компания столкнулась с резким ростом текучести кадров среди рабочих основного производства, которая выросла с 8% до 53% за последний год. Самая высокая текучесть среди мужчин, проработавших в компании 1



год и меньше. Средний возраст уволившихся работников 25-35 лет. Разработайте предложения по системе стимулирования, направленные на уменьшение текучести кадров среди новых работников.

## 4 ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

### 4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (экзамена)

Экзамен состоит из 3- частей

1 часть – студент решает 15 тестовых вопросов закрытого типа, выбранных случайным образом. Продолжительность – 20 минут.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 45 баллов

2 часть – студент решает тесты открытого типа со свободным ответом, которые не предполагают вариантов ответа, правильный ответ требуется написать самостоятельно. Всего 5 тестовых вопросов, выбранных случайным образом. Продолжительность – 15 минут.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 25 баллов

3 часть – студент решает задачу, выбранную случайным образом. Продолжительность – 30 минут.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 30 баллов

Всего заданий – 20.

Максимальный балл – 100 баллов:

0-49 баллов - неудовлетворительно (оценка 2);

50-69 баллов - удовлетворительно (оценка 3);

70-90 баллов - хорошо (оценка 4);

91-100 баллов - отлично (оценка 5).

Общее время выполнения работы – 2 часа.

Особенности проведения процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья обозначены в рабочей программе дисциплины (модуля).

### 4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств.

#### Ключи и критерии к оцениванию задания

№ задания	Верный ответ				Критерии
	А	Б	В	Г	
1	2	3	4	1	3 б - полная правильная последовательность 0 б - остальные случаи
2	2 4 3 1				3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
3	В				3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
4	Г				3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
5	А				3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
6	Б				3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
7	Б				3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 12	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

8	В	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
9	Г	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
10	Г	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
11	Б	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
12	Б	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
13	А	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
14	А	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
15	Б	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
16	В	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
17	А	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
18	Г	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
19	Б	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
20	Г	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
21	стимулирование труда ИЛИ Стимулирование труда ИЛИ СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
22	мотив труда ИЛИ Мотив труда ИЛИ МОТИВ ТРУДА	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
23	Теория мотивации Ф. Герцберга (двухфакторная теория) разделяет факторы, влияющие на удовлетворённость работой, на две группы: гигиенические и мотивационные. Гигиенические факторы (зарплата, условия труда, политика компании) предотвращают неудовлетворённость, но не мотивируют к высокой производительности, тогда как мотивационные (признание, карьерный рост, интересная работа) непосредственно стимулируют сотрудников проявлять инициативу и добиваться лучших результатов.	5 б – правильный вариант ответа 3б – частично правильный ответ 0 б – остальные случаи
24	Теория справедливости Дж. Адамса (утверждает, что сотрудники субъективно оценивают соотношение своих усилий и вознаграждения и сравнивают его с аналогичными показателями других работников на	5 б – правильный вариант ответа 3б – частично правильный ответ 0 б – остальные случаи



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 13

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

	схожих позициях. Если человек воспринимает ситуацию как несправедливую (например, при равных усилиях коллега получает больше), его мотивация снижается — это может привести к падению продуктивности или желанию сменить работу.	
25	программа кафетерий ИЛИ Программа кафетерий ИЛИ ПРОГРАММА КАФЕТЕРИЙ	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
26	постоянная часть ИЛИ Постоянная часть ИЛИ ПОСТОЯННАЯ ЧАСТЬ	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
27	Да ИЛИ Да ИЛИ да	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
28	нет ИЛИ Нет ИЛИ НЕТ	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
29	разработать программу карьерного роста с чёткими этапами повышения квалификации и прозрачными критериями перевода на более высокие позиции — это даст сотрудникам долгосрочную мотивацию оставаться в компании	25 б – полное совпадение с верным ответом 10 б – частичное совпадение с верным ответом (часть задания решена верно) 0 б – остальные случаи
30	предложить сотруднику новый проект с элементами творчества или делегировать ему наставничество над новичками — это разнообразит деятельность и вернёт интерес к работе	25 б – полное совпадение с верным ответом 10 б – частичное совпадение с верным ответом (часть задания решена верно) 0 б – остальные случаи
31	ввести бонусы за высокие оценки от клиентов и низкий процент повторных обращений — это свяжет вознаграждение с качеством обслуживания и снизит число жалоб	25 б – полное совпадение с верным ответом 10 б – частичное совпадение с верным ответом (часть задания решена верно) 0 б – остальные случаи
32	Ввести в отделе обслуживания клиентов премиальный фонд, привязанный к КРІ (сроки обработки заявок, уровень удовлетворённости клиентов), — это усилит мотивацию без изменения основной системы оплаты труда и поможет повысить эффективность работы отдела.	25 б – полное совпадение с верным ответом 10 б – частичное совпадение с верным ответом (часть задания решена верно) 0 б – остальные случаи
33	Ввести прозрачные КРІ с бонусами за достижение краткосрочных и долгосрочных целей — это даст сотрудникам мотивацию работать эффективнее даже при текущих зарплатах. Дополнительно запустить неденежные меры поддержки: обучение, гибкий график, соцпакет и чёткие перспективы роста при успешной реструктуризации.	25 б – полное совпадение с верным ответом 10 б – частичное совпадение с верным ответом (часть задания решена верно) 0 б – остальные случаи



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 14

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

34	Внедрить программу наставничества для быстрой адаптации новых сотрудников и установить премии за выслугу (после 6 и 12 месяцев работы). Дополнительно повысить стартовую зарплату до рыночного уровня и обеспечить прозрачные карьерные перспективы — это снизит текучесть среди молодых рабочих.	25 б – полное совпадение с верным ответом 10 б – частичное совпадение с верным ответом (часть задания решена верно) 0 б – остальные случаи
----	---	--

#### **4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций**

*Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:*

*1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке отлично и предполагает формирование компетенций на высоком уровне: обучающийся демонстрирует формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности, есть системные знания, необходимые для самостоятельной работы по вопросам предметной области дисциплины. Студент способен давать развернутые ответы на теоретические вопросы дисциплины, свободно решать практические задачи.*

*2. Средний уровень соответствует оценке хорошо и предполагает формирование компетенций на среднем уровне: обучающийся демонстрирует общее понимание вопросов дисциплины, выработки и реализации управленческих решений в этой сфере; умение их анализировать, студент способен давать ответы на теоретические вопросы дисциплины с отдельными неточностями, решать практические задачи с отдельными затруднениями.*

*3. Базовый уровень соответствует оценке удовлетворительно и предполагает формирование компетенций на начальном уровне: обучающийся показывает формирование компетенций на начальном уровне, демонстрирует общее представление по вопросам дисциплины, грамотное владение терминологией, умение ориентироваться в практических вопросах дисциплины.*

*4. Низкий уровень соответствует оценке неудовлетворительно, обучающийся не владеет основными понятиями и положениями дисциплины, решает практические задания не в полном объеме, с грубыми ошибками, демонстрирует несформированность представлений о содержании дисциплины, не владеет ее терминологией, не умение ориентироваться в решении практических задач по основным темам дисциплины.*

