

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Рукович Александр Владимирович

Должность: Директор

Дата подписания: 03.06.2025 10:47:59

Уникальный программный ключ:

f45eb7c44954caac05ea7d4f32e6dd7dbb3eb9baeb09b4bda094afdaa7b705f

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего
образования
«СЕВЕРО-ВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ М.К.
АММОСОВА»

Технический институт (филиал) ФГАОУ ВО «СВФУ» в г. Нерюнгри

Кафедра экономических, гуманитарных и общеобразовательных дисциплин

Фонд оценочных средств

Б1.В.ДВ.08.01 Мотивация и стимулирование труда

Направление подготовки – 38.03.01 «Экономика»

Направленность программы «Экономика предприятия»

Квалификация (степень) выпускника – бакалавр

Форма обучения – очно-заочная
группа ОЗ-Б-ЭК-24 (5)

Нерюнгри – 2024 г.

УТВЕРЖДЕНО

на заседании выпускающей кафедры ЭГиОД

«02» апреля 2025 г., протокол № 9

Заведующий кафедрой _____ Т.А. Ахмедов

«02» апреля 2025 г.

УТВЕРЖДЕНО

на заседании обеспечивающей кафедры ЭГиОД

«02» апреля 2025 г., протокол № 9

Заведующий кафедрой _____ Т.А. Ахмедов

«02» апреля 2025 г.

СОГЛАСОВАНО: Эксперты:

Ахмедов Т.А., зав.каф.ЭГиОД

Ф.И.О., должность, организация, подпись

Составитель

Блайвас Д.М., ст. преподаватель кафедры ЭиСГД

Паспорт фонда оценочных средств
по дисциплине Мотивация и стимулирование труда

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ПК-3 – Способен разработать систему оплаты и материального стимулирования труда, планировать показатели по труду и заработной плате, контролировать выполнение данных.

ПК-3.1 – Способен разработать систему оплаты и материального стимулирования труда.

Паспорт фонда оценочных средств
по дисциплине **Б1.В.ДВ.08.01 Мотивация и стимулирование труда**

Контролируемые разделы (темы)	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
Тема 1. Основные понятия и определения мотивации и стимулирования трудовой деятельности	ПК-3.1	Аттестационные работы, итоговое тестирование
Тема 2. Содержательные теории мотивации		Аттестационные работы, итоговое тестирование
Тема 3. Процессуальные теории мотивации		Аттестационные работы, итоговое тестирование
Тема 4. Концепция личных издержек		Аттестационные работы, итоговое тестирование
Тема 5. Взаимосвязь мотивирующих факторов и их изменение во времени		Аттестационные работы, итоговое тестирование
Тема 6. Материальное стимулирование труда		Аттестационные работы, итоговое тестирование
Тема 7. Нематериальное стимулирование труда: структурирование организации и стимулирование труда		Аттестационные работы, итоговое тестирование
Тема 8. Нематериальное стимулирование труда: управление рабочим временем и отдыхом		Аттестационные работы, итоговое тестирование
Тема 9. Нематериальное стимулирование труда: система управления карьерой и квалификацией		Аттестационные работы, итоговое тестирование

Оценочные средства по дисциплине

Аттестационная работа 1.

Тема 1. Основные понятия и определения мотивации и стимулирования трудовой деятельности

1. Интринсивная мотивация – это:
- а) образование мотива к интенсивной деятельности;
 - б) мотивация, детерминируемая внутренними для работника факторами;
 - в) мотивация, в виде постановки работнику задач на выполнение интересной лично для него работы;
 - г) мотивация, опосредованная внешними для личности факторами.

2. Невротизм – черта поведения, которая:
- а) легко поддается изменению в зависимости от ситуации;
 - б) легко поддается изменению в зависимости от возраста человека;
 - в) является стабильной во времени;
 - г) проявляется только у экстравертов.

3. Найдите соответствие между типом темперамента и его описанием:

А	Сангвиник	1. ____ Человек с неустойчивым поведением, погруженный в свой внутренний мир.
Б	Холерик	2. ____ Человек с неуравновешенным характером, проявляющий открытый интерес к внешней среде и своему окружению.
В	Меланхолик	3. ____ Спокойный человек, не проявляющий большого интереса к внешнему миру и общению.
Г	Флегматик	4. ____ Уверенный в себе человек, открытый для общения.

4. Ценность, в рамках разработки систем мотивации и стимулирования труда, следует рассматривать прежде всего в смысле:
- а) общественной ценности;
 - б) предметно воплощенной ценности;
 - в) личной ценности;
 - г) общемировой ценности.

5. Отметьте неверное утверждение о генезисе ценностей:
- а) при возникновении ценности, основанной на вере, удовлетворенность возникает в результате поведения человека в соответствии с «системой должного»;
 - б) удовлетворенность может возникать «в результате неоднократно испытываемого и гарантируемого удовольствия от реализации мотива, который постепенно преобразуется в ценность»;
 - в) возникновение ценности может быть связано с испытываемой удовлетворенностью от достижения преследуемых целей или способов выполнения действий;
 - г) ценность не может возникать без постоянного подтверждения того, что следуя ей человек должен получать удовлетворение от деятельности.

6. Выберите наиболее точный ответ. Когнитивный диссонанс представляет собой ситуацию, при которой:
- а) человек сталкивается с непреодолимо большим объемом информации, воспринять которую он не в состоянии;
 - б) внешний поток информации является недоступным для обработки в связи с ограниченными когнитивными способностями человека;
 - в) фактически удовлетворенная потребность не ощущается удовлетворенной в результате запаздывания реакции со стороны органов чувств и эмоций;
 - г) происходит столкновение противоположно направленных интересов, ценностей, знаний.

7. Функции эмоций состоят в том, что они (отметьте два правильных варианта ответа):
- а) дают сигнал индивиду о переменах ситуации во внешней и внутренней среде с точки зрения соответствия их системе ценностей;
 - б) регулируют направленность поведения путем личностной оценки возможных положительных и отрицательных последствий действий;
 - в) являются мотивом деятельности человека, направляющим его на реализацию наиболее эмоционально окрашенных целей деятельности;
 - г) формируют систему ценностей личности.

8. Мотивация избегания с точки зрения менеджера (отметьте не менее двух правильных ответов):
- а) является мотивацией, которая всегда снижает эффективность деятельности фирмы;
 - б) необходимо искоренять на любом предприятии;
 - в) может быть полезной для организации при некоторых обстоятельствах;
 - г) не может быть искоренена в фирмах по объективным причинам, хотя стремиться к этому целесообразно.

Аттестационная работа 2.

Тема 2. Содержательные теории мотивации. Тема 3. Процессуальные теории мотивации

1. Идеи о важности нормирования и организации труда впервые были высказаны представителями _____ теорий мотивации:
- а) процессуальных;
 - б) содержательных;
 - в) традиционных;
 - г) эконометрических.

2. В основе какой, из представленных ниже, мотивационных концепций одним из главных элементов является потребность властвования, под которой понимается «стремление человека контролировать людей, ресурсы и процессы, протекающие в его окружении»:

- а) системы сбалансированных показателей Рамперсада;
- б) типологической модели Герчикова;
- в) трехфакторной модели Мак-Клелланда;
- г) диспозиционной теории Ядова.

3. К процессуальным теориям мотивации **не** относится:

- а) модель Портера-Лоулера;
- б) трехфакторная модель Мак-Клелланда;
- в) теория справедливости С. Адамса;
- г) теория ожиданий Врума.

4. «Мотиваторы» в теории Герцберга в отличие от «гигиенических факторов»:

- а) связаны, прежде всего, с комфортностью условий труда работников;
- б) являются факторами, которые способны привести к формированию мотивации к работе;
- в) главным образом описывают возможности достижения целей самореализации;
- г) могут повлиять на эмоциональное состояние работника.

5. Инструментальная мотивация характеризуется:

- а) стремлением работника к самореализации через освоение профессии;
- б) приоритетом в мотивации работника потребностей в работе с техникой;
- в) первоочередностью материальных интересов работника;
- г) преобладанием мотивации властвования над другими людьми.

5. Расположите следующие потребности в иерархии Маслоу в правильной последовательности от низших к высшим:

А	Потребность в признании
Б	Физиологические потребности
В	Потребность в самоактуализации
Г	Потребность в безопасности
Д	Потребность в принадлежности и любви

6. Найдите соответствие между мотивационными теориями (моделями) и описанием их отдельных элементов:

А	Теория справедливости С. Адамса	1. ____ Под валентностью в этой концепции понимается сила желания человека в удовлетворении той или иной потребности.
Б	Теория ожиданий Врума	2. ____ В этом логическом конструкте автор выделяет пять видов работников исходя из приоритетных мотивов к трудовой деятельности.
В	Типологическая модель Герчикова	3. ____ Соотнесение своего вознаграждения с вознаграждением других работников на аналогичных должностях рождает соответствующую мотивацию.
Г	Х,У теория Мак-Грегора	4. ____ Также как и типологическая модель Герчикова является содержательной теорией мотивации.

7. Одной из зависимостей, являющейся результатом исследований в области подкрепления внутренней мотивации внешней, является следующая:

- а) если позволяют физиологические ограничения, человек будет стремиться к реализации им своих интересов и выбирать в первую очередь наиболее ценные из них;
- б) длительный процесс внешнего подкрепления всегда усиливает внутреннюю мотивацию;
- в) если оценка выполнения задания осуществляется извне, то при одинаковой интенсивной мотивации, человек стремится выбрать более легкие задания;
- г) краткосрочное внешнее подкрепление, о котором известно заранее, как правило, в значительной мере увеличивает внутреннюю мотивацию и повышает качество результата.

Аттестационная работа 3

Тема 4. Концепция личных издержек

1. В целом, издержки дискомфорта - это:

- а) синоним личных издержек;
- б) рост неудовлетворенности работника из-за некомфортности рабочего места;
- в) расходы предприятия по формированию комфортных условий рабочего места;
- г) ограничения возможностей реализации нематериальных интересов человека;

2. Значимость личных издержек – это:

- а) синоним величины личных издержек;
- б) показатель того, насколько важными являются данные личные издержки персонала для достижения целей организации;
- в) показатель, который говорит о том, какие дополнительные издержки понесет человек, чтобы снизить уровень своих ограничений на одну единицу;
- г) степень важности для человека того или иного вида личных издержек.

3. При увеличении уровня личных издержек, при прочих равных условиях, общая удовлетворенность человека:

- а) возрастает ускоряющимся темпом;
- б) возрастает убывающим темпом;
- в) снижается ускоряющимся темпом;
- г) снижается убывающим темпом.

4. Если значимость личных материальных издержек для человека ниже чем значимость издержек отдыха, то он:

- а) будет стремиться увеличить свой доход и уменьшить свое рабочее время;
- б) будет стремиться увеличить значимость личных материальных издержек путем отказа от свободного времени;
- в) будет мотивирован на рост свободного времени даже за счет сокращения заработка;

г) будет стремиться снизить значимость издержек отдыха, путем увеличения дохода.

5. Уровень издержек самооценки оценен у человека тем же баллом, что и уровень социальных издержек. Исходя из этого, справедливым может быть следующее утверждение о соотношении значимости этих личных издержек:

- а) значимость издержек самооценки и социальных издержек для человека одинакова;
- б) значимость издержек самооценки больше чем значимость для человека социальных издержек;
- в) значимость издержек самооценки для человека меньше чем значимость социальных издержек;
- г) не хватает данных для сопоставления значимости личных издержек.

6. При прочих равных условиях, рутинная деятельность со временем приводит (отметьте не менее двух правильных вариантов ответов):

- а) к росту издержек самореализации;
- б) к росту личных материальных издержек;
- в) к снижению издержек самореализации;
- г) к снижению издержек неопределенности.

7. Исходя из теории личных издержек, сравнивая влияние на эффективность труда компенсационного механизма и механизма угрозы применения санкций, можно заключить:

- а) механизм угрозы применения санкций наиболее эффективен при любых обстоятельствах;
- б) если в конкретной ситуации можно применить любой их предложенных механизмов, то лучшим является компенсационный механизм;
- в) компенсационный механизм всегда и при любых обстоятельствах эффективнее, чем механизм угрозы применения санкций;
- г) все ответы не верные.

Аттестационная работа 4

Тема 5. Взаимосвязь мотивирующих факторов и их изменение во времени

1. В наибольшей степени способствуют увеличению издержек инициативы и активности, следующие из предложенных видов материального стимулирования (отметьте не менее двух правильных вариантов ответов):

- а) надбавки;
- б) бонусы;
- в) проценты;
- г) базовые оклады.

2. Расположите следующие виды материального вознаграждения работников по степени потенциального увеличения издержек справедливости в трудовом коллективе при их использовании:

а)	оклад
б)	премия
в)	процент
г)	надбавка

3. Найдите соответствие между факторами, изменяющими целевые функции человека и примерами их описания:

А)	Изменение соотношения личных издержек в процессе деятельности	1.____ За успешную работу в течении года, работнику предложили повышение по службе и новый уровень оплаты труда
Б)	Изменение внутренних ограничений во времени	2.____ Молодой лаборант устроился на работу в поликлинику и через полгода потерял интерес к проведению клинического анализа крови
В)	Блокирование уровней личных издержек с помощью внешних ограничений	3.____ На предприятии утверждено положение об оплате труда, исходя из которого, максимальный уровень премии работникам составляет не более 20% от оклада
Г)	Рутинизация деятельности	4.____ Посетив курсы иностранных языков, работник стал свободнее общаться с иностранными клиентами

4.Какая из приведенных ниже ситуаций сама по себе не может являться фактором, вызывающим демотивацию работника:

- а) организация выплачивает работнику премии, но не контролирует результаты работы;
- б) руководство компенсирует работнику увеличение одних личных издержек. соответствующим снижением других;
- в) начальник последовательно из года в год добивается повышения реальной заработной платы своих служащих при этом остальные факторы остаются неизменными;
- г) руководитель принял работника в цех по ручной упаковке продукции, где последний отработал два года при неизменных условиях труда и постоянной индексации заработной платы в соответствии с инфляцией.

Аттестационная работа 5.

Тема 6. Материальное стимулирование труда

1. К регулярным дополнительным выплатам относятся (укажите не менее двух правильных вариантов ответов):

- а) выходное пособие при прекращении трудового договора;
- б) выплаты при невыполнении норм выработки, изготовлении бракованной продукции по вине администрации;
- в) за вахтовый метод работы;
- г) за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;
- д) за работу в районах Крайнего Севера.

2. Лучший эффект от применения сдельной оплаты труда в сравнении с повременной проявляется, если:

- а) производство организовано на базе конвейерной сборки;
- б) присутствует низкая вероятность простоя по вине администрации;
- в) определение количественного результата труда требует больших затрат и нецелесообразно, или вообще невозможно;
- г) работник обладает высокой потребностью в стабильности своего положения.

3. Грейд – это:

- а) диапазон, в котором может колебаться размер премии в процентах от базового оклада;
- б) должность, которая выделена в отдельную категорию от других должностей, благодаря своей специфичности;
- в) статус сотрудника с точки зрения того, на каком уровне иерархии управления он находится в организации (линейный сотрудник, функциональный или топ-менеджер и пр.);
- г) совокупность должностей, представляющих для организации примерно равную ценность.

4. Определите верную последовательность процесса грейдирования начиная с первичных этапов и заканчивая завершающими (исходя из имеющихся в задании):

А)	Определение относительной ценности рабочего места (должности)
Б)	Ранжирование позиций – грейдов
В)	Описание факторов, влияющих на ценность рабочего места (формирование рейтингов выраженности фактора – классов).
Г)	Определение вилок (диапазонов) заработной платы
Д)	Оценка среднерыночной стоимости позиции

5. Найдите соответствия между системами оплаты труда и их описанием:

А. Смешанная (повременно-сдельная)	1. Определяется общий фонд оплаты труда по ремонту квартиры, ежемесячно выплачиваются авансы, остаток суммы – при выполнении задания в срок
Б. Простая повременная	2. До выполнения плана платится 40 руб./изделие, при перевыполнении – 60 руб./изделие
В. Аккордная	3. Тарифная ставка, плюс процент от продаж
Г. Сдельно-прогрессивная	4. Ежемесячная заработная плата

6. Найдите соответствия между видами оплаты труда и их описанием:

А)	Надбавка	За выдающиеся заслуги перед предприятием и в связи с 60-ти летием работнику выплачено вознаграждение в размере 100 тыс.
Б)	Процент	За ученое звание доцента сотрудник стал получать ежемесячное вознаграждение в размере 3000 руб.
В)	Премия	За год у отдела, как и было запланировано, не было существенных нареканий по качеству продукции при полностью выполненных планах производства, на основании этого сотрудником выплачено дополнительное вознаграждение
Г)	Бонус	Парикмахер получает вознаграждение в размере половины стоимости услуги

7. Косвенно-сдельная система оплаты труда обычно применяется в тех случаях, если:

- а) требуется простимулировать труд обслуживающего персонала;
- б) четкое нормирование объемов труда затруднено;
- в) предприятием получен срочный заказ;
- г) нужно ввести элементы сдельной оплаты в рамках повременной системы оплаты труда.

8. Ограничением на использование рыночного механизма определения тарифных ставок и окладов в организации **не** является:

- а) дефицит кадров на рынке труда;
- б) специфичность труда сотрудников;
- в) снижение спроса на рынке товаров и снижение объемов продаж;
- г) наличие барьеров в получении информации о рыночных ставках заработной платы.

Аттестационная работа 6.

Темы 7-9. Нематериальное стимулирование труда

1. Функциональный подход к структурированию организации характерен для следующих типов организационных структур (отметьте не менее двух правильных вариантов ответов):

- а) линейная;
- б) матричная;
- в) функциональная;
- г) дивизиональная.

2. Наличие значительного лага времени между принятием решения и получением результатов характерен для следующего типа уровня управления:

- а) стратегический;
- б) тактический;
- в) оперативный;
- г) низший.

3. Если предмет оценки персонала – его трудовой вклад, то в отличие от оценки потенциала, ее целью прежде всего является:

- а) планирование мероприятий по повышению квалификации работника;
- б) разработка или применение системы стимулирования труда работника в рамках его рабочего места;
- в) перемещение работника на новое рабочее место и изменение функций, выполняемых работником;
- г) определение необходимости найма или увольнения работника, подвергающегося оценке.

4. Система сбалансированных показателей учитывает четыре их группы. Правильное их перечисление будет следующим:

- а) покупатели, продавцы, поставщики, персонал;
- б) финансы, человеческий капитал, физический капитал, земельные ресурсы;
- в) финансы, рынок, внутренние процессы, процессы развития персонала;
- г) рынок, государство, международная торговля, внутренние процессы.

5. Какой из перечисленных ниже видов занятости, может предусматривать работу в другой должности и в иное, чем время основной работы, время:

- а) ненормированный рабочий день;
- б) расширение зон ответственности;
- в) совмещение должностей;
- г) совместительство.

6. Найдите соответствия между названием стиля управления и его описанием:

Автократический	Затягивание с принятием решений
Демократический	Отсутствие проявления личной инициативы работников
Либеральный	Перекладывание решения оперативных вопросов на плечи подчиненных

7. Для какой конфигурации индивидуальной карьеры характерно нежелание работника двигаться выше по карьерной лестнице, после достижения некоторого заданного целевого уровня, даже при наличии подобных возможностей:

- а) целевая карьера;
- б) монотонная карьера;
- в) спиральная карьера;
- г) мимолетная карьера.

8. Что из перечисленного **нельзя отнести** к принципам построения эффективной системы делегирования полномочий и ответственности (отметьте не менее двух вариантов ответов):

- а) делегирование должно происходить на основе соблюдения интересов организации, а не работника;
- б) полномочия без ответственности передаваться не должны;
- в) необходимо стремиться, чтобы границы делегируемых полномочий были четко определены;
- г) результаты работы в рамках делегированных полномочий не должны контролироваться руководством.

Критерии оценки аттестационных работ

0 баллов – аттестационная работа не выполнена

При выполнении заданий количество баллов определяется по формуле

$$Б = М_0 * (В/ОКЗ),$$

Где: M_0 – максимальная оценка в баллах (см.рейтинговый регламент) ;

V – количество правильно выполненных заданий;

OKZ – общее количество заданий.

Максимальные баллы за выполнение аттестационных работ;

Аттестационная работа	5 семестр	15 баллов
-----------------------	-----------	-----------

Аттестационная работа	6 семестр	20 баллов
-----------------------	-----------	-----------

Итоговое тестирование

5 семестр

1. В какой период профессиональной деятельности формируется мотивация труда?
 - а) до начала профессиональной деятельности;
 - б) после приобретения трудового стажа 10-15 лет;
 - в) во время адаптации в коллективе;
 - г) после получения желаемой отдачи от трудовой деятельности;
 - д) после признания важности труда.
2. В соответствии с теорией «Х» Дугласа МакГрегора человек:
 - а) стремиться к проявлению самостоятельности;
 - б) обладает творческим мышлением;
 - в) проявляет интерес к работе вне зависимости от форм мотивации;
 - г) не любит работать и старается избежать ответственности;
 - д) ответы а) и б).
3. В чем заключается основная идея классической теории мотивации?
 - а) самоутверждение – единственный мотивирующий фактор в работе;
 - б) деньги – единственный мотивирующий фактор в работе;
 - в) жажда власти – основной мотивирующий фактор в работе;
 - г) мотивирует стремление к расширению масштаба контроля;
 - д) человека мотивируют потребности высших уровней.
4. В чем заключается цель стимулирования персонала?
 - а) побудить человека избегать конфликтов;
 - б) побудить человека делать больше и лучше того, что обусловлено трудовыми отношениями;
 - в) побудить человека не превышать своих полномочий;
 - г) внушить человеку чувство собственного достоинства;
 - д) обеспечить человеку достойный уровень жизни.
5. В чем суть классической теории мотивации?
 - а) деньги – единственный мотивационный фактор;
 - б) человека заставляют действовать внутренние потребности;
 - в) поведение человека определяется его ожиданиями;

- г) самоутверждение – единственный мотивирующий фактор в работе;
 - д) жажда власти – основной мотивирующий фактор в работе.
6. Для увеличения эффективности труда необходимо:
- а) четко формулировать цель работы;
 - б) давать общее представление о необходимых результатах;
 - в) ориентироваться не на результат, а на процесс работы;
 - г) своевременно стимулировать работников;
 - д) все вместе.
7. За что лучше всего, с точки зрения компании, платить сотруднику премию:
- а) за достижение плановых показателей;
 - б) за перевыполнение плана;
 - в) за выдающиеся заслуги;
 - г) не за что-то, а пропорционально чему-то, например зарплате;
 - д) ответы а) и в).
8. Заключение трудовых договоров позволяет удовлетворить потребность:
- а) в уважении;
 - б) в самореализации;
 - в) в безопасности;
 - г) в стремлении к власти;
 - д) в стремлении к независимости.
9. К добровольным социальным льготам относятся
- а) обязательное медицинское страхование;
 - б) оплата больничных листов;
 - в) обязательное пенсионное страхование;
 - г) оплата питания;
 - д) все перечисленные льготы являются добровольными.
10. К представителям, какой группы теории мотивации относятся Абрахам Маслоу, Дэвид МакКлеланд, Фредерик Герцберг?
- а) содержательной;
 - б) процессуальной;
 - в) классической;
 - г) количественной;
 - д) административной.
11. К процессуальным теориям мотивации относится:
- а) теория двух факторов Герцберга;
 - б) теория ожиданий;
 - в) теория ERG Альдерфера;
 - г) теория А.Маслоу;
 - д) теория А.Файоля.
12. Как условно называют теорию мотивации Виктора Врума?
- а) теория ожиданий;
 - б) теория справедливости;
 - в) теория X, Y;
 - г) пирамида Врума;
 - д) содержательная теория.

13. Какая группа потребностей является первичной, базовой в иерархии А.Маслоу?
- а) в самовыражении, самоопределении;
 - б) в общественном признании;
 - в) в безопасности;
 - г) физиологические;
 - д) социальные.
14. Какие из приведенных потребностей свойственны всем людям?
- а) в самовыражении, самоопределении;
 - б) в общественном признании;
 - в) в безопасности;
 - г) физиологические;
 - д) социальные.
15. Каким образом проявляется в поведении человека доминирование мотива достижения успеха (выберите несколько ответов)?
- а) действовать лучше работников-конкурентов;
 - б) желание не отличаться от других работников;
 - в) достигать сложных целей или даже превосходить их;
 - г) находить лучшие пути для выполнения заданий;
 - д) отсутствует стремление выражать и отстаивать свою точку зрения, отличную от мнения большинства.
16. Какой из ниже перечисленных пунктов не относится к основным факторам мотивации труда?
- а) интересная работа;
 - б) продвижение по службе;
 - в) уровень заработной платы;
 - г) стаж работы;
 - д) условия труда.
17. Кто из ученых анализировал и сопоставлял две мотивационные теории «Х» и «Y»?
- а) Абрахам Маслоу;
 - б) Фредерик Херцберг;
 - в) Ф.Тейлор;
 - г) Д.Макгрегор;
 - д) В.Врум.
18. Кто из ученых при классификации мотивов выделил в отдельную группу гигиенические мотивы?
- а) К.Мадсен;
 - б) А.Маслоу;
 - в) Ф.Герцберг;
 - г) К.Альфред;
 - д) В.Врум.
19. На какие две группы подразделяются современные теории мотивации?
- а) классические, прогрессивные;
 - б) социальные, экономические;
 - в) содержательные, процессуальные;

- г) теоретические, эмпирические;
- д) научные, практические.

20. Наибольшую ценность с точки зрения мотивирования имеет работа:
- а) предъявляющая завышенные требования к возможностям работника;
 - б) требующая от сотрудника значительных усилий;
 - в) не требующая от сотрудника значительных усилий;
 - г) не оплачиваемая в полном объеме;
 - д) оплачиваемая ниже, чем предыдущая работа.
21. По Герцбергу основным фактором, влияющим на удовлетворенность трудом, является:
- а) самостоятельность работников на своем рабочем месте;
 - б) ориентация работников на достижения;
 - в) благоприятные отношения с руководителем;
 - г) свобода в выборе времени отдыха в течение рабочего дня;
 - д) удовлетворение физиологических потребностей.
22. Под термином "мотивация" понимают:
- а) поведение человека, направленное на достижение определенной цели;
 - б) совокупность процессов, которые побуждают и ориентируют поведение человека;
 - в) выбираемые человеком цели и средства их достижения;
 - г) реакция человека на любые психологические воздействия;
 - д) смысл трудовой деятельности.
23. Понятие "абсентизм" используют для обозначения:
- а) текучести кадров;
 - б) преданности организации;
 - в) процесса отторжения работы;
 - г) жизнь во благо других людей;
 - д) быстрого роста профессионализма.
24. Постоянная критика результатов работы сотрудника обычно приводит к:
- а) увеличению эффективности его труда;
 - б) уменьшению эффективности его труда;
 - в) увеличению потребности в обучении;
 - г) снижению степени конфликтности личности;
 - д) росту преданности организации.
25. Постоянная угроза увольнения за несоответствие занимаемой должности:
- а) увеличивает преданность организации;
 - б) уменьшает преданность организации;
 - в) не влияет на преданность организации;
 - г) снижает степень конфликтности личности;
 - д) увеличивает эффективность труда.
26. Процессуальные теории мотивации изучают
- а) содержание потребностей и мотивов человека;

- б) факторы, влияющие на формирование потребностей;
 - в) взаимосвязь поведения и его ожидаемых результатов;
 - г) основные способы принуждения к труду;
 - д) влияние психологических особенностей человека на мотивации.
27. С точки зрения мотивирования сотрудников основная задача организации корпоративных праздников состоит в том, чтобы:
- а) принести в работу радость;
 - б) продемонстрировать уважение руководства к сотрудникам;
 - в) компенсировать невысокий уровень оплаты труда в компании;
 - г) все вместе;
 - д) все неверно.
28. Свободные, обусловленные внутренними побуждениями действия человека, направленные на достижение своих целей, реализацию своих интересов – это:
- а) стимулы;
 - б) мотивы;
 - в) мотивационная деятельность;
 - г) потребности;
 - д) цели.
29. Сила мотива определяется:
- а) степенью актуальности той или иной потребности для работника;
 - б) направленностью потребности;
 - в) степенью уверенности в собственных силах;
 - г) характером человека;
 - д) степенью изменчивости потребностей.
30. Содержательные теории мотивации основываются на:
- а) представлении о справедливости вознаграждения;
 - б) анализе процесса выполнения работы;
 - в) концепции потребностей работника;
 - г) идее об удовлетворенности трудом;
 - д) оценке соотношения усилий и получаемого результата.
31. Такие недостатки условий работы, как теснота, шум, недостаточность освещения и др.
- а) уменьшают удовлетворенность работой;
 - б) увеличивают неудовлетворенность работой;
 - в) не влияют на удовлетворенность и неудовлетворенность работой;
 - г) мотивируют работника;
 - д) позволяют работнику удовлетворить потребность в уважении.
32. Теории мотивации Врума, Портера и Лоулера являются:
- а) содержательными;
 - б) процессуальными;
 - в) системными;
 - г) организационными;
 - д) описательными.

33. Человек ленив, старается избегать работы. Людей нужно принуждать к труду – это:
- а) теория «Х»;
 - б) теория «Y»;
 - в) теория «Z»;
 - г) теория ожиданий;
 - д) теория справедливости
34. 2. Как соотносятся понятия «мотивация» и «стимулирование»?
- а) Мотивация шире стимулирования.
 - б) Мотивация уже стимулирования.
 - в) Это равнозначные понятия.
35. Какие из данных ожиданий не являются компонентами мотивационной теории ожиданий:
- а) Ожидание собственных усилий.
 - б) Ожидание того, что усилия дадут желаемые результаты.
 - в) Ожидание того, что результаты повлекут за собой вознаграждение.
 - г) Ожидания организации относительно способностей работника.
 - д) Ожидаемая ценность вознаграждения.

6 семестр

1. Основными формами оплаты труда являются:
 - а) повременная и сдельная;
 - б) заработная плата и прибыль;
 - в) тарификация и индексация;
 - г) фиксированная и плавающая;
 - д) окладная и тарифная.
2. Первоочередное предоставление льгот и бонусов руководящим сотрудникам:
 - а) увеличивает трудовую мотивацию персонала компании;
 - б) уменьшает трудовую мотивацию персонала компании;
 - в) не влияет на трудовую мотивацию персонала компании;
 - г) укрепляет чувство справедливости у работников;
 - д) является рациональным и отражает принципы процессуальных теорий мотивации.
3. Побудить исполнителя к активному сотрудничеству возможно двумя способами:
 - а) моральным и материальным поощрением;
 - б) угрозой увольнения и снижения заработной платы;
 - в) убеждением и участием;
 - г) администрированием и приказами;
 - д) манипулированием и просьбами.
4. Самостоятельными мотивирующими факторами могут служить такие особенности содержания работы, как (выберите несколько ответов)
 - 1 – автономность;
 - 2 – повторяемость;
 - 3 - разнообразие требуемых навыков;
 - 4 - простота требуемых знаний;

- 5 – монотонность работы;
- 6 – конвейерная зависимость

5. Сдельная форма оплаты труда используется в случаях, когда:
- а) цикл работы слишком длинный;
 - б) в работе постоянно происходят изменения;
 - в) процесс производства не контролируется человеком;
 - г) работу можно легко измерить, и она увязана с конкретными исполнителями;
 - д) работу сложно измерить, и она не увязана с конкретными исполнителями.

6. Чтобы вознаграждение служило мотивирующим фактором необходимо, чтобы оно соответствовало:
- а) возможностям организации;
 - б) ценности сотрудника;
 - в) ожиданиям сотрудника;
 - г) среднеотраслевому уровню;
 - д) вознаграждению за предыдущую работу.

7. К регулярным дополнительным выплатам относятся (укажите не менее двух правильных вариантов ответов):
- а) выходное пособие при прекращении трудового договора;
 - б) выплаты при невыполнении норм выработки, изготовлении бракованной продукции по вине администрации;
 - в) за вахтовый метод работы;
 - г) за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;
 - д) за работу в районах Крайнего Севера.
8. Лучший эффект от применения сдельной оплаты труда в сравнении с повременной проявляется, если:
- а) производство организовано на базе конвейерной сборки;
 - б) присутствует низкая вероятность простоя по вине администрации;
 - в) определение количественного результата труда требует больших затрат и нецелесообразно, или вообще невозможно;
 - г) работник обладает высокой потребностью в стабильности своего положения.
9. Грейд – это:
- а) диапазон, в котором может колебаться размер премии в процентах от базового оклада;
 - б) должность, которая выделена в отдельную категорию от других должностей, благодаря своей специфичности;
 - в) статус сотрудника с точки зрения того, на каком уровне иерархии управления он находится в организации (линейный сотрудник, функциональный или топ-менеджер и пр.);
 - г) совокупность должностей, представляющих для организации примерно равную ценность.

10. Определите верную последовательность процесса грейдирования начиная с первичных этапов и заканчивая завершающими (исходя из имеющихся в задании):

А)	Определение относительной ценности рабочего места (должности)
----	---

Б)	Ранжирование позиций – грейдов
В)	Описание факторов, влияющих на ценность рабочего места (формирование рейтингов выраженности фактора – классов).
Г)	Определение вилок (диапазонов) заработной платы
Д)	Оценка среднерыночной стоимости позиции

11. Найдите соответствия между системами оплаты труда и их описанием:

А)	Смешанная (повременно-сдельная)		Определяется общий фонд оплаты труда по ремонту квартиры, ежемесячно выплачиваются авансы, остаток суммы – при выполнении задания в срок
Б)	Простая повременная		До выполнения плана платится 40 руб./изделие, при перевыполнении – 60 руб./изделие
В)	Акордная		Тарифная ставка, плюс процент от продаж
Г)	Сдельно-прогрессивная		Ежемесячная заработная плата

12. Найдите соответствия между видами оплаты труда и их описанием:

А)	Надбавка		За выдающиеся заслуги перед предприятие и в связи с 60-тилетием работнику выплачено вознаграждение в размере 100 руб тыс.руб.
Б)	Процент		За ученое звание доцента сотрудник стал получать ежемесячное вознаграждение в размере 3000 руб.
В)	Премия		За год у отдела, как и было запланировано, не было существенных нареканий по качеству продукции при полностью выполненных планах производства, на основании этого сотрудником выплачено дополнительное вознаграждение
Г)	Бонус		Парикмахер получает вознаграждение в размере половины стоимости услуги

13. Косвенно-сдельная система оплаты труда обычно применяется в тех случаях, если:

- а) требуется простимулировать труд обслуживающего персонала;
- б) четкое нормирование объемов труда затруднено;
- в) предприятием получен срочный заказ;
- г) нужно ввести элементы сдельной оплаты в рамках повременной системы оплаты труда.

14. Ограничением на использование рыночного механизма определения тарифных ставок и окладов в организации не является:

- а) дефицит кадров на рынке труда;
- б) специфичность труда сотрудников;
- в) снижение спроса на рынке товаров и снижение объемов продаж;

г) наличие барьеров в получении информации о рыночных ставках зарплаты.

15. Функциональный подход к структурированию организации характерен для следующих типов организационных структур (отметьте не менее двух правильных вариантов ответов):

- а) линейная;
- б) матричная;
- в) функциональная;
- г) дивизиональная.

16. Наличие значительного лага времени между принятием решения и получением результатов характерен для следующего типа уровня управления:

- а) стратегический;
- б) тактический;
- в) оперативный;
- г) низший.

17. Если предмет оценки персонала – его трудовой вклад, то в отличие от оценки потенциала, ее целью прежде всего является:

- а) планирование мероприятий по повышению квалификации работника;
- б) разработка или применение системы стимулирования труда работника в рамках его рабочего места;
- в) перемещение работника на новое рабочее место и изменение функций, выполняемых работником;
- г) определение необходимости найма или увольнения работника, подвергающегося оценки.

18. Система сбалансированных показателей учитывает четыре их группы. Правильное их перечисление будет следующим:

- а) покупатели, продавцы, поставщики, персонал;
- б) финансы, человеческий капитал, физический капитал, земельные ресурсы;
- в) финансы, рынок, внутренние процессы, процессы развития персонала;
- г) рынок, государство, международная торговля, внутренние процессы.

19. Какой из перечисленных ниже видов занятости, может предусматривать работу в другой должности и в иное, чем время основной работы, время:

- а) ненормированный рабочий день;
- б) расширение зон ответственности;
- в) совмещение должностей;
- г) совместительство.

20. Найдите соответствия между названием стиля управления и его описанием:

А)	Автократический		Затягивание с принятием решений
----	-----------------	--	---------------------------------

Б)	Демократический		Отсутствие проявления личной инициативы работников
В)	Либеральный		Перекладывание решения оперативных вопросов на плечи подчиненных

20. Для какой конфигурации индивидуальной карьеры характерно нежелание работника двигаться выше по карьерной лестнице, после достижения некоторого заданного целевого уровня, даже при наличии подобных возможностей:

- а) целевая карьера;
- б) монотонная карьера;
- в) спиральная карьера;
- г) мимолежная карьера.

21. Что из перечисленного **нельзя отнести** к принципам построения эффективной системы делегирования полномочий и ответственности (отметьте не менее двух вариантов ответов):

- а) делегирование должно происходить на основе соблюдения интересов организации, а не работника;
- б) полномочия без ответственности передаваться не должны;
- в) необходимо стремиться, чтобы границы делегируемых полномочий были четко определены;
- г) результаты работы в рамках делегированных полномочий не должны контролироваться руководством.

22. В наибольшей степени способствуют увеличению издержек инициативы и активности, следующие из предложенных видов материального стимулирования (отметьте не менее двух правильных вариантов ответов):

- а) надбавки;
- б) бонусы;
- в) проценты;
- г) базовые оклады.

23. Расположите следующие виды материального вознаграждения работников по степени потенциального увеличения издержек справедливости в трудовом коллективе при их использовании:

А)	Оклад
Б)	Премия
В)	Процент
Г)	Надбавка

24. Найдите соответствие между факторами, изменяющими целевые функции человека и примерами их описания:

А)	Изменение соотношения личных издержек в процессе деятельности	За успешную работу в течении года, работнику предложили повышение по службе и новый уровень оплаты труда
----	---	--

Б)	Изменение внутренних ограничений во времени	Молодой лаборант устроился на работу в поликлинику и через полгода потерял интерес к проведению клинического анализа крови
В)	Блокирование уровней личных издержек с помощью внешних ограничений	На предприятии утверждено положение об оплате труда, исходя из которого, максимальный уровень премии работникам составляет не более 20% от оклада
Г)	Рутинизация деятельности	Посетив курсы иностранных языков, работник стал свободнее общаться с иностранными клиентами

25. Какая из приведенных ниже ситуаций сама по себе не может являться фактором, вызывающим демотивацию работника:

- а) организация выплачивает работнику премии, но не контролирует результаты работы;
- б) руководство компенсирует работнику увеличение одних личных издержек соответствующим снижением других;
- в) начальник последовательно из года в год добивается повышения реальной заработной платы своих служащих при этом остальные факторы остаются неизменными;
- г) руководитель принял работника в цех по ручной упаковке продукции, где последний отработал два года при неизменных условиях труда и постоянной индексации заработной платы в соответствии с инфляцией.

26. К принципам формирования системы стимулирования и мотивации труда не относится:

- а) системность (взаимодействие и взаимодополнение материальных и нематериальных стимулов);
- б) соответствие стимулов интересам и возможностям работников;
- в) своевременность стимулирования;
- г) унификация стимулов в рамках каждой группы должностей.

27. Какой из перечисленных ниже локальных нормативных актов не разрабатывается непосредственно на этапе задания общих рамок системы стимулирования и мотивации труда?

- а) штатное расписание;
- б) должностные инструкции;
- в) положения о подразделениях;
- г) правила внутреннего трудового распорядка.

28. Для фирм с организационно-правовой формой ООО или ОАО, исходя из действующего законодательства, обязательным является разработка таких нормативных правовых актов из ниже перечисленных как (отметьте не менее двух правильных вариантов ответов):

- а) должностные инструкции;
- б) правила внутреннего трудового распорядка.
- в) положение о премировании
- г) устав
- д) положение об организации

29. Предприятие является монополистом и вводит новую должность, прогноз результативности работы нового сотрудника затруднен, так как только он в организации выполняет вверенные ему функции, на рынке труда данный специалист является специфичным ресурсом? Исходя из каких показателей наиболее целесообразно оценивать его деятельность в первоначальный период:

- а) сравнивая его результативность с результативностью аналогичных специалистов на рынке труда;
- б) сравнивая его результативность с результатами работы сотрудников на схожих должностях;
- в) оценивая его труд исходя из достижения им плановых показателей результативности;
- г) оценивая его труд исходя из динамики его показателей результативности во времени.

30. Выберите однозначно верное определение. Эффективность как показатель оценки системы стимулирования труда представляет собой:

- а) сопоставление достигнутых работниками результатов и потерь (расходов труда), понесенных для их получения;
- б) результат трудового процесса работников или работника в виде количества произведенной продукции, качества оказанных услуг и пр.;
- в) показатель обратный производительности;
- г) показатель использования трудовых ресурсов при котором в краткосрочном периоде максимизируется результат труда.

31. Определите более точную характеристику системы социальных гарантий:

- а) она полностью определяется государственными органами власти (пенсии, оплата больничных и пр.);
- б) на в большей мере определяется руководством организаций, а не государством;
- в) ее целесообразно рассматривать составным элементом в системы нематериального стимулирования труда, так как именно в ее рамках регулируются вопросы стабильности и социального положения работника;
- г) ее целесообразно рассматривать как отдельный элемент стимулирования, имеющий как материальную, так и нематериальную составляющую.

32. Недостатком использования функционального подхода к построению организации в отличие от процессного является:

- а) размывание зон ответственности за отдельные стадии производства;
- б) высокий уровень непроизводительных затрат;
- в) двойное подчинение, рост неопределенности;
- г) высокие требования к компетентности персонала.

33. Недостатком использования процессного подхода к построению организации в отличии от функционального является (отметьте не менее двух правильных вариантов ответов):

- а) размывание зон ответственности за отдельные стадии производства;
- б) высокий уровень непроизводительных затрат;
- в) двойное подчинение, рост неопределенности;
- г) рутинизация деятельности;
- д) загруженность топ-менеджмента оперативными вопросами.

34. Процессный подход к структурированию организации характерен для следующих типов организационных структур (отметьте не менее двух правильных вариантов ответов):

- а) линейная;
- б) матричная;
- в) функциональная;
- г) линейно-функциональная;
- д) дивизиональная.

35. Функциональный подход к структурированию организации характерен для следующих типов организационных структур (отметьте не менее двух правильных вариантов ответов):

- а) линейная;
- б) матричная;
- в) функциональная;
- г) дивизиональная.

Критерии оценки аттестационных работ

0 баллов – работа не выполнялась

При выполнении заданий количество баллов определяется по формуле

$$Б = О_m * (ВТ/ОКТ),$$

где: $О_m$ – максимальная оценка в баллах (см.рейтинговый регламент);

ВТ – количество правильно выполненных заданий;

ОКТ – общее количество заданий.

Максимальные баллы за выполнение итоговых тестов:

Итоговое тестирование 5 семестр	40 баллов
Итоговое тестирование 6 семестр	60 баллов