

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 02.07.2026 12:14:22
Уникальный программный ключ:
04c19ed8bfb98f3b6cb77a486b9a8788b8322321



МИНОБРАЗОВАНИЯ России
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине
Мотивация и стимулирование трудовой деятельности,
по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом
направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами
ФГБОУ ВО «ЧелГУ».

Версия документа - 1

стр. 1 из 35

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

Б1.О.12 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности (указать индекс и наименование дисциплины)

Направление подготовки (специальность)

38.03.03 Управление персоналом
(указать код и наименование в соответствии с ФГОС)

Направленность (профиль)

HR-менеджмент и управление командами
(указать при условии требования ФГОС)

Присваиваемая квалификация

Бакалавр
(указать в соответствии с ФГОС)

Форма обучения

очно-заочная
(выбрать очная, заочная)

Год набора
2026

Челябинск, 2026 г.

38.03.03_УП (HR-менеджмент)_Мотивация и стимулирование трудовой деятельности_2026_О-3

Фонд оценочных средств дисциплины (модуля) одобрен и рекомендован:

Проректор по учебной работе

утверждено 27.02.26

А.А. Саламатов

Ученым советом института экономики отраслей, бизнеса и администрирования

Протокол заседания № 7 от 16.02.2026

Председатель Ученого совета
института экономики отраслей,
бизнеса и администрирования

СОГЛАСОВАНО

Ю. Ш. Капкаев

Заседанием кафедры экономики отраслей и рынков

Протокол заседания № 7 от 16.02.2026

Заведующий кафедрой

СОГЛАСОВАНО

Д.С. Бенц

Автор (составитель)

Е.О. Гуртовенко

Структура фондов оценочных средств соответствует приказу ректора ФГБОУ ВО «ЧелГУ» от 27 сентября 2022 №573-1

	МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования		
	Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине Мотивация и стимулирование трудовой деятельности, по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».		
Версия документа - 1	стр. 2 из 35	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
 - 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 экономики отраслей, бизнеса и администрирования			
Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине Мотивация и стимулирование трудовой деятельности, по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».			
Версия документа - 1	стр. 3 из 35	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

1. Паспорт фонда оценочных средств

Направление подготовки (специальности) 38.03.03 Управление персоналом

(указать код и наименование в соответствии с ФГОС)

Направленность (профиль) HR-менеджмент и управление командами

(указать наименование)

Дисциплина Б1.О.12 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

(указать индекс и наименование дисциплины)

Семестр(ы) изучения: 5 семестр

(указать № семестра(ов))

Форма (ы) промежуточной аттестации: ЭКЗАМЕН

2. Перечень формируемых компетенций

2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины Б1.О.12 «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
ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.1 Использует экономические знания при решении стандартных профессиональных задач ОПК-1.2 Использует знания организационной и управленческой теорий при решении стандартных профессиональных задач ОПК-1.3 Использует знания в области социологии при решении стандартных профессиональных задач ОПК-1.4 Использует знания в области психологии при решении стандартных профессиональных задач ОПК-1.5 Использует знания российского законодательства в части работы с персоналом при решении стандартных профессиональных задач	Знать: ключевые положения экономических, организационных, управленческих, социологических и психологических теорий мотивации, а также нормы российского законодательства для решения профессиональных задач. Уметь: применять комплекс знаний из различных теоретических подходов и требований российского законодательства для анализа действующей системы мотивации и стимулирования труда, выявления проблемных зон и обоснования предложений по её совершенствованию. Владеть: навыками интеграции междисциплинарных знаний при разработке и оценке элементов системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности в соответствии с законодательными ограничениями и организационным контекстом.

 МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования			
Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине Мотивация и стимулирование трудовой деятельности, по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».			
Версия документа - 1	стр. 4 из 35	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.1 Демонстрирует знание основ разработки мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом. ОПК-3.2 Разрабатывает мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, оценивая их организационные и социальные последствия ОПК-3.3 Разрабатывает проекты документов, необходимых для осуществления мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом	Знать: методы и инструменты разработки мероприятий по мотивации и стимулированию трудовой деятельности в рамках реализации кадровой стратегии организации, требования к их документационному сопровождению, критерии оценки организационных и социальных последствий их внедрения. Уметь: разрабатывать и осуществлять мероприятия по мотивации и стимулированию труда, обеспечивать их полное документационное сопровождение в соответствии с установленными требованиями, а также прогнозировать и оценивать организационные и социальные последствия их реализации. Владеть: навыками проектирования и внедрения системы мотивационных мероприятий в соответствии со стратегией управления персоналом, включая подготовку всей необходимой документации навыками мониторинга, анализа и интерпретации организационных и социальных последствий проведённых мероприятий для их последующей коррекции.
---	---	--

3. Содержание оценочных средств по дисциплине

3.1 Виды оценочных средств

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
ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической	Знать: ключевые положения экономических, организационных, управленческих, социологических и психологических теорий мотивации, а также нормы российского законодательства для решения профессиональных задач.	Раздел 1. Теоретико-методологические основы мотивации и стимулирования труда	5	3.2.2.1 – 1-40 3.2.2.2 – 1-5 3.2.2.3 – 1-5 3.2.2.4 – 1-5 3.2.2.5 – 1-5	Задания закрытого типа с 1
			5	3.2.2.1 – 1-40 3.2.2.2 – 1-5 3.2.2.3 – 1-5 3.2.2.4 – 1-5 3.2.2.5 – 1-5	

 МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования			
Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине Мотивация и стимулирование трудовой деятельности, по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».			
Версия документа - 1	стр. 5 из 35	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	Уметь: применять комплекс знаний из различных теоретических подходов и требований российского законодательства для анализа действующей системы мотивации и стимулирования труда, выявления проблемных зон и обоснования предложений по её совершенствованию.	Раздел 3. Материальное стимулирование: оплата труда и переменные выплаты Раздел 4. Нематериальная мотивация: инструменты и технологии	5	3.2.2.1 – 1-40 3.2.2.2 – 1-5 3.2.2.3 – 1-5 3.2.2.4 – 1-5 3.2.2.5 – 1-5	правильным вариантом ответа для текущей аттестации, с 1 или 2 правильным вариантом ответа для промежуточной аттестации
	Владеть: навыками интеграции междисциплинарных знаний при разработке и оценке элементов системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности в соответствии с законодательными ограничениями и организационным контекстом.		5	3.2.2.1 – 1-40 3.2.2.2 – 1-5 3.2.2.3 – 1-5 3.2.2.4 – 1-5 3.2.2.5 – 1-5	Задания закрытого типа на установление соответствия
ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	Знать: методы и инструменты разработки мероприятий по мотивации и стимулированию трудовой деятельности в рамках реализации кадровой стратегии организации, требования к их документационному сопровождению, критерии оценки организационных и социальных последствий их внедрения.	Раздел 2. Стратегическое управление мотивацией в организации Раздел 3. Материальное стимулирование: оплата труда и переменные выплаты Раздел 4. Нематериальная мотивация: инструменты и технологии Раздел 5. Проектирование, внедрение и документационное сопровождение системы мотивации	5	3.2.2.1 – 1-40 3.2.2.2 – 1-5 3.2.2.3 – 1-5 3.2.2.4 – 1-5 3.2.2.5 – 1-5	Задания закрытого типа на установление последовательности
	Уметь: разрабатывать и осуществлять мероприятия по мотивации и стимулированию труда, обеспечивать их полное документационное сопровождение в соответствии с установленными требованиями, а также прогнозировать и оценивать организационные и социальные последствия их реализации.		5	3.2.2.1 – 1-40 3.2.2.2 – 1-5 3.2.2.3 – 1-5 3.2.2.4 – 1-5 3.2.2.5 – 1-5	Задания открытого типа, где нужно вставить пропущенное слово
	Владеть: навыками проектирования и внедрения системы мотивационных мероприятий в соответствии со стратегией		5	3.2.2.1 – 1-40 3.2.2.2 – 1-5	Задания открытого типа с ответом "верно" или "неверно"

	МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования		
Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине Мотивация и стимулирование трудовой деятельности, по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».			
Версия документа - 1	стр. 6 из 35	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

	управления персоналом, включая подготовку всей необходимой документации навыками мониторинга, анализа и интерпретации организационных и социальных последствий проведенных мероприятий для их последующей коррекции	Раздел 6. Оценка организационных и социальных последствий мотивационных мероприятий		3.2.2.3 – 1-5 3.2.2.4 – 1-5 3.2.2.5 – 1-5	
--	--	---	--	---	--

3.2 Содержание оценочных средств

3.2.1 Текущая аттестация

3.2.1.1 Задания закрытого типа с 1 правильным вариантом ответа

Вопрос 1

Какая потребность в иерархии Маслоу относится к высшему уровню?

- A) Физиологическая
- B) Безопасность
- C) Принадлежность и любовь
- D) Самоактуализация

Вопрос 2

Что из перечисленного является примером косвенного материального стимулирования?

- A) Оклад
- B) Премия за перевыполнение плана
- C) Оплата обучения сотрудника за счёт компании
- D) Единовременная выплата к юбилею

Вопрос 3

Какой документ в организации устанавливает перечень должностей, входящих в каждый грейд?

- A) Штатное расписание
- B) Положение об оплате труда или Положение о грейдировании
- C) Правила внутреннего трудового распорядка
- D) Коллективный договор (только он)

Вопрос 4

Снижение абсентеизма в результате внедрения мотивационных мероприятий относится к:

- A) Социальным последствиям
- B) Организационным последствиям
- C) Правовым последствиям
- D) Маркетинговым последствиям

	МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования		
	Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине Мотивация и стимулирование трудовой деятельности, по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».		
Версия документа - 1	стр. 7 из 35	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

Вопрос 5

Теория Х Дугласа МакГрегора предполагает, что работники:

- А) Стремятся к ответственности
- В) Изначально ленивы и нуждаются в принуждении
- С) Мотивируются только нематериальными стимулами
- Д) Всегда готовы к самообучению

Вопрос 6

Какое условие НЕ является обязательным для включения в Положение о премировании?

- А) Перечень показателей премирования
- В) Размер премии (формула или фиксированная сумма)
- С) График отпусков
- Д) Порядок депремирования (при наличии)

Вопрос 7

Эффект «вытеснения внутренней мотивации» возникает, когда:

- А) Внешнее вознаграждение воспринимается как чрезмерный контроль
- В) Зарплата слишком низкая
- С) Работник не понимает свои КРІ
- Д) Нематериальная мотивация отсутствует

Вопрос 8

Какой метод оценки социальных последствий мотивации позволяет измерить психологический климат?

- А) Фотография рабочего дня
- В) Социометрический тест (Дж. Морено) или опросник климата
- С) Анализ бухгалтерской отчётности
- Д) Хронометраж операций

Вопрос 9

Какая форма стимулирования является наиболее эффективной для рутинных, монотонных должностей?

- А) Гибкий график работы
- В) Ежемесячная премия за отсутствие ошибок
- С) Программа ротации и расширения обязанностей
- Д) Бесплатное питание

Вопрос 10

Модель Портера – Лоулера включает в себя:

- А) Только потребности и удовлетворённость
- В) Усилие, результат, вознаграждение и удовлетворённость как взаимосвязанные переменные
- С) Только справедливость и сравнение
- Д) Только гигиенические факторы

	МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования		
	Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине Мотивация и стимулирование трудовой деятельности, по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».		
Версия документа - 1	стр. 8 из 35	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

Вопрос 11

Какой принцип должен быть соблюден при разработке системы грейдов для избежания демотивации?

- A) Максимальная закрытость критериев оценки
- B) Прозрачность и понятность для сотрудников
- C) Унификация всех должностей
- D) Единоличное решение HR-директора

Вопрос 12

Что из перечисленного НЕ является локальным нормативным актом?

- A) Положение о премировании
- B) Положение о грейдировании
- C) Трудовой договор с конкретным работником
- D) Положение о коллективном договоре

Вопрос 13

Согласно теории постановки целей Локка, мотивация выше, если цели:

- A) Очень лёгкие и гарантированно достижимые
- B) Неопределённые («работать лучше»)
- C) Конкретные, сложные, но достижимые, с обратной связью
- D) Навязаны без объяснения

Вопрос 14

Какая выплата в соответствии с ТК РФ является обязательной и не зависит от усмотрения работодателя?

- A) Тринадцатая зарплата
- B) Районный коэффициент
- C) Премия к профессиональному празднику
- D) Материальная помощь

Вопрос 15

Какое социальное последствие чаще всего возникает при внедрении жёсткой индивидуальной системы KPI?

- A) Укрепление командного духа
- B) Рост кооперации
- C) Усиление внутренней конкуренции и снижение взаимопомощи
- D) Снижение текучести

Вопрос 16

Какой документ должен содержать конкретные размеры окладов по должностям?

- A) Положение о мотивации
- B) Штатное расписание
- C) Кодекс корпоративной этики
- D) График документооборота

	МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования		
Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине Мотивация и стимулирование трудовой деятельности, по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».			
Версия документа - 1	стр. 9 из 35	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

Вопрос 17

Теория подкрепления Скиннера предполагает, что поведение работника формируется через:

- A) Внутренние потребности
- B) Сравнение с другими
- C) Последствия действий (положительное и отрицательное подкрепление)
- D) Уровень притязаний

Вопрос 18

При реализации стратегии минимизации издержек наиболее целесообразной системой оплаты будет:

- A) Высокий оклад + низкая премия
- B) Грейдовая система с широкими вилками окладов
- C) Только нематериальная мотивация
- D) Низкий оклад + высокий процент за результат (комиссионные)

Вопрос 19

Что из перечисленного является примером негативного организационного последствия мотивации?

- A) Снижение производительности
- B) Рост лояльности
- C) Улучшение климата
- D) Снижение текучести

Вопрос 20

В каком случае премия может быть признана невыплаченной правомерно?

- A) Если работник не выполнил показатели, установленные в Положении о премировании
- B) Если работник просто не нравится руководителю
- C) Если у компании нет денег (но премия прописана как обязательная)
- D) Премия всегда должна выплачиваться всем

Вопрос 21

Какой метод относится к социологическим методам оценки мотивации?

- A) Расчёт ROI
- B) Анализ производительности
- C) Анкетный опрос удовлетворённости трудом
- D) Бухгалтерский баланс

Вопрос 22

Согласно двухфакторной теории Герцберга, отсутствие мотиваторов (например, признания) приводит к:

- A) Сильной неудовлетворённости
- B) Отсутствию удовлетворённости, но не обязательно к неудовлетворённости
- C) Увольнению в 100% случаев
- D) Требованию повышения зарплаты

	МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования		
	Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине Мотивация и стимулирование трудовой деятельности, по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».		
Версия документа - 1	стр. 10 из 35	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

Вопрос 23

Какой элемент системы мотивации в первую очередь должен быть зафиксирован в трудовом договоре?

- A) Психологический климат
- B) Прогноз текучести
- C) Размер должностного оклада и доплаты
- D) Дизайн рабочего места

Вопрос 24

Что из перечисленного является инструментом оценки лояльности персонала?

- A) Анализ производственных травм
- B) Коэффициент внутреннего совместительства
- C) Индекс готовности рекомендовать компанию как место работы (eNPS)
- D) Фотография рабочего дня

Вопрос 25

Какое требование к документационному сопровождению мотивации является обязательным?

- A) Ежегодное заверение нотариусом Положения о премировании
- B) Ознакомление работников с ЛНА по мотивации до их применения
- C) Публикация Положения в СМИ
- D) Согласование с клиентами компании

Вопрос 26

Согласно теории справедливости, восстановить справедливость можно путём:

- A) Изменения соотношения вклад/результат или пересмотра сравнения
- B) Только понижения зарплаты другому
- C) Только повышения зарплаты недовольному
- D) Игнорирования жалоб

Вопрос 27

Какой показатель отражает долю заработной платы в выручке компании?

- A) Коэффициент текучести
- B) Фондоёмкость
- C) Индекс эффективности ФОТ (или зарплатоёмкость)
- D) Индекс удовлетворённости

Вопрос 28

Что из перечисленного относится к нематериальной мотивации?

- A) Ежемесячный бонус за переработки
- B) Корпоративный университет и программы обучения
- C) Оплата мобильной связи
- D) Транспортный пакет

	МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования		
	Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине Мотивация и стимулирование трудовой деятельности, по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».		
Версия документа - 1	стр. 11 из 35	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

Вопрос 29

В какой форме должно быть оформлено изменение системы премирования?

- A) Устное объявление в отделе
- B) Сообщение по электронной почте без подписи
- C) Только запись в трудовой книжке
- D) Изменение Положения о премировании и ознакомление работников

Вопрос 30

Какая потребность, согласно теории Альдерфера, может активизироваться, если не удовлетворена потребность высшего уровня?

- A) Рост переходит в существование
- B) Фрустрация – регресс к нижележащим потребностям
- C) Потребность в принадлежности исчезает
- D) Все потребности блокируются

Вопрос 31

Что является организационным последствием успешной системы мотивации?

- A) Улучшение психологического климата
- B) Повышение лояльности
- C) Рост производительности труда
- D) Снижение числа жалоб

Вопрос 32

Какой принцип лежит в основе метода грейдирования?

- A) Уравнительный подход ко всем должностям
- B) Оценка ценности должности для бизнеса и ранжирование
- C) Только стаж работы
- D) Только личные симпатии руководителя

Вопрос 33

В каком локальном акте обычно закрепляются правила выплаты квартальной премии?

- A) Положение о командировках
- B) Положение о премировании или об оплате труда
- C) Должностная инструкция
- D) Правила пожарной безопасности

Вопрос 34

Что из перечисленного относится к экономическим методам управления мотивацией?

- A) Доска почёта
- B) Корпоративные мероприятия
- C) Система оплаты труда и премирования
- D) Наставничество

	МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования		
Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине Мотивация и стимулирование трудовой деятельности, по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».			
Версия документа - 1	стр. 12 из 35	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

Вопрос 35

Какой показатель используется для оценки социальных последствий и отражает желание работников остаться в компании?

- A) Выработка на одного работника
- B) Индекс лояльности (например, eNPS)
- C) Оборачиваемость запасов
- D) Рентабельность активов

Вопрос 36

Каким образом частота выплаты премии (ежемесячная vs ежегодная) влияет на мотивацию согласно теории подкрепления?

- A) Чем реже, тем сильнее эффект
- B) Частота не имеет значения
- C) Более частые выплаты создают более сильную связь поведение – вознаграждение
- D) Ежегодная премия всегда эффективнее

Вопрос 37

Согласно ст. 136 ТК РФ, заработная плата выплачивается:

- A) Один раз в месяц по желанию работодателя
- B) Не реже чем каждые полмесяца (два раза в месяц)
- C) Только безналичным переводом на карту
- D) Раз в квартал при согласии работника

Вопрос 38

Какой метод оценки организационных последствий мотивации позволяет измерить эффективность использования рабочего времени?

- A) Опрос удовлетворённости
- B) Фотография рабочего дня и хронометраж
- C) Социометрический тест
- D) Анализ бухгалтерского баланса

Вопрос 39

В каком случае дисциплинарное взыскание (по ст. 192 ТК РФ) может сочетаться с лишением премии?

- A) Никогда, это запрещено законом
- B) Всегда автоматически при любом взыскании
- C) Только если лишение премии прямо предусмотрено Положением о премировании как санкция за дисциплинарный проступок
- D) Только по решению профсоюза

Вопрос 40

Согласно теории ожиданий Врума, если работник уверен, что даже при высоких результатах вознаграждения не последует, то мотивация будет:

	МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования		
Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине Мотивация и стимулирование трудовой деятельности, по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».			
Версия документа - 1	стр. 13 из 35	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

- А) Максимальной
- В) Равной валентности
- С) Стремиться к нулю, независимо от усилий
- Д) Зависеть только от гигиенических факторов

Ключи и критерии к оцениванию заданий 3.2.1.1

№ задания	Верный ответ	Критерий
Текущая аттестация		
1.	D	1 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
2.	C	
3.	B	
4.	B	
5.	B	
6.	C	
7.	A	
8.	B	
9.	C	
10.	B	
11.	B	
12.	C	
13.	C	
14.	B	
15.	C	
16.	B	
17.	C	
18.	D	
19.	A	
20.	A	
21.	C	
22.	B	
23.	C	
24.	C	
25.	B	
26.	A	
27.	C	
28.	B	
29.	D	
30.	B	
31.	C	
32.	B	
33.	B	
34.	C	

	МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования		
	Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине Мотивация и стимулирование трудовой деятельности, по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».		
Версия документа - 1	стр. 14 из 35	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

35.	В	
36.	С	
37.	В	
38.	В	
39.	С	
40.	С	

3.2.1.2

Кейсы и ситуационные задачи с примерами ответов

Кейс 1. «Диагностика системы мотивации в производственной компании»

Ситуация:

Производственная компания «ТехноПром» (численность 450 человек) столкнулась с ростом текучести среди рабочих основного производства (с 12% до 25% за год). HR-отдел провёл опрос увольняющихся: основные причины – «низкая зарплата», «непонятно, за что платят премию», «руководитель не замечает моей работы». Действующая система: фиксированный оклад + ежеквартальная премия «13-я зарплата» всем без привязки к результатам. Коллективный договор есть, но Положение о премировании не обновлялось 5 лет.

Задания:

- Используя теорию Герцберга, определите, какие факторы являются гигиеническими, а какие – мотиваторами в данной ситуации.
- Назовите не менее двух методов диагностики, которые нужно дополнительно провести для углублённого анализа.
- Предложите два мероприятия по совершенствованию материального стимулирования рабочих.
- Какие социальные последствия могут возникнуть при неправильной корректировке системы?

Пример ответа:

- Гигиенические факторы** (их отсутствие вызывает неудовлетворённость): низкая зарплата, несправедливая/непрозрачная премия. **Мотиваторы** (дают удовлетворение от работы): отсутствие признания со стороны руководителя.
- Дополнительные методы:
 - Интервью с покинувшими сотрудниками (глубинные) и с линейными руководителями.
 - Анализ эффективности труда (выработка, брак) в сравнении с уровнем оплаты.
- Мероприятия:
 - Внедрение ежемесячной премии за выполнение индивидуальных KPI (процент выполнения норм, качество).
 - Разработка Положения о премировании с прозрачными показателями и шкалой расчёта.
- Социальные последствия ошибок: демотивация из-за субъективных KPI, рост конкуренции и конфликтов в бригадах, снижение взаимопомощи.

	МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования		
Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине Мотивация и стимулирование трудовой деятельности, по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».			
Версия документа - 1	стр. 15 из 35	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

Кейс 2. «Внедрение системы грейдов в IT-компании»

Ситуация:

IT-компания «SoftSolutions» (120 сотрудников) переходит от плоской шкалы окладов к системе грейдов. Разработчики, тестировщики, аналитики и менеджеры проектов имеют разную рыночную стоимость, но внутри компании оклады выровнены. HR-директор хочет внедрить 10 грейдов с вилками окладов. Часть сотрудников опасается снижения дохода.

Задания:

1. Опишите последовательность этапов внедрения грейдов (не менее 3 этапов).
2. Какой локальный нормативный акт нужно разработать? Перечислите 3 обязательных раздела этого документа.
3. Какие два аргумента вы приведёте сотрудникам, чтобы снизить сопротивление изменениям?
4. Какие организационные последствия (позитивные) ожидаются от внедрения грейдов?

Пример ответа:

1. Этапы:
 - Описание должностей и их оценка по балльной системе (факторы: знания, сложность, ответственность).
 - Группировка должностей в грейды и определение вилок окладов.
 - Сопоставление с рынком, утверждение и коммуникация.
2. ЛНА – **Положение о системе грейдирования и оплате труда**. Разделы:
 - Методика оценки должностей.
 - Структура грейдов и вилки окладов.
 - Порядок пересмотра и апелляции.
3. Аргументы:
 - Прозрачность: каждый будет знать, как его зарплата соотносится с ценностью должности.
 - Возможность роста: повышение грейда при развитии компетенций.
4. Организационные последствия: снижение субъективизма при назначении окладов, повышение внутренней справедливости, упрощение планирования ФОТ.

Кейс 3. «Программа нематериальной мотивации в торговой сети»

Ситуация:

Торговая сеть «Магнит Плюс» (85 магазинов, 2000 сотрудников) фиксирует высокий уровень текучести среди продавцов-кассиров (45% в год). Оклады соответствуют рынку, премия есть, но она не решает проблему. Опрос показал: сотрудники не чувствуют признания, нет карьерных перспектив, плохие отношения с администраторами магазинов.

Задания:

1. Предложите 3 инструмента нематериальной мотивации для продавцов-кассиров.
2. Какое документальное оформление потребуется для внедрения этих инструментов?
3. Какие социальные последствия вы ожидаете от внедрения программы признания?
4. Как оценить эффективность предложенных мероприятий? Назовите 2 показателя.

Пример ответа:

	МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования		
	Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине Мотивация и стимулирование трудовой деятельности, по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».		
Версия документа - 1	стр. 16 из 35	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

1. Инструменты:

- Программа «Лучший продавец месяца» (доска почёта, грамота, дополнительный выходной).
- Письменная благодарность от директора сети за отличный сервис.
- Карьерная лестница «продавец – старший продавец – заместитель директора магазина» с обучением.

2. Документы: Положение о нематериальной мотивации, приказы о поощрении, регламент отбора номинантов.

3. Социальные последствия: рост вовлечённости и лояльности, улучшение психологического климата в коллективах магазинов, снижение абсентеизма.

4. Показатели: снижение текучести среди продавцов, рост индекса удовлетворённости трудом (опрос).

Кейс 4. «KPI и премирование отдела продаж»

Ситуация:

В отделе продаж (12 человек) действует система: оклад + 5% от личных продаж. Компания хочет стимулировать продажи нового продукта, а также командную работу. Предложено ввести KPI: индивидуальный объём продаж (70%), командный результат отдела (20%), выполнение плана по новому продукту (10%). Сотрудники опасаются, что из-за командной части их доход снизится.

Задания:

1. Обоснуйте правомерность включения командного KPI с точки зрения ТК РФ.
2. Составьте формулу расчёта переменной части для сотрудника (в общем виде).
3. Какие два риска (организационных или социальных) нужно учесть при внедрении такой системы?
4. Какие действия HR-службы нужны для внедрения изменений (не менее 3-х)?

Пример ответа:

1. Ст. 135 ТК РФ позволяет работодателю устанавливать системы оплаты труда, включая показатели премирования, в локальных нормативных актах. Командный KPI не противоречит закону, если порядок расчёта и условия выплаты зафиксированы в Положении о премировании.
2. Формула:

$$\text{Премия} = (\text{Оклад} \times \% \text{ ИндивидKPI}) \times k_{\text{команда}} \times k_{\text{новый_продукт}}$$
 (или премиальный фонд распределяется согласно весам).
3. Риски:
 - «Эффект безбилетника» (один сотрудник получает за командный результат без личного вклада).
 - Демотивация сильных продавцов из-за снижения индивидуальной мотивации.
4. Действия:
 - Разработка и утверждение Положения о премировании с новыми KPI.
 - Ознакомление всех сотрудников под подпись.
 - Пилотное внедрение на 2-3 месяца с анализом результатов и корректировкой.

	МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования		
	Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине Мотивация и стимулирование трудовой деятельности, по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».		
Версия документа - 1	стр. 17 из 35	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

Кейс 5. «Оценка последствий после внедрения социального пакета»

Ситуация:

Производственное предприятие год назад внедрило расширенный соцпакет: ДМС с включением стоматологии, абонементы в фитнес, частичную оплату путёвок для детей. Затраты на соцпакет выросли на 40%, но текучесть снизилась незначительно (с 18% до 16%), производительность не изменилась. Руководство сомневается в эффективности затрат.

Задания:

1. Какие методы оценки организационных и социальных последствий нужно было провести до и после внедрения?
2. Почему снижение текучести оказалось небольшим? Назовите 2 возможные причины.
3. Какие корректирующие мероприятия вы предложите?
4. Как документально зафиксировать результаты оценки для руководства?

Пример ответа:

1. Методы:
 - До внедрения – опрос потребностей и ценностей сотрудников (чтобы не тратить на невостребованное).
 - После внедрения – повторный опрос удовлетворённости соцпакетом, анализ структуры текучести (кто уходит и почему).
2. Причины:
 - Соцпакет не закрывал ключевые проблемы (например, несправедливую оплату или плохое руководство).
 - Ценность соцпакета оказалась низкой для основных категорий увольняющихся (например, для молодых рабочих стоматология не важна).
3. Корректирующие мероприятия:
 - Перераспределение бюджета на более востребованные блага (по результатам опроса).
 - Внедрение системы «кафетерия» (выбор льгот).
4. Документ: **Аналитическая записка** – с данными текучести, затратами, результатами опросов и рекомендациями по корректировке соцпакета.

Кейс 6. «Конфликт теории и практики: мотивация проектной команды»

Ситуация:

В проектной IT-команде (8 человек) сроки сдачи продукта срываются. Руководитель ввёл систему: если проект сдаётся вовремя – премия 30% от оклада, если с опозданием – 0%. Команда работает сверхурочно, но качество падает, растёт напряжение. По теории ожиданий Врума работники не верят в достижимость результата.

Задания:

1. Проанализируйте ситуацию через три компонента модели Врума: «усилие → результат», «результат → вознаграждение», валентность. Что нарушено?
2. Предложите изменение системы премирования с учётом теории ожиданий.
3. Какие организационные последствия может иметь текущая жёсткая система?
4. Какой локальный документ нужно изменить или создать?

Пример ответа:

	МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования		
	Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине Мотивация и стимулирование трудовой деятельности, по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».		
Версия документа - 1	стр. 18 из 35	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

1. Анализ:

- «Усилие → результат»: низкая связь (даже при огромных усилиях сдать вовремя сложно из-за объёма и неопределённости).
- «Результат → вознаграждение»: связь жёсткая (всё или ничего).
- Валентность: премия важна, но недостижимость снижает мотивацию. Нарушена главным образом связь «усилие – результат».

2. Новая система:

- Поэтапное премирование за промежуточные вехи (спринты).
- Премия за качество (не только за сроки).
- Снижение порога: при сдаче с опозданием до 5 дней – 15% премии.

3. Организационные последствия: выгорание, снижение качества, возможное увольнение ключевых специалистов, имитационная активность.

4. Изменить **Положение о премировании** (добавить промежуточные показатели и смягчить условия).

СИТУАЦИОННЫЕ/ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАЧИ

Задача 1. «Разработка Положения о премировании (фрагмент)»

Условие:

В компании действует система: оклад + ежемесячная премия до 20% за выполнение плана отдела продаж. HR-у нужно разработать новое Положение о премировании для менеджеров по работе с клиентами, включив туда индивидуальные и командные KPI.

Задание:

Напишите **фрагмент Положения о премировании** (пункты: «Показатели премирования», «Порядок расчёта премии», «Условия депремирования»).

Пример ответа:

2. Показатели премирования

- Индивидуальный KPI1: процент выполнения личного плана продаж (вес 60%).
- Командный KPI2: выполнение плана отдела в целом (вес 30%).
- Индивидуальный KPI3: количество повторных обращений (качество сервиса, вес 10%).

3. Порядок расчёта премии

Премия = Оклад × 20% × (KPI1факт/KPI1план × 0,6 + KPI2факт/KPI2план × 0,3 + KPI3факт/KPI3план × 0,1).

При выполнении KPI менее 70% – показатель обнуляется для расчёта.

4. Условия депремирования

Премия не начисляется при:

- Нарушении трудовой дисциплины (опоздания, прогулы).
- Обоснованной жалобе клиента.

Задача 2. «Оценка последствий по результатам опроса»

Условие:

В компании после внедрения системы грейдов провели опрос удовлетворённости (5-балльная шкала). Результаты: удовлетворённость оплатой труда выросла с 2,8 до 3,9 балла, но удовлетворённость признанием снизилась с 3,5 до 3,1. Текучесть среди линейного

	МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования		
Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине Мотивация и стимулирование трудовой деятельности, по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».			
Версия документа - 1	стр. 19 из 35	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

персонала снизилась, а среди руководителей среднего звена – выросла.

Задание:

1. Какие организационные и социальные последствия можно зафиксировать?
2. Какие гипотезы о причинах снижения признания и роста текучести руководителей вы выдвинете?
3. Предложите два корректирующих мероприятия.

Пример ответа:

1. **Организационные:** снижение текучести линейного персонала (положительные), рост текучести руководителей (отрицательные). **Социальные:** рост удовлетворённости оплатой, снижение удовлетворённости признанием.
2. Гипотезы:
 - При внедрении грейдов руководители могли потерять часть полномочий по награждению своих подчинённых – признание стало менее частым.
 - Руководители почувствовали несправедливость в грейдировании своих должностей по сравнению с рынком.
3. Мероприятия:
 - Внедрить регулярную программу признания с награждениями (номинации «Лучший руководитель»).
 - Провести пересмотр грейдов для управленческих должностей с участием внешних консультантов и корректировкой вилок.

Задача 3. «Проектирование системы мотивации для удалённых сотрудников»

Условие:

Компания переводит 50 сотрудников техподдержки на полную удалёнку. HR-служба опасается падения вовлечённости и потери корпоративной культуры. Бюджет ограничен.

Задание:

Разработайте **три мероприятия** (минимум одно материальное, два нематериальных), опишите **документальное оформление** и **один показатель оценки социального последствия**.

Пример ответа:

Мероприятия:

1. Материальное: ежемесячная надбавка «удалённый сотрудник» (компенсация связи и электроэнергии) – фиксированная сумма.
2. Нематериальное: еженедельные онлайн-кофе-брейки с руководством и виртуальная доска почёта.
3. Нематериальное: система взаимного признания в мессенджере (публичное «спасибо» с накоплением баллов на маленькие подарки).

Документальное оформление:

- Дополнительное соглашение к трудовому договору (об удалённой работе и надбавке).
- Положение о нематериальной мотивации удалённых сотрудников.

Показатель социального последствия:

Уровень вовлечённости по результатам ежеквартального онлайн-опроса (например, вопрос «Я чувствую себя частью команды»).

	МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования		
	Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине Мотивация и стимулирование трудовой деятельности, по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».		
Версия документа - 1	стр. 20 из 35	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

Задача 4. «Применение норм ТК РФ к мотивации»

Условие:

Работодатель хочет лишить премии сотрудника за опоздание (опоздал на 10 минут, других взысканий нет). В Положении о премировании прописано: «Премия не начисляется при наличии дисциплинарного взыскания». Опоздание не зафиксировано актом, выговор не объявлен.

Задание:

1. Соответствует ли решение работодателя ТК РФ? Обоснуйте ссылкой на статьи.
2. Как правильно документально оформить лишение премии (или его отмену)?
3. Какие последствия (правовые и социальные) могут наступить, если работодатель всё же снимет премию?

Пример ответа:

1. Не соответствует. Ст. 192 ТК РФ – дисциплинарное взыскание применяется за совершение проступка с соблюдением процедуры. Опоздание без акта и приказа о выговоре – не взыскание. Ст. 135 и 193 ТК РФ требуют документального подтверждения.
2. Чтобы правомерно лишить премии, нужно:
 - Составить акт об опоздании, затребовать объяснительную.
 - Издать приказ о выговоре (если опоздание признано нарушением).
 - Затем применить условие Положения о премировании (наличие взыскания). Без взыскания премию нельзя не начислить.
3. Последствия:
 - Правовые: сотрудник может обжаловать в трудовую инспекцию или суд, работодателя обяжут выплатить премию.
 - Социальные: падение доверия к системе мотивации, рост ощущения несправедливости среди коллектива.

	МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования		
Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине Мотивация и стимулирование трудовой деятельности, по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».			
Версия документа - 1	стр. 21 из 35	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

3.2.2 Промежуточная аттестация

3.2.2.1 Задания закрытого типа с 1 или 2 правильным вариантом ответа

Вопрос 1

Какая теория мотивации относится к содержательным?

- A) Теория ожиданий Врума
- B) Теория справедливости Адамса
- C) Иерархия потребностей Маслоу
- D) Модель Портера – Лоулера

Вопрос 2

Согласно ТК РФ, система оплаты труда в организации фиксируется в:

- A) Коллективном договоре и/или локальном нормативном акте
- B) Приказе генерального директора
- C) Штатном расписании
- D) Правилах внутреннего трудового распорядка

Вопрос 3

Какой показатель НЕ относится к организационным последствиям внедрения системы мотивации?

- A) Уровень текучести кадров
- B) Производительность труда
- C) Удовлетворённость трудом
- D) Абсентеизм

Вопрос 4

Что из перечисленного является документом, регламентирующим материальное стимулирование?

- A) Положение о нематериальной мотивации
- B) Положение о премировании
- C) Кодекс корпоративной этики
- D) Программа адаптации

Вопрос 5

Кто предложил двухфакторную теорию мотивации (гигиенические факторы и мотиваторы)?

- A) Абрахам Маслоу
- B) Фредерик Герцберг
- C) Дуглас МакГрегор
- D) Виктор Врум

Вопрос 6

Какая статья ТК РФ регулирует выплату премий работникам?

- A) Статья 57
- B) Статья 129

	МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования		
Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине Мотивация и стимулирование трудовой деятельности, по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».			
Версия документа - 1	стр. 22 из 35	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

- С) Статья 191
- D) Статья 135

Вопрос 7

Метод грейдинга относится к:

- A) Нематериальной мотивации
- B) Материальному стимулированию (построению системы базовых окладов и переменных выплат)
- C) Правовому регулированию
- D) Социологическим методам оценки

Вопрос 8

Какой инструмент НЕ является методом оценки социальных последствий мотивации?

- A) Опрос удовлетворённости трудом
- B) Анализ текучести персонала
- C) Расчёт ROI на обучение
- D) Оценка психологического климата по методике Фидлера

Вопрос 9

Стратегия управления персоналом, ориентированная на инновации, требует акцента на:

- A) Жёсткую тарифную систему
- B) Переменную часть оплаты за инициативу и результаты
- C) Только нематериальную мотивацию
- D) Минимальную дифференциацию в оплате

Вопрос 10

Положение о мотивации персонала в организации должно содержать:

- A) Только перечень должностей
- B) Цели, принципы, виды стимулирования, условия выплат и порядок пересмотра
- C) Бухгалтерские проводки
- D) Организационную структуру

Вопрос 11

Теория справедливости Адамса утверждает, что работник сравнивает:

- A) Свои потребности с потребностями других
- B) Свой вклад и результат с вкладом и результатом других
- C) Ожидаемую и фактическую оплату
- D) Внутренние и внешние стимулы

Вопрос 12

Что из перечисленного является социальным последствием внедрения KPI?

- A) Рост производительности
- B) Увеличение фонда оплаты труда

	МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования		
Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине Мотивация и стимулирование трудовой деятельности, по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».			
Версия документа - 1	стр. 23 из 35	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

- C) Снижение кооперации из-за излишней конкуренции
- D) Автоматизация отчётности

Вопрос 13

Локальный нормативный акт о премировании вступает в силу после:

- A) Утверждения генеральным директором
- B) Уведомления налоговой инспекции
- C) Согласования с профсоюзом (при его наличии) и ознакомления работников под подпись
- D) Регистрации в Минтруде

Вопрос 14

Кто является автором теории ожиданий?

- A) Стейси Адамс
- B) Эдвин Локк
- C) Виктор Врум
- D) Клейтон Альдерфер

Вопрос 15

Какая выплата НЕ является обязательной по ТК РФ?

- A) Заработная плата
- B) Премия по итогам года (если не прописана в системе оплаты труда)
- C) Оплата сверхурочной работы
- D) Районный коэффициент

Вопрос 16

Инструмент «Employee of the Month» относится к:

- A) Материальному стимулированию
- B) Нематериальной мотивации (программа признания)
- C) Правовому принуждению
- D) Организационному проектированию

Вопрос 17

Какие методы сбора данных НЕ используются для оценки организационных последствий?

- A) Анализ отчётов о производительности
- B) Расчёт коэффициента текучести
- C) Проективные методики (например, ТАТ)
- D) Статистический анализ фонда оплаты труда

Вопрос 18

Что из перечисленного должно быть в трудовом договоре согласно ст. 57 ТК РФ?

- A) Подробный перечень КРП
- B) Условия оплаты труда (включая оклад, доплаты, надбавки)

	МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования		
Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине Мотивация и стимулирование трудовой деятельности, по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».			
Версия документа - 1	стр. 24 из 35	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

- С) График отпусков
- D) Положение о премировании полностью

Вопрос 19

Социологический подход к мотивации акцентирует внимание на:

- A) Индивидуальных потребностях
- B) Групповых нормах, ценностях и организационной культуре
- C) Экономической эффективности
- D) Юридической обязательности

Вопрос 20

При внедрении новой системы мотивации управление изменениями включает:

- A) Только издание приказа
- B) Коммуникацию, обучение и обратную связь с персоналом
- C) Сокращение персонала
- D) Отказ от документального оформления

Вопрос 21

Показатель «индекс удовлетворённости трудом» относится к оценке:

- A) Организационных последствий
- B) Социальных последствий
- C) Экономических последствий
- D) Правовых последствий

Вопрос 22

Какая теория утверждает, что люди ставят цели и регулируют свои усилия в зависимости от их сложности и значимости?

- A) Теория постановки целей Локка
- B) Теория ERG Альдерфера
- C) Теория X и Y МакГрегора
- D) Теория подкрепления Скиннера

Вопрос 23

Документальное сопровождение мотивационного мероприятия включает в себя:

- A) Только устное распоряжение
- B) Приказ, план мероприятия, акт о выполнении, отчёт об оценке
- C) Бухгалтерскую справку
- D) Паспорт должности

Вопрос 24

Какой принцип НЕ относится к построению системы грейдов?

- A) Внутренняя справедливость
- B) Прозрачность критериев

	МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования		
	Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине Мотивация и стимулирование трудовой деятельности, по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».		
Версия документа - 1	стр. 25 из 35	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

- С) Уравниловка должностей с разной ценностью
- D) Привязка к рыночным данным

Вопрос 25

Риск «выученной беспомощности» при мотивации возникает, если:

- A) Связь между результатом и вознаграждением отсутствует или непредсказуема
- B) Премии очень высокие
- C) Используется только нематериальная мотивация
- D) Проводятся частые опросы

Вопрос 26

Что из перечисленного относится к гигиеническим факторам по Герцбергу?

- A) Признание достижений
- B) Условия труда и зарплата (базовая)
- C) Возможность карьерного роста
- D) Интересная работа

Вопрос 27

Для оценки лояльности персонала наиболее часто используется:

- A) Хронометраж
- B) Опросник О.С. Виханского
- C) Анализ абсентеизма и текучести (социально-психологический индекс)
- D) Фотография рабочего дня

Вопрос 28

Положение о мотивации утверждается:

- A) Профсоюзом без участия работодателя
- B) Работодателем с учётом мнения профсоюза (при его наличии)
- C) Только трудовой инспекцией
- D) Общим собранием акционеров

Вопрос 29

Экономическая теория мотивации предполагает, что работник:

- A) Стремится к самоактуализации
- B) Максимизирует свою полезность, сравнивая выгоды и издержки
- C) Подчиняется групповому давлению
- D) Игнорирует материальные стимулы

Вопрос 30

Какой метод позволяет скорректировать систему мотивации на основе обратной связи?

- A) Разовый аудит
- B) Мониторинг KPI и опросы удовлетворённости на регулярной основе

	МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования		
Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине Мотивация и стимулирование трудовой деятельности, по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».			
Версия документа - 1	стр. 26 из 35	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

- С) Изменение организационной структуры
- D) Увольнение части сотрудников

Вопрос 31

Какие документы относятся к локальным нормативным актам по мотивации?

- A) Положение об оплате труда
- B) Паспорт должности
- C) Положение о премировании
- D) Протокол собрания акционеров

Вопрос 32

Какие теории мотивации относятся к процессуальным?

- A) Иерархия потребностей Маслоу
- B) Теория ожиданий Врума
- C) Двухфакторная теория Герцберга
- D) Теория справедливости Адамса

Вопрос 33

Какие показатели относятся к социальным последствиям внедрения системы мотивации?

- A) Рост производительности труда
- B) Уровень лояльности персонала
- C) Экономия фонда оплаты труда
- D) Психологический климат в коллективе

Вопрос 34

Какие инструменты относятся к нематериальной мотивации?

- A) Премия за выполнение плана
- B) Доска почёта
- C) Гибкий график работы
- D) Оклад

Вопрос 35

Какие требования ТК РФ необходимо соблюдать при установлении системы премирования?

- A) Премия может быть произвольно отменена в любой момент
- B) Условия премирования должны быть закреплены в ЛНА или коллективном договоре
- C) Работники должны быть ознакомлены с порядком премирования под подпись
- D) Премии не могут быть частью заработной платы

Вопрос 36

Какие методы используются для оценки организационных последствий мотивационных мероприятий?

- A) Опрос удовлетворённости трудом

	МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования		
Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине Мотивация и стимулирование трудовой деятельности, по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».			
Версия документа - 1	стр. 27 из 35	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

- В) Анализ коэффициента текучести
- С) Проективные тесты
- Д) Расчёт производительности труда

Вопрос 37

Какие факторы согласно двухфакторной теории Герцберга являются мотиваторами?

- А) Условия труда
- В) Признание достижений
- С) Базовая заработная плата
- Д) Карьерный рост

Вопрос 38

Какие действия входят в процесс управления изменениями при внедрении новой системы мотивации?

- А) Увольнение несогласных сотрудников
- В) Коммуникация и разъяснение выгод
- С) Обучение руководителей и сотрудников
- Д) Игнорирование обратной связи

Вопрос 39

Какие элементы должны быть отражены в Положении о мотивации?

- А) Цели и принципы системы мотивации
- В) Коды бухгалтерского учёта
- С) Виды и порядок стимулирования
- Д) Устав организации

Вопрос 40

Какие риски могут возникнуть при неправильном внедрении системы KPI?

- А) Снижение кооперации между сотрудниками
- В) Автоматическое повышение окладов
- С) Манипуляции показателями (накрутка результатов)
- Д) Гарантированное увеличение лояльности

3.2.2.2 Задания закрытого типа на установление соответствия

Вопрос 1

Соотнесите теорию мотивации с её автором:

Теория

Автор

- | | |
|--------------------------|----------------------|
| 1. Иерархия потребностей | А. Виктор Врум |
| 2. Двухфакторная теория | В. Абрахам Маслоу |
| 3. Теория ожиданий | С. Фредерик Герцберг |
| 4. Теория справедливости | Д. Стейси Адамс |

	МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования		
	Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине Мотивация и стимулирование трудовой деятельности, по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».		
Версия документа - 1	стр. 28 из 35	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

Вопрос 2

Соотнесите документ с его основным содержанием:

Документ	Содержание
1. Положение о премировании	А. Описание системы грейдов и вилок окладов
2. Положение о грейдировании	В. Условия, размеры и порядок выплаты переменной части
3. Положение о нематериальной мотивации	С. Программы признания, обучения, корпоративные мероприятия
4. Трудовой договор (раздел оплаты)	Д. Конкретный оклад, надбавки и отсылка к ЛНА о премировании

Вопрос 3

Соотнесите вид последствий с конкретным показателем:

Последствие	Показатель
1. Организационное	А. Удовлетворённость трудом
2. Социальное	В. Производительность труда
3. Организационное	С. Коэффициент текучести
4. Социальное	Д. Психологический климат в коллективе

Вопрос 4

Соотнесите этап проектирования системы мотивации с его содержанием:

Этап	Содержание
1. Диагностика	А. Разработка Положений, расчёт грейдов, КРІ
2. Проектирование	В. Анализ текущей системы, опросы, расчёт текучести

	МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования		
Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине Мотивация и стимулирование трудовой деятельности, по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».			
Версия документа - 1	стр. 29 из 35	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

Этап	Содержание
3. Согласование и апробация	С. Оценка удовлетворённости и производительности после внедрения
4. Оценка последствий	D. Обсуждение с профсоюзом, пилотное внедрение в отделе

Вопрос 5

Соотнесите вид стимулирования с примером:

Вид стимулирования	Пример
1. Материальное прямое	А. Доска почёта
2. Нематериальное	В. Ежемесячная премия за выполнение KPI
3. Материальное косвенное	С. Благодарственное письмо
4. Нематериальное	D. Путёвка на курорт

3.2.2.3 Задания закрытого типа на установление последовательности

Вопрос 1

Установите последовательность этапов разработки и внедрения системы мотивации:

1. Внедрение и коммуникация
2. Анализ текущей системы и диагностика
3. Оценка организационных и социальных последствий
4. Проектирование (разработка положений, грейдов, KPI)

Вопрос 2

Установите последовательность действий при документальном оформлении Положения о премировании:

1. Согласование с профсоюзом (при наличии)
2. Утверждение генеральным директором
3. Разработка проекта Положения HR-службой
4. Ознакомление работников под подпись

Вопрос 3

Установите последовательность проведения оценки последствий внедрения мотивационных мероприятий:

1. Сбор данных (опросы, отчёты, статистика)
2. Интерпретация результатов и подготовка рекомендаций

	МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования		
Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине Мотивация и стимулирование трудовой деятельности, по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».			
Версия документа - 1	стр. 30 из 35	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

3. Определение критериев оценки (КРІ последствий)
4. Анализ и сравнение с базовым периодом

Вопрос 4

Установите последовательность этапов расчёта системы грейдов:

1. Описание должностей и оценка их ценности (балльный метод)
2. Утверждение вилок окладов и правил начисления переменной части
3. Построение грейдовых уровней (ранжирование должностей)
4. Сопоставление с рынком труда и корректировка

Вопрос 5

Установите последовательность действий при применении теории ожиданий Врума для повышения мотивации:

1. Обеспечить связь «результат → вознаграждение»
2. Обеспечить связь «усилие → результат»
3. Сделать вознаграждение ценным для работника
4. Диагностировать валентность (ценность) вознаграждений

3.2.2.4 Задания открытого типа, где нужно вставить пропущенное слово

Вопрос 1

Согласно двухфакторной теории Герцберга, факторы, вызывающие неудовлетворённость работой при их отсутствии, называются _____.

Вопрос 2

Документ, устанавливающий соотношение между должностями в виде уровней (грейдов) и вилок окладов, – это _____ о грейдировании.

Вопрос 3

Показатель, отражающий долю уволившихся сотрудников за период по отношению к среднесписочной численности, называется коэффициентом _____.

Вопрос 4

Согласно теории ожиданий Врума, мотивация = (усилие → результат) × (результат → вознаграждение) × _____.

Вопрос 5

Статья 135 ТК РФ устанавливает, что системы оплаты труда, включая размеры премий, фиксируются в _____ нормативных актах и коллективных договорах.

3.2.2.5 Задания открытого типа с ответом "верно" или "неверно"

Вопрос 1

Верно ли, что согласно ТК РФ премия является обязательной ежемесячной выплатой, независимо от результатов труда?

	МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования		
	Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине Мотивация и стимулирование трудовой деятельности, по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».		
Версия документа - 1	стр. 31 из 35	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

Вопрос 2

Верно ли, что опрос удовлетворённости трудом относится к методам оценки социальных последствий мотивации?

Вопрос 3

Верно ли, что теория справедливости Адамса утверждает, что работники стремятся к полному равенству в оплате независимо от вклада?

Вопрос 4

Верно ли, что Положение о мотивации должно быть согласовано с профсоюзом при его наличии в организации?

Вопрос 5

Верно ли, что коэффициент текучести кадров относится исключительно к социальным последствиям и не имеет организационно-экономического значения?

4. Порядок проведения и критерии оценивания промежуточной аттестации

4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации

Для аттестации студентов по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» используется балльно-рейтинговая система оценки знаний. Рейтинг студента определяется как сумма баллов за работу в семестре (текущая аттестация) и баллов, полученных в результате экзамена (промежуточная аттестация). Усвоение изучаемой студентом учебной дисциплины в семестре оценивается максимум в 100 баллов.

I. Текущая аттестация (работа в семестре) – 60 баллов

1. Студенты выполняют все виды учебной работы (включая самостоятельную) и отчитываются об их выполнении в сроки, установленные преподавателем.

2. Преподаватель может начислять студенту дополнительные баллы за особые успехи в изучении дисциплины (доклады, активная работа на занятии, участие в студенческих конференциях, дополнительные самостоятельные задания)

Ниже приведено максимальное количество баллов, которое может набрать студент по видам учебной деятельности в течение семестра.

Работа студента в семестре включает в себя несколько видов оценочных работ:

1. Тестирование (до 40 баллов);
2. Решение практических заданий/кейсов (до 20 баллов);

Критерии оценивания по видам работ:

Тесты - проводятся два раза в течение семестра для оценки текущей успеваемости. Каждый тест содержит 20 вопросов по пройденному материалу. За каждый правильно ответенный вопрос студент получает 1 балл. При неверном ответе на тестовый вопрос - 0 баллов.

Практические задания/кейсы - проводятся 4 раза в течение семестра для оценки

	МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования		
	Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине Мотивация и стимулирование трудовой деятельности, по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».		
Версия документа - 1	стр. 32 из 35	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

текущей успеваемости. Каждая работа предполагает решение ситуационной задачи или кейса. За каждую выполненную работу студент получает 5 баллов. При неверном решении задачи - 0 баллов.

II. Экзамен проводится в формате тестирования. Итоговый тест состоит из 10 вопросов закрытого типа с 1 или 2 правильными вариантами ответа, 2 вопросов закрытого типа на установление соответствия, 2 вопросов закрытого типа на установление последовательности, 2 вопросов открытого типа, где нужно вставить пропущенное слово, 4 вопросов открытого типа с ответом "верно" или "неверно".

За каждый правильный ответ студент получает:

Вопрос закрытого типа с 1 или 2 правильными вариантами ответа - 1 балл

Вопрос закрытого типа на установление соответствия - 4 балла

Вопрос закрытого типа на установление последовательности - 4 балла

Вопрос открытого типа, где нужно вставить пропущенное слово - 5 баллов

Вопрос открытого типа с ответом "верно" или "неверно" - 2 балла

Максимальное количество баллов - 40.

Если в результате итоговой аттестации (экзамена) студент набрал менее 20 баллов, то результат усвоения дисциплины считается неудовлетворительным, несмотря на количество баллов, набранных по результатам работы в семестре.

Итоговая оценка по дисциплине в семестре складывается из общего количества баллов текущей и промежуточной аттестации. Оценка выставляется при наличии ненулевого результата по каждому виду активности и набору определенной суммы баллов:

№	Общая сумма баллов	Оценка
1	80 – 100	отлично
2	60 – 79	хорошо
3	40 – 59	удовлетворительно
4	39 и менее	неудовлетворительно

 МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования			
Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине Мотивация и стимулирование трудовой деятельности, по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».			
Версия документа - 1	стр. 33 из 35	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств

Ключи и критерии к оцениванию заданий 3.2.2.1

№ задания	Верный ответ	Критерий
1.	С	1 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
2.	А	
3.	С	
4.	В	
5.	В	
6.	Д	
7.	В	
8.	С	
9.	В	
10.	В	
11.	В	
12.	С	
13.	С	
14.	С	
15.	В	
16.	В	
17.	С	
18.	В	
19.	В	
20.	В	
21.	В	
22.	А	
23.	В	
24.	С	
25.	А	
26.	В	
27.	С	
28.	В	
29.	В	
30.	В	
31.	А, С	
32.	В, Д	
33.	В, Д	
34.	В, С	
35.	В, С	
36.	В, Д	
37.	В, Д	
38.	В, С	
39.	А, С	
40.	А, С	

 МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования			
Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине Мотивация и стимулирование трудовой деятельности, по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».			
Версия документа - 1	стр. 34 из 35	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

Ключи и критерии к оцениванию заданий 3.2.2.2

№ задания	Верный ответ	Критерии
1.	1-В, 2-С, 3-А, 4-Д	4 б – полное совпадение с верным ответом
2.	1-В, 2-А, 3-С, 4-Д	
3.	1-В, 2-А, 3-С, 4-Д (допустимы также 1-С, 2-А, 3-В, 4-Д)	2 б – 2 совпадения из 4 возможных
4.	1-В, 2-А, 3-Д, 4-С	
5.	1-В, 2-А, 3-Д, 4-С (допустимы также 1-В, 2-С, 3-Д, 4-А)	0 б - остальные случаи

Ключи и критерии к оцениванию заданий 3.2.2.3

№ задания	Верный ответ	Критерии
1.	2 → 4 → 1 → 3	4 б -полная правильная последовательность
2.	3 → 1 → 2 → 4	
3.	3 → 1 → 4 → 2	
4.	1 → 3 → 4 → 2	0 б - остальные случаи
5.	2 → 1 → 4 → 3	

Ключи и критерии к оцениванию заданий 3.2.2.4

№ задания	Верный ответ	Критерии
1.	гигиеническими (или гигиенические факторы)	5 б – правильный вариант ответа
2.	Положение	
3.	текучести (текучесть кадров)	0 б – остальные случаи
4.	валентность	
5.	локальных	

Ключи и критерии к оцениванию заданий 3.2.2.5

№ задания	Верный ответ	Критерии
1.	Неверно	2 б – правильный вариант ответа
2.	Верно	
3.	Неверно	
4.	Верно	0 б – остальные случаи
5.	Неверно	

 МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования			
Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине Мотивация и стимулирование трудовой деятельности, по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».			
Версия документа - 1	стр. 35 из 35	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций

Уровни сформированности компетенций определяются следующим образом:

1. Студент демонстрирует **системное, критическое и творческое** владение материалом. Свободно интегрирует знания экономических, управленческих, психологических, социологических теорий и норм российского законодательства. Способен самостоятельно разрабатывать и документально сопровождать нестандартные системы мотивации с учётом стратегии организации, прогнозировать и количественно/качественно оценивать разнообразные организационные и социальные последствия, предлагать обоснованные корректирующие мероприятия.

2. Студент уверенно владеет программным материалом, корректно применяет теории и законодательство в типовых и частично вариативных ситуациях. Способен разработать рабочую систему мотивации, правильно оформить документацию, провести оценку последствий по стандартным методикам. Допускает незначительные неточности (например, в формулировках статей ТК РФ или при расчёте сложных KPI), но самостоятельно их исправляет при наводящих вопросах.

3. Студент демонстрирует **минимально достаточные** знания и умения для решения простых, алгоритмизированных задач. Имеет фрагментарные представления о теориях и законодательстве. Способен по шаблону разработать простейшие документы (например, приказ о премировании) и назвать отдельные показатели последствий, но не может объяснить причинно-следственные связи или интегрировать знания из разных областей. Требуется наводящих вопросов и опоры на образцы.

4. Студент не освоил программный материал. Не знает базовых теорий и ключевых норм ТК РФ. Не может разработать или документально оформить даже простейшее мотивационное мероприятие. Не понимает различий между организационными и социальными последствиями. Демонстрирует полное отсутствие умений и навыков, требуемых компетенциями ОПК-1 и ОПК-3.

Итоговая оценка по уровням сформированности компетенций

Уровень	Оценка (экзамен)	Характеристика готовности к профессиональной деятельности
Высокий	«Отлично» (5)	Полностью готов к самостоятельной разработке и внедрению систем мотивации, включая документационное сопровождение и оценку последствий.
Средний	«Хорошо» (4)	Готов к решению типовых профессиональных задач в области мотивации, требуется незначительная поддержка при нестандартных ситуациях.
Базовый	«Удовлетворительно» (3)	Минимально готов к выполнению рутинных операций под контролем наставника (заполнение документов, простые расчёты).
Низкий	«Неудовлетворительно» (2)	Не готов к выполнению трудовых функций в сфере мотивации и стимулирования труда. Требуется повторное освоение дисциплины.