

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Таскаев Сергей Васильевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 17.09.2025 10:34:08  
Уникальный программный ключ:  
04c19ed8bf098f5b6c677a48009a8788b8522523



МИНОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт образования и практической психологии  
Кафедра специальной и клинической психологии  
Фонд оценочных средств по дисциплине «Мотивационные основы поведения» по специальности 37.05.01 Клиническая психология ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 1 из 8	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	-------------	------------------------	---------------

**Фонд оценочных средств  
для промежуточной аттестации  
по дисциплине (модулю)  
Мотивационные основы поведения**

Направление подготовки (специальность)  
37.05.01 Клиническая психология

Направленность (профиль)  
специализация «Клинико-психологическая помощь населению»

Присваиваемая квалификация (степень)  
клинический психолог

Форма обучения  
очная

Год (ы) набора 2025

Челябинск 2025 г.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Институт образования и практической психологии  
Кафедра специальной и клинической психологии

Фонд оценочных средств по дисциплине «Мотивационные основы поведения»  
по направлению подготовки 37.05.01 Клиническая психология  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3 из 13

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## Содержание

1. Паспорт фонда оценочных средств.
2. Перечень формируемых компетенций.
  - 2.1. компетенции, закрепленные за дисциплиной.
3. Содержание оценочных средств по дисциплине;
  - 3.1. виды оценочных средств.
4. Порядок проведения и критерии оценивания промежуточной аттестации:
  - 4.1. порядок проведения промежуточной аттестации;
  - 4.2. критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств;
  - 4.3. результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Институт образования и практической психологии  
Кафедра специальной и клинической психологии

Фонд оценочных средств по дисциплине «Мотивационные основы поведения» по специальности 37.05.01 Клиническая психология  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 2 из 8

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

### Фонд оценочных средств принят:

Ученым советом факультета (института, филиала): Институт образования и практической психологии

Протокол заседания № 1 от «31» августа 2020 г.

Председатель Ученого совета  
факультета (института, филиала)

  
Трушина И.А.  
подпись

Секретарь Ученого совета  
факультета (института, филиала)

  
Овчинников М.В.  
подпись

### Фонд оценочных средств разработан и рекомендован кафедрой

Специальной и клинической психологии

Протокол заседания №1 от «28» августа 2020 г.

Заведующий кафедрой

 Овчинников М.В.

Автор (составитель)

 Забелина Е.В.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Институт образования и практической психологии  
Кафедра специальной и клинической психологии

Фонд оценочных средств по дисциплине «Мотивационные основы поведения» по специальности 37.05.01 Клиническая психология  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3 из 8

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## 1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: 37.05.01 Клиническая психология

Направленность (профиль) Клинико-психологическая помощь населению

Дисциплина: Мотивационные основы поведения

Семестр изучения: № 3

Форма промежуточной аттестации: зачет

## 2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

### 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины «Мотивационные основы поведения» направлено на формирование следующих компетенций:

*Таблица для ФГОС ВО 3+*

Коды компетенции (по ФГОС)	Содержание компетенций согласно ФГОС	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
1	2	3
ПК-2:	готовность выявлять и анализировать информацию о потребностях (запросах) пациента (клиента) и медицинского персонала (или заказчика услуг)	Знать особенности мотивационной сферы, ее структуру, динамику развития, индивидуальные различия. Уметь управлять мотивационными процессами, факторами внешней и внутренней мотивации. Владеть навыками самоорганизации, эмпатии, восприятия личности другого на основе управления мотивационными процессами.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Институт образования и практической психологии  
Кафедра специальной и клинической психологии

Фонд оценочных средств по дисциплине «Мотивационные основы поведения» по специальности 37.05.01 Клиническая психология  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 4 из 8

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

### 3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

#### 3.1 Виды оценочных средств

№ п/п	Код компетенции/ планируемые результаты обучения	Контролируемые темы	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства на промежуточной аттестации
1	ПК-2 Знает особенности мотивационной сферы, ее структуру, динамику развития, индивидуальные различия Умеет управлять мотивационными процессами, факторами внешней и внутренней мотивации. Владеет навыками самоорганизации, эмпатии, восприятия личности другого на основе управления мотивационными процессами	Мотивационная сфера личности Потребности и мотивы Направленность личности и ее компоненты Мотивация в теориях научения Психоаналитические теории мотивации Проблемы мотивации в гуманистической психологии и в теории поля Когнитивные теории мотивации. Мотивация просоциального (нормативного) поведения Мотивация отклоняющегося (девиантного) поведения	Вопросы для устного опроса отражены в РПД, в разделе «Типовые контрольные задания и иные материалы»	Вопросы к зачету № 1-41 Кейс. Тесты.

Типовые задания, критерии и показатели оценивания в рамках текущего контроля представлены в рабочей программе дисциплины. Полные комплекты оценочных средств и контрольно-измерительных материалов хранятся на кафедре.

#### 3.2 Содержание оценочных средств

Вопросы к зачету

1. Определение понятий: потребность, мотив, мотивация, мотивационные



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Институт образования и практической психологии  
Кафедра специальной и клинической психологии

Фонд оценочных средств по дисциплине «Мотивационные основы поведения» по специальности 37.05.01 Клиническая психология  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 5 из 8

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

переменные.

2. Структура мотивационной сферы человека.
3. Мотив как единица анализа мотивационной сферы личности.
4. Потребность как состояние, свойство и процесс.
5. Направленность личности как компонент мотивационной сферы.
6. Компоненты направленности личности.
7. Осознаваемые и неосознаваемые мотивы.
8. Подходы к определению понятия «мотивация».
9. Проблема классификации мотивов и потребностей.
10. Связь мотивации, поведения и деятельности как психологических

категорий.

11. Связь мотивации и личности как психологических категорий.
12. Внешняя и внутренняя мотивация.
13. Развитие мотивационной сферы человека в онтогенезе.
14. Мотивация общения.
15. Мотивация учебной деятельности дошкольников и мл.школьников.
16. Мотивация учебной деятельности школьников и студентов.
17. Мотивация профессиональной деятельности.
18. Мотивация персонала.
19. Психоаналитические теории мотивации (З.Фрейд).
20. Психоаналитические теории мотивации (К.Г.Юнг).
21. Комплекс неполноценности и чувство превосходства (А.Адлер).
22. Психоаналитические теории мотивации (К.Хорни, Э.Фромм).
23. Теория иерархии потребностей (А.Маслоу).
24. Проблемы мотивации в гуманистической психологии.
25. Особенности рассмотрения мотивации в бихевиоризме (Э.Торндайк,

Б.Скиннер).

26. Мотивация в теориях научения (Э.Толмен, А. Бандура).
27. Теория когнитивного диссонанса (Л.Фестингер).
28. Теория баланса (Ф.Хайдер).
29. Мотивация агрессивного поведения.
30. Мотивация делинквентного поведения.
31. Мотивация аддиктивного поведения.
32. Мотивация суицидального поведения.
33. Мотивация конформного поведения.
34. Альтруизм как мотивационная линия поведения.
35. Мотивация самосовершенствования.
36. Мотивация межличностных отношений.
37. Мотивация семейной жизни.
38. Методы и методики исследования мотивационной сферы человека.
39. Проективные методики как инструмент диагностики мотивационных

переменных.

40. Развитие мотивации в активных методах обучения (тренинг, деловая игра).
41. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков, характеризующие этапы формирования компетенций



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Институт образования и практической психологии  
Кафедра специальной и клинической психологии

Фонд оценочных средств по дисциплине «Мотивационные основы поведения» по специальности 37.05.01 Клиническая психология  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 6 из 8

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

### Кейс «Мотивация «роста» в компании NEXТ»

Компания NEXТ является лидером на рынке по продажам бытовой техники, компьютеров. В результате 10-летней деятельности компания построила самую крупную розничную сеть супермаркетов в Москве и регионах РФ, состоящую на сегодняшний день из 30 магазинов, средней площадью 1000 кв. м. Количество персонала в сети достигло 3000 чел. Обслуживание покупателей магазинов построено по принципу индивидуального консультирования, в связи с чем к персоналу, работающему с Клиентом, предъявляются достаточно высокие требования, как по знанию товара, так и по техникам активных продаж.

Являясь лидером на рынке в своем сегменте, компания не может обеспечить сеть «готовым» персоналом, обладающим всем набором необходимых навыков и знаний для работы в магазинах.

В связи с этим в рекрутинге торгового персонала преобладает политика найма персонала «на вырост», т.е. на работу принимаются молодые люди и девушки, способные пройти необходимое обучение и после подтверждения своей квалификации на аттестации приступить к работе.

Профподготовка продавцов предполагает 2-х месячный курс в Тренинг-центре компании. Программа обучения включает лекции, семинары, тренинги. По итогам обучения каждый «студент» сдает экзамен, по результатам которого руководство сети принимает окончательное решение по «студенту».

Если молодой человек или девушка успешно проходят обучение, а также экзамен, у них начинается испытательный срок (до 3-х мес.) уже непосредственно в магазине.

Для того, чтобы продавцы магазинов были заинтересованы в профессиональном и карьерном росте, руководство использовало систему 5 разрядов. Первый разряд присваивается сотруднику после успешной аттестации по итогам испытательного срока. Критерием успешной сдачи аттестации является оценка не ниже «8» баллов по 10-ти бальной шкале. Надо отметить, что требования к персоналу магазинов по знанию товара предъявляются достаточно жесткие. Так, например, объем учебного материала по одной товарной группе (всего 8 товарных групп) сравним с 200 страничным учебником.

Подготовка к аттестации на первый разряд, как правило, проходит самостоятельно. Для этого есть курсы в Тренинг-центре, которые сотрудник может посещать в свободное от основной работы время, есть также печатные материалы, есть интранет, в котором можно найти необходимую информацию.

Система мотивации продавцов «завязана» на разряды, соответственно, чем выше разряд, тем выше з/п, ее окладная часть. Например, разница по з/п между «нулевым» разрядом (в период профподготовки) и первым разрядом составляет 20%.

Каждый следующий разряд присваивается с периодичностью в год, по результатам плановой аттестации персонала. Разница по з/п (окладной части) между разрядами составляет также 20%.

На сегодняшний день средний срок работы продавцов в сети составляет 1.5–2 года. При этом большая часть персонала (примерно 70%) имеет первый разряд.

В последние полгода специалистами службы персонала было отмечено заметное снижение количества персонала, достигающего первого разряда. При попытках выяснения причин изменения ситуации были обнаружены следующие причины:



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Институт образования и практической психологии  
Кафедра специальной и клинической психологии

Фонд оценочных средств по дисциплине «Мотивационные основы поведения» по специальности 37.05.01 Клиническая психология  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 7 из 8

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

продавцы не хотели проходить аттестацию на первый разряд, ссылаясь на нехватку времени, а также откровенно заявляя о том, что им неинтересно получать первый разряд, в то время как по задумке руководства сети, данная система разрядов должна стимулировать персонал «расти» в сети и тем самым обеспечивать необходимый кадровый резерв. Директора магазинов, по идее также должны быть заинтересованы в повышении квалификации своего персонала, но особого «рвения» в разрешении данной ситуации не проявили. Со своей стороны они объясняли это тем, что персонал должен торговать, а не учиться, чтобы сдавать аттестации.

Таким образом, на сегодняшний день действующая система разрядов оказалась «не работающей» и не выполняла поставленных задач.

Руководство сети поручило специалистам службы персонала разобраться с причинами возникшей ситуации и предложить свои варианты исправления текущей ситуации.

Образец тестовых заданий

1. Система устойчивых мотивов личности - это ...

- а) темперамент;
- б) характер;
- в) способности;
- г) направленность.

#### **4. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

##### **4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации**

Зачет проводится в устной форме по вопросам.

Для подготовки к ответу каждому студенту отводится не менее 30 минут.

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

###### **Критерии оценок**

**Зачтено** - Точное и прочное знание материала в заданном объёме. Понимание материала, способность самостоятельно рассуждать и делать умозаключения, основанные на анализе научного знания. Допустимы незначительные неточности при вынесении собственных умозаключений, основанных на анализе научного знания (уровень 1, 2)

**Не зачтено** - Знание материала с заметными пробелами, неточностями. Недостаточное понимание материала, слабо выраженная способность к самостоятельному суждению (уровень 3, 4).

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



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Институт образования и практической психологии  
Кафедра специальной и клинической психологии

Фонд оценочных средств по дисциплине «Мотивационные основы поведения» по специальности 37.05.01 Клиническая психология  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 8 из 8

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

### 4.3. Уровни сформированности компетенций

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:

1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке отлично:

Сформированные систематические знания об особенностях мотивационной сферы, ее структуры, динамики развития, индивидуальных различиях; успешное и систематическое применение умения управлять мотивационными процессами, факторами внешней и внутренней мотивации, навыков самоорганизации, эмпатии, восприятия личности другого на основе управления мотивационными процессами

2. Средний уровень соответствует оценке хорошо:

Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания об особенностях мотивационной сферы, ее структуры, динамики развития, индивидуальных различиях; в целом успешное, но сопровождающееся отдельными ошибками умение управлять мотивационными процессами, факторами внешней и внутренней мотивации, навыков самоорганизации, эмпатии, восприятия личности другого на основе управления мотивационными процессами.

3. Базовый уровень соответствует оценке удовлетворительно:

общие, не структурированные знания об особенностях мотивационной сферы, ее структуры, динамики развития, индивидуальных различиях; фрагментарно освоенные умения управлять мотивационными процессами, факторами внешней и внутренней мотивации, навыков самоорганизации, эмпатии, восприятия личности другого на основе управления мотивационными процессами.

4. Низкий уровень соответствует оценке неудовлетворительно.

отсутствие знаний, умений, навыков.