

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Игнатенко Виталий Иванович

Должность: Проректор по образовательной деятельности и молодежной политике

Дата подписания: 05.12.2023

Уникальный программный ключ:

a49ae343af5448d45d7e3e1e499659da8109ba78

Министерство науки и высшего образования РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования

«Заполярный государственный университет им. Н.М. Федоровского»
ЗГУ

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ¹
по дисциплине

«Мотивация поведения»

Факультет: Электроэнергетики, экономики и управления (ФЭЭиУ)

Направление подготовки: 38.04.02 «Менеджмент»

Направленность (профиль): Управление малым бизнесом

Уровень образования: магистратура

Кафедра «Экономики, менеджмента и организации производства»

наименование кафедры

Разработчик ФОС:

Доцент, к.т.н.

(должность, степень, ученое звание)

(подпись)

Е.Н. Долженко

(ФИО)

Оценочные материалы по дисциплине рассмотрены и одобрены на заседании кафедры, протокол № 9 от «27» 04 2021 г.

Заведующий кафедрой

А.И. Мониц

¹ В данном документе представлены типовые оценочные средства. Полный комплект оценочных средств, включающий все варианты заданий (тестов, контрольных работ и др.), предлагаемых обучающемуся, хранится на кафедре в бумажном и электронном виде.

**Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю),
соотнесенных с планируемыми результатами образовательной программы**

Таблица 1 – Компетенции и индикаторы их достижения

| Код и наименование компетенции | Индикаторы достижения |
|---|---|
| УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели | УК-3.2. Устанавливает и поддерживает контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе, вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели |
| УК-6: Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки | УК-6.1 Выбирает основные методы управления и самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни. |
| ПК-3 Способен управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями | ПК-3.2 Способен мотивировать группу (команду) сотрудников для реализации целей малого предприятия |

Таблица 2 – Паспорт фонда оценочных средств

| Контролируемые разделы (темы) дисциплины | Формируемая компетенция | Наименование оценочного средства | Показатели оценки |
|---|-------------------------|----------------------------------|---|
| Теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности | УК-3.2 УК-6.1 | Кейс-задание | Устная презентация анализа кейса |
| Мотивация трудовой деятельности и процесс ее формирования | УК-3.2 УК-6.1 | Практическое задание | Правильность выполнения задания |
| Стимулирование трудовой деятельности и процесс ее формирования | УК-3.2 УК-6.1 | Практическое задание | Правильность выполнения задания |
| Формирование системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности | УК-3.2 УК-6.1 | Кейс-задание | Устная презентация анализа кейса |
| Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности | ПК-3.2 | Деловая игра | Есть/нет Информационная справка, включенность в совместную деятельность |
| Экзамен | УК-3.2 УК-6.1 ПК-3.2 | Итоговый тест | Решение итогового теста |

1. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие процесс формирования компетенций

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, представлены в виде технологической карты

дисциплины (таблица 3).

Таблица 3 – Технологическая карта

| | Наименование оценочного средства | Сроки выполнения | Шкала оценивания | Критерии оценивания |
|---|---|--------------------------------------|-------------------------|---|
| 1. | Практическое задание | соответствующее практическое занятие | от 2 до 5 баллов | Степень и правильность выполнения задания |
| ИТОГО: | | - | ___ баллов | - |
| Критерии оценки практического задания: | | | | |
| - «отлично»: все задания выполнены верно, сделаны логические выводы; | | | | |
| - «хорошо»: задания выполнены, нет выводов; | | | | |
| - «удовлетворительно»: задания выполнены частично, нет выводов; | | | | |
| - «неудовлетворительно»: задания не выполнены. | | | | |
| | Наименование оценочного средства | Сроки выполнения | Шкала оценивания | Критерии оценивания |
| 2. | Деловая игра | соответствующее практическое занятие | от 2 до 5 баллов | Представлены ниже |
| ИТОГО: | | - | ___ баллов | - |
| | Наименование оценочного средства | Сроки выполнения | Шкала оценивания | Критерии оценивания |
| 3. | Кейс-задание | соответствующее практическое занятие | от 2 до 5 баллов | 1. Полнота решения кейса. 2. Степень творчества и самостоятельность и в подходе к анализу кейса и его решению. Доказательность и убедительность. 3. Форма изложения материала и качество презентации. 4. Полнота и всесторонность выводов. 5. Наличие собственных взглядов на проблему. |
| ИТОГО: | | - | ___ баллов | - |
| Критерии оценки практического задания: | | | | |
| - «отлично» – кейс–задание выполнено полностью, в рамках регламента, установленного на публичную презентацию, студент(ы) приводит (подготовили) полную четкую аргументацию выбранного решения на основе качественно сделанного анализа. Демонстрируются хорошие теоретические знания, имеется | | | | |

| | Наименование оценочного средства | Сроки выполнения | Шкала оценивания | Критерии оценивания |
|--|---|------------------|------------------|---------------------|
| | <p>собственная обоснованная точка зрения на проблему(ы) и причины ее (их) возникновения. В случае ряда выявленных проблем четко определяет их иерархию. При устной презентации уверенно и быстро отвечает на заданные вопросы, выступление сопровождается приемами визуализации. В случае письменного отчета-презентации по выполнению кейс-задания сделан структурированный и детализированный анализ кейса, представлены возможные варианты решения (3-5), четко и аргументировано обоснован окончательный выбор одного из альтернативных решений.</p> <p>- «хорошо» – кейс-задание выполнено полностью, но в рамках установленного на выступление регламента, студент(ы) не приводит (не подготовили) полную четкую аргументацию выбранного решения. Имеет место излишнее теоретизирование, или наоборот, теоретическое обоснование ограничено, имеется собственная точка зрения на проблемы, но не все причины ее возникновения установлены. При устной презентации на дополнительные вопросы выступающий отвечает с некоторым затруднением, подготовленная устная презентация выполненного кейс-задания не очень структурирована. При письменном отчете-презентации по выполнению кейс-задания сделан не полный анализ кейса, без учета ряда фактов, выявлены не все возможные проблемы, для решения могла быть выбрана второстепенная, а не главная проблема, количество представленных возможных вариантов решения – 2-3, затруднена четкая аргументация окончательного выбора одного из альтернативных решений.</p> <p>-- «удовлетворительно» – кейс-задание выполнено более чем на 2/3, но в рамках установленного на выступление регламента, студент(ы) расплывчато раскрывает решение, не может четко аргументировать сделанный выбор, показывает явный недостаток теоретических знаний. Выводы слабые, свидетельствуют о недостаточном анализе фактов, в основе решения может иметь место интерпретация фактов или предположения, Собственная точка зрения на причины возникновения проблемы не обоснована или отсутствует. При устной презентации на вопросы отвечает с трудом или не отвечает совсем. Подготовленная презентация выполненного кейс-задания не структурирована. В случае письменной презентации по выполнению кейс-задания не сделан детальный анализ кейса, далеко не все факты учтены, для решения выбрана второстепенная, а не главная проблема, количество представленных возможных вариантов решения – 1-2, отсутствует четкая аргументация окончательного выбора решения.</p> <p>- «неудовлетворительно» – кейс-задание не выполнено, или выполнено менее чем на треть. Отсутствует детализация при анализе кейса, изложение устное или письменное не структурировано. Если решение и обозначено в выступлении или отчете-презентации, то оно не является решением проблемы, которая заложена в кейсе.</p> | | | |

| | Наименование оценочного средства | Сроки выполнения | Шкала оценивания | Критерии оценивания |
|--|----------------------------------|-------------------|------------------|---------------------|
| <i>Промежуточная аттестация в форме «Экзамен» (для очной и заочной формы обучения)</i> | | | | |
| | Итоговое тестирование | Академический час | от 2 до 5 баллов | Представлены ниже |
| | ИТОГО: | - | ___ баллов | - |
| <p>Критерии оценки результатов обучения по дисциплине:</p> <ul style="list-style-type: none"> – оценка «отлично» выставляется в том случае, если ответ студента логически выстроен, правильно и полно раскрыты все основные и дополнительные вопросы на основе использования положений нормативно-законодательных документов; – оценка «хорошо» выставляется в том случае, если при логическом структурировании ответа правильно и полно раскрыты все основные и дополнительные вопросы, но отсутствуют ссылки на международные стандарты финансовой отчетности; – оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, если структура ответа несколько | | | | |

| | Наименование оценочного средства | Сроки выполнения | Шкала оценивания | Критерии оценивания |
|--|--|-------------------------|-------------------------|----------------------------|
| | хаотична, но даны правильные ответы на все основные вопросы без ссылок на международные стандарты финансовой отчетности; – оценка «неудовлетворительно» выставляется в том случае, если студент поверхностно изложил ответы на заданные вопросы, не ответил на дополнительные вопросы, ориентирующие на правильный ответ. Кроме того, оценка «неудовлетворительно» ставится в том случае, если студент отказался отвечать на вопросы. | | | |

2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие процесс формирования компетенций в ходе освоения образовательной программы

Задания для текущего контроля успеваемости

Тема 1. Теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности

1.1. Понятие потребностей. Содержательные теории мотивации

Кейс-задание «Планы капитана Флинта»

Упражнение направлено на дальнейшее развитие навыков в диагностике проблемы, моделировании структуры мотивации героев и разработке оптимальной модели мотивации каждого героя в соответствии с планами капитана Флинта.

Задание:

Внимательно прочитайте описание ситуации.

Выявите проблему капитана Флинта, связанную с мотивацией каждого из возможных членов команды.

Смоделируйте структуры мотивации героев.

Разработайте оптимальную модель мотивации каждого героя в соответствии с планами капитана Флинта.

Оцените результативность вероятных действий.

Капитан Флинт решил собрать команду из проверенных в деле пиратов, чтобы с ними совершить набег на богатый прииск «Золотое Дно», расположенный в русле реки Аламо. Капитан Флинт неоднократно совершал подобного рода операции, большинство из которых закончились успешно для пиратов. Эти и другие авантюры снискали Флинту славу непревзойденного стратега, отважного и везучего предводителя морских разбойников. Капитан никому не признавался, что начал чувствовать тяжесть прожитых лет, он стареет и скоро все заметят, что знаменитый Флинт «уже не тот». Пора уходить на покой. Но прежде, чем круто изменить свою жизнь, капитан решил на последок исполнить свою заветную мечту – напасть на прииск «Золотое Дно». Помимо крупной добычи, он хотел посчитаться со своим давним врагом, Джексонном, который контролировал добычу алмазов в этом районе.

Для исполнения задуманного плана капитану Флинту были нужны следующие пираты:

1. Солёный Пес – отличный стратег и хитрый выдумщик различных приемов одурачивания противника.

2. Крутой Кулак – владелец прекрасного арсенала оружия и боевой дружины.

3. Жестянка – капитан большого фрегата, которому не было равных в Карибском бассейне.

Однако, в данный момент ситуация складывалась следующим образом:

Солёный Пес утверждал, что «завязал». Он открыл легальный бизнес (казино). По слухам, он скучал по старой жизни, полной а и приключений. Но внешне выглядел довольным и преуспевающим.

Крутой Кулак известен тем, что любит деньги и может предать. Он очень опасный партнер, но отличный воин. Жестянка в данный момент остро нуждается в деньгах. Его

дочь похищена, и нужен крупный выкуп срочно. Таких денег у него нет. Поговаривают, что он может продать свой корабль. Хотя в это не очень похоже на правду.

У Жестянки неплохая команда, но она давно сидит «на мели». Пираты не организованы и давно забыли о боевой дисциплине. Заместитель Жестянки, Одноглазый Бык, расширяет свое влияние на команду и может взбунтовать в любой момент.

Рваное Ухо – молодой, дерзкий и хитрый пират, на протяжении полугода предлагает себя в партнеры и союзники Флинту. Однако, Флинта что-то сдерживает. Флинт навел справки и выяснил, что Рваное Ухо неразборчив в средствах, властен и жесток, но, если надо, он может проявлять покорность и послушание. Рваное Ухо имеет относительно небольшое судно, но после капитального ремонта, и плохо вооруженную команду из 90 «отморозков».

Тема 2. Мотивация трудовой деятельности и процесс ее формирования

Практическое задание: Диагностика мотивационного профиля

Построить информационные профили сотрудников организации и дать оценку картины возможности реализации мотивов профессиональной деятельности в организации.

Всем участникам исследования выдается бланк опросника. Опросник заполняется без ограничения времени, приблизительно за 10 минут. В случае возникновения у испытуемых вопросов, необходимо дать разъяснения. Обработка и интерпретация результатов: Рассчитывается индивидуальный показатель субъективной оценки возможности реализации мотивов для каждого испытуемого путем суммирования оценок по всем пятнадцати мотивам, представленным в опроснике. Рассчитывается средний показатель по организации (подразделению). Интерпретация результатов проводится путем сравнения индивидуальных показателей со средним по организации (подразделению), а также с данными, представленными в табл.

Уровни возможности реализации мотивов профессиональной деятельности в организации

| Группа | Уровень | | | |
|--------------------------|--------------|---------|----------|------------|
| | Очень низкий | Низкий | Средний | Высокий |
| Рядовые работники | Менее 50 | 50 - 74 | 75 - 123 | 124 и выше |
| Менеджеры среднего звена | Менее 66 | 66 - 83 | 84 - 120 | 121 и выше |
| Топ-менеджеры | Менее 80 | 80 - 98 | 98 - 134 | 135 и выше |

Оценка картины возможностей реализации профессиональной деятельности в организации проводится путем анализа профиля возможностей реализации мотивов, который строится на бланке (рис.) по организации (подразделению) в целом. Для построения профиля необходимо рассчитать средние значения для каждого из пятнадцати мотивов по организации (подразделению), зафиксировать полученные значения на соответствующих осях и соединить соседние точки между собой. Аналогичные профили строятся для каждого сотрудника. Наложение профиля сотрудника на профиль организации позволяет выявить потенциально конфликтные зоны (см. рис.).



Бланк для построения мотивационного профиля

Контрольные вопросы

1. Как может быть использована оценка сотрудником возможности реализации мотивов профессиональной деятельности в организации?
2. Какую информацию дает исследователю профиль возможности реализации мотивов?
3. Как Вы думаете, почему значения показателя возможности реализации мотивов у топ-менеджеров в среднем выше, чем у менеджеров среднего звена и рядовых работников?

Тема 3. Стимулирование трудовой деятельности и процесс ее формирования

Практическое задание «Распределение премии»

По итогам работы за год компания выделила для стимулирования бригады наладчиков 50 тысяч рублей. В бригаде 5 человек, бригадир распределил средства поровну (по 10 тысяч на каждого), чем вызвал большое недовольство работников и конфликтную ситуацию в бригаде.

Как вы разделили бы эту сумму и какие еще применили бы методы стимулирования, учитывая состав бригады?

1. Самый молодой работник, 20 лет. Не женат, увлекается спортом, современной музыкой. Профессию выбрал случайно, в отношении карьеры еще не определился. Порученную работу старается выполнять хорошо, но безынициативен, оценка работы средняя.

2. Молодой рабочий, 25 лет. Работает по призванию (рабочая династия). Семья, маленький ребенок. Очень сильны мотивы удачной карьеры, достижения цели. Инициативен, полностью отдает себя работе, оценка труда высокая. Имеет большое желание учиться, повышать квалификацию. Его цель - стать вице-президентом компании, а в ближайшей перспективе - бригадиром.

3. Рабочий, 40 лет. Семья, двое детей-студентов. Работает стабильно хорошо, оценка работы высокая. К моральным стимулам равнодушен, так же как и к карьере. Преимущество отдает материальному стимулированию, так как оплачивает учебу детей и лечение жены, страдающей хроническим заболеванием. Свободное время проводит на

даче, увлекается садоводством.

4. Бригадир, 43 года. Тщеславен, своей карьерой недоволен, должность бригадира считает не соответствующей своим способностям. Активно участвует в общественной жизни компании, член партии ЛДПР. Это отнимает много времени, поэтому результаты работы средние. Разведен, особых материальных затруднений не испытывает. Регулярно и с большим желанием повышает квалификацию, участвует в работе выездных учеб, в партийных собраниях, туристических поездках.

5. Пожилой работник, 2 года до пенсии. Большой профессиональный опыт, знания, навыки, снижающаяся физическая активность. Незаменим при консультировании в сложных ситуациях, наставник самого молодого работника. Женат, четверо внуков. Увлекается мемуарами, историей, ждет выхода на пенсию.

Задание: Выделите критерии, по которым происходило распределение премии.

Тема 4. Формирование системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности

Кейс-задание: Мотивация сотрудников отдела обслуживания клиентов.

Характеристика организации Профиль деятельности - завод по производству товарного бетона. Структура компании: два ключевых подразделения - отдел продаж и отдел обслуживания клиентов. Процесс взаимодействия с клиентами делится на два этапа - заключение договора, отгрузка и доставка бетона на объект. Численность персонала - около 150 человек. Срок работы на рынке - 5 лет.

Общая ситуация: Вы - менеджер по персоналу. Недавно генеральный директор поставил перед вами задачу: проанализировать систему мотивации для сотрудников отдела обслуживания клиентов и разработать новую. Система оплаты в данной организации сформирована давно, и менять ее в ближайшее время не планируется (она основана на фиксированном окладе). Но в последнее время участились жалобы руководителя отдела обслуживания клиентов на отсутствие инструментов влияния на своих сотрудников. По его словам, если бы у него был отдельный премиальный фонд, он заставил бы подчиненных лучше работать. После анализа деятельности сотрудников отдела по обслуживанию клиентов вы пришли к выводу, что большинство из них соответствуют профессиональным требованиям к должности, обладают необходимыми навыками и справляются со своими обязанностями. Но общие показатели эффективности работы отдела находятся на среднем уровне.

ЗАДАНИЕ: 1. Каким образом, на ваш взгляд, можно мотивировать сотрудников отдела обслуживания клиентов (показатели, методы оценки, ее периодичность)? 2. Как вы обоснуете генеральному директору систему мотивации, разработанную вами для отдела обслуживания клиентов?

Тема 5. Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности

Упражнение. Технология аудита системы мотивации и стимулирования персонала в организации

Цель занятия: Анализ (аудит) существующей системы мотивации и стимулирования на предприятии. Технология проведения аудита представлена в лекции.

Аудит системы мотивации и стимулирования включает в себя 3 технологических этапа: аналитический, диагностический, контрольный.

Аналитический этап: анализ структурных составляющих системы мотивации на предприятии, т.е. выделение фактического материала, на основе анализа которого возможно построение реальной системы мотивации и стимулирования на предприятии.

Диагностический этап: - диагностика и составление мотивационного профиля сотрудников; - диагностика мотивационного профиля компании, обозначение стратегии мотивации в организации (определение ожиданий компании к работникам, выявление мотивационного и стимулирующего потенциала компании); - оценка рабочих мест (должностей) (какие именно сотрудники нужны компании для эффективной работы в

соответствии с должностными требованиями, как именно их стимулировать (в плане материального стимулирования).

Контрольный этап: сопоставление диагностических и аналитических данных, формирование отчетных документов.

Результат (по аудиту): 1. Мотивационный профиль компании и сотрудников. 2. Система стимулирования на предприятии (фактический блок, т.е. только то, что есть). 3. На основе соответствия мотивационных составляющих Компании и работников с существующей системой мотивации определяются проблемные зоны в системе мотивации (в чем проблема, почему так происходит, на что надо обратить внимание).

Оснащение 1. Опросник «Возможность реализации мотивов» 2. Анкета «Демотивирующие факторы в организации» 3. Технологическая карта «Анализ должности»

Задание выполняется на базе конкретной организации (подразделения организации) после согласования с руководством организации.

Контрольные вопросы 1. Что дает специалисту (исследователю) сопоставление мотивационных профилей компании и сотрудника? 2. Что включает в себя ценностный блок системы мотивации персонала в организации? 3. В чем принципиальное различие понятий «мотивирование» и «стимулирование»?

2.2 Задания для промежуточного контроля по дисциплине (экзамен)

Перечень вопросов для промежуточной аттестации (экзамен)

1. Содержательные и процессуальные теории мотивации.
2. Основы теории мотивации Ф.Тейлора.
3. Основные взгляды на мотивацию Г.Форда.
4. Школа человеческих отношений.
5. Теории мотивации А.Маслоу.
6. Теория мотивации Ф. Герцберга.
7. Теория мотивации К. Альдерфера.
8. Теория трудовой мотивации Д. Аткинсона.
9. Теория ожидания В. Врума.
10. Теория справедливости С. Адамаса.
11. Комплексная мотивационная теория Портера-Лоулера.
12. Теория атрибуции Г. Келли и Б. Вайнера.
13. Теория контроля и теория справедливости.
14. Мотивация трудовой деятельности как элемент и функция управления персоналом.
15. Структура, функции и механизм трудовой мотивации.
16. Принципы мотивации. Цели мотивации и способы их достижения.
17. Притязания и ожидания.
18. Потребности персонала.
19. Интересы и ценности. Классификация интересов.
20. Мотивы и стимулы к труду. Классификация мотивов.
21. Взаимосвязь мотивов и стимулов в управлении персоналом.
22. Специфика мотивации руководителя предприятия.
23. Корпоративная культура как фактор мотивации.
24. Выявление ценностных мотиваторов при приеме новых сотрудников.
25. Выявление ценностных мотиваторов при анализе текущей работы сотрудников.
26. Психологическое сопровождение увольнения работника.
27. Темперамент сотрудника и эффективные мотиваторы.
28. Стиль мышления сотрудника и эффективные мотиваторы.

29. Влияние поло-возрастных факторов на мотивационные потребности персонала.
30. Анкетирование как метод выявления потребностей сотрудника.
31. Психологическое тестирование как способ выявления потребностей сотрудника.
32. Вознаграждение за труд. Факторы формирования системы вознаграждений.
33. Материальное стимулирование труда - основные направления мотивации.
34. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения.
35. Компенсационный и социальный пакеты организации.
36. Условия формирования доходов работников.
37. Влияние факторов внешней и внутренней среды на регулирование доходов работников.
38. Формы материального и нематериального наказания.
39. Характеристики эффективного и неэффективного поведения сотрудников.
40. Направления анализа системы мотивации. Цели системы вознаграждения персонала.
41. Определение степени лояльности и профилактика текучести персонала.
42. Оплата труда в России.
43. Зарубежный опыт оплаты труда.
44. Формы и системы организации заработной платы.
45. Регулирование вознаграждения персонала в современных условиях.
46. Инновационные подходы к построению системы материальной мотивации труда. Учет трудового вклада.
47. Социальные гарантии. Социальные льготы.
48. Виды режимов рабочего времени. Преимущества и недостатки рассредоточенных и гибких графиков.
49. Сменный труд, его достоинства и недостатки.
50. Уровни проявления и восприятия корпоративной культуры. Методы мотивации в различных организационных культурах.

Итоговый тест

| ОЦЕНОЧНОЕ СРЕДСТВО (тестирование) | Контролируемая компетенция |
|--|-------------------------------|
| 1. Мотив - это: <ol style="list-style-type: none"> 1. внутреннее и внешнее побуждение человека к деятельности 2. внутреннее побуждение человека к деятельности 3. внешнее побуждение к деятельности 4. совокупность факторов, побуждающих человека к деятельности | УК-6.1 |
| 2. Льготы, которые предоставляет компания своим сотрудникам, являются стимулами: <ol style="list-style-type: none"> 1. Нематериальными 2. Денежными 3. Материальными неденежными 4. Социальными 1. 5. Социально-психологическими | ПК-3.2 |
| 3. Для какого типа мотивации работников базовыми являются организационные формы стимулирования: <ol style="list-style-type: none"> 1. Инструментальный 2. Профессиональный 3. Патриотический 4. Хозяйский 5. Люмпенизированный | УК-3.2 |
| 4. Какие из данных ожиданий не являются компонентами | УК-6.1 |

| | |
|---|--------|
| <p>мотивационной теории ожиданий:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ожидание того, что усилия дадут желаемые результаты 2. Ожидания организации относительно способностей работника 3. Ожидание того, что результаты повлекут за собой вознаграждение 1. 4. Ожидаемая ценность вознаграждения | |
| <p>5. Формула мотивации по теории ожиданий В. Врума выглядит следующим образом:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Мотивация= $(P \rightarrow U) \times Цв$; 2. Мотивация= $(U \rightarrow P) \times Цв$; 3. Мотивация = $(P \rightarrow V) \times (U \rightarrow P) \times Цв$ 4. Мотивация= $(U \rightarrow P) \times (P \rightarrow V) \times Цв$. 5. Мотивация = $(V \rightarrow P) \times (P \rightarrow U) \times Цв$ | УК-3.2 |
| <p>6. Формула, отражающая силу мотивации по теории Аткинсона, выглядит следующим образом:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. $Су = Му \times Ву \times Пу \times Цв$ 2. $Му = Су \times Ву \times Пу$ 3. $Су = Му \times Ву \times Пу$ 4. $Ву = Му \times Су \times Пу$ | УК-3.2 |
| <p>7. Между общей удовлетворенностью работой и производительностью:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. существует всегда прямая положительная связь 2. существует всегда прямая отрицательная связь 3. прямая положительная связь существует не всегда 4. взаимосвязи никогда не существует | ПК-3.2 |
| <p>8. Существуют несколько гипотез о взаимосвязи удовлетворенности работой и удовлетворенности жизнью. Согласно одной из них, гипотезе о компенсации:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. люди, не находящие удовлетворения в работе, компенсируют его отсутствие, уклоняясь от работы 2. люди, не находящие удовлетворения в работе, компенсационно «выплескивают» неудовлетворенность работой на остальные аспекты жизни. 3. люди, не находящие удовлетворения в работе, компенсируют его отсутствие, стараясь сделать так, чтобы остальные аспекты жизни приносили больше удовлетворения 4. отсутствует компенсационная связь между удовлетворенностью работой и удовлетворенностью жизнью. | УК-6.1 |
| <p>9. Измерительно-распределительная функция заработной платы заключается в:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. распределении фонда оплаты труда в зависимости от достигнутых индивидуальных результатов 2. отражении меры живого труда при распределении фонда потребления между наемными работниками и собственниками средств производства 3. оптимизации распределения трудовых ресурсов по регионам, отраслям экономики, предприятиям 4. распределении работников по разрядам | ПК-3.2 |
| <p>10. Тарифная система заработной платы включает:</p> | ПК-3.2 |

| | |
|---|--------|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. тарифную ставку, тарифную сетку, тарифные коэффициенты, тарифно-квалификационные справочники. 2. тарифные соглашения 3. тарифную политику 4. тарифные условия | |
| <p>11. При какой системе размер заработка рабочего ставится в прямую зависимость от результатов труда обслуживаемых им рабочих-сдельщиков</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. При аккордной системе 2. При сдельно-премиальной системе 3. При повременной форме 4. При косвенной сдельной системе | ПК-3.2 |
| <p>12. При использовании традиционной системы компенсации изменение зарплаты происходит в строго определенных случаях:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. при иерархическом перемещении сотрудника 2. при изменении общего уровня прибыли в компании 3. при демонстрации сотрудником высоких показателей работы 4. при демонстрации отдельным подразделением высоких показателей работы | УК-3.2 |
| <p>13. При разработке системы оплаты труда в рамках традиционной системы компенсации используются:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Метод оценки труда с помощью ранжирования 2 Метод экстраполяции 3 Метод оценки с помощью льгот 4 Балансовый метод | УК-3.2 |
| <p>14. В какой период профессиональной деятельности формируется мотивация труда?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) до начала профессиональной деятельности; 2) после приобретения трудового стажа 10-15 лет; 3) во время адаптации в коллективе; 4) после получения желаемой отдачи от трудовой деятельности; 5) после признания важности труда. | УК-3.2 |
| <p>15. Для увеличения эффективности труда необходимо:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) четко формулировать цель работы; 2) давать общее представление о необходимых результатах; 3) ориентироваться не на результат, а на процесс работы; 4) своевременно стимулировать работников; | УК-3.2 |
| <p>16. Завышение размеров вознаграждения сотрудника обычно приводит к:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) постоянному увеличению эффективности его работы; 2) временному увеличению эффективности его работы; 3) постоянному уменьшению эффективности его работы; 4) временному уменьшению эффективности его работы; 5) снижению мотивации работника. | УК-3.2 |
| <p>17. К представителям какой группы теории мотивации относятся Абрахам Маслоу, Дэвид МакКлеланд, Фредерик Герцберг?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) содержательной; 2) процессуальной; 3) классической; 4) количественной; 5) административной. | ПК-3.2 |
| <p>18. Какая группа потребностей является первичной, базовой в иерархии</p> | ПК-3.2 |

| | |
|--|----------------------------|
| <p>А. Маслоу?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) в самовыражении, самоопределении; 2) в общественном признании; 3) в безопасности; 4) физиологические; 5) социальные. | |
| <p>19. Какие основные формы стимулов выделяют?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) принуждение, материальное поощрение, моральное поощрение, самоутверждение; 2) моральное стимулирование, материальное стимулирование, функциональное стимулирование, структурное стимулирование; 3) стимул, мотив, потребность, нужда; 4) похвала, просьба, убеждение; 5) зарплата, премия, подарки. | ПК-3.2 |
| <p>20. Кто из ученых при классификации мотивов выделил в отдельную группу гигиенические мотивы?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) К. Мадсен; 2) А. Маслоу; 3) Ф. Герцберг; 4) К. Альфред; 5) В. Врум. | УК-6.1 |
| <p>21. Первоочередное предоставление льгот и бонусов руководящим сотрудникам:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) увеличивает трудовую мотивацию персонала компании; 2) уменьшает трудовую мотивацию персонала компании; 3) не влияет на трудовую мотивацию персонала компании; 4) укрепляет чувство справедливости у работников. | УК-3.2 ПК-3.2 УК-6.1 |
| <p>22. С точки зрения мотивирования сотрудников основная задача организации корпоративных праздников состоит в том, чтобы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) принести в работу радость; 2) продемонстрировать уважение руководства к сотрудникам; 3) компенсировать невысокий уровень оплаты труда в компании; 4) все вместе; 5) все неверно. | УК-3.2 |
| <p>23. Сдельная форма оплаты труда используется в случаях, когда:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) цикл работы слишком длинный; 2) в работе постоянно происходят изменения; 3) процесс производства не контролируется человеком; 4) работу можно легко измерить и она увязана с конкретными исполнителями; 5) работу сложно измерить и она не увязана с конкретными исполнителями. | ПК-3.2 |
| <p>24. Чтобы вознаграждение служило мотивирующим фактором необходимо, чтобы оно соответствовало:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) возможностям организации; 2) ценности сотрудника; 3) ожиданиям сотрудника; 4) среднеотраслевому уровню. | УК-6.1 |
| <p>25. Сдельная расценка – это...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) оплата труда за единицу рабочего времени 2) месячная тарифная ставка 3) показатель, отражающий затраты времени работника 4) оплата труда за единицу продукции | ПК-3.2 |

| | |
|--|--------|
| <p>26. Оправдательная функция мотива заключается в том, что:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. мотив определяет субъективную значимость данного поведения для работника, выявляя его личностный смысл; 2. мотив рождается на стыке внешних и внутренних побудителей, опосредуя их влияние на поведение; 3. мотив мобилизует работника, если это необходимо для реализации значимых для него видов деятельности; 4. в мотиве заложено отношение индивида к должному, к нормируемому извне образцу, эталону поведения, социальной и нравственной норме. 5. мотив есть субъективно выраженное побуждение к деятельности. | УК-6.1 |
| <p>27. Мак Грегор выделил два противоположных подхода к управлению: теорию X и Y. Традиционное управление отражает концепцию теории X. Теория Y, наоборот, отражает демократический стиль руководства. Из перечисленных характеристик выделите ту, которая относится к теории X.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Надзор и угроза наказания далеко не единственные средства воздействия на персонал и объединения усилий для достижения целей организации. 2. Личная приверженность целям организации зависит от вознаграждения, которое более всего связано с удовлетворением высших потребностей человека. 3. Человек имеет врожденную антипатию к труду, пытается улизнуть от него, нуждается в принуждении к труду и санкциях в случае уклонения. 4. Работа так же естественна как игра. | УК-6.1 |
| <p>28. Мотивационный тип работника, который добровольно принимает на себя ответственность, характеризуется обостренным требованием свободы действий и не терпит контроля - это:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Инструментальный 2. Профессиональный 3. Патриотический 4. Хозяйский 5. Люмпенизированный | УК-3.2 |
| <p>29. Согласно теории Ф. Херцберга процесс "удовлетворенность-отсутствие удовлетворенности" в основном находится под влиянием:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. факторов, в основном связанных с окружением, в которых осуществляется работа; 2. факторов, связанных с ожиданием ценности получаемого вознаграждения; 3. факторов, связанных с содержанием работы, т.е. с внутренними по отношению к работе факторами; 4. факторов, влияющих на процесс «неудовлетворенность – отсутствие неудовлетворенности». | УК-6.1 |
| <p>30. Какие факторы не относятся к мотивирующим согласно теории Ф. Херцберга:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. условия работы 2. достижения 3. процесс работы 4. основная оплата труда | УК-3.2 |
| <p>31. В каких содержательных теориях потребности разделены на три группы</p> | УК-3.2 |

| | |
|---|--------|
| <p>1. в теориях Маслоу и Альдерфера</p> <p>2. в теориях Херцберга и Маслоу</p> <p>3. в теориях Альдерфера и МакКлелланда</p> <p>4. в теориях Локка и Альдерфера</p> | |
| <p>32. Существуют несколько гипотез о взаимосвязи удовлетворенности работой и удовлетворенности жизнью. Согласно одной из них, гипотезе о «переливе»:</p> <p>1. неудовлетворенность работой переливается с трудовой на нетрудовую деятельность.</p> <p>2. удовлетворенность или неудовлетворенность работой переливается с трудовой на нетрудовую деятельность.</p> <p>3. удовлетворенность работой переливается на неудовлетворенность другими аспектами жизни</p> <p>4. связь между удовлетворенностью работой и другими аспектами жизни может отсутствовать</p> | УК-6.1 |
| <p>33. Позитивное подкрепление при стимулировании работника характеризуется:</p> <p>1. желательным поведением сотрудника, при котором менеджер отказывается от применения к нему каких-либо негативных воздействий</p> <p>2. вознаграждением желаемого поведения сотрудника, которое повышает шанс повторения этого поведения сотрудником в будущем</p> <p>3. разрушением связи между поведением и стимулом</p> <p>4. прямым воздействием на работника, направленное на пресечение негативных действий, недопущение их в будущем</p> <p>5. позитивной реакцией работника на справедливое взыскание</p> | УК-3.2 |
| <p>34. Воспроизводственная функция заработной платы заключается в:</p> <p>1. стимулировании постоянно повторяющегося процесса производства материальных благ и услуг</p> <p>2. стимулировании производства в расширенных масштабах</p> <p>3. воспроизводстве производственных отношений</p> <p>4. обеспечении работников, их семей необходимыми жизненными благами для воспроизводства рабочей силы</p> | ПК-3.2 |
| <p>35. Тарифный коэффициент первого разряда равен:</p> <p>1. одной тарифной ставке</p> <p>2. единице</p> <p>3. устанавливается нормативно</p> <p>4. зависит от системы оплаты труда</p> | ПК-3.2 |
| <p>36. К системам распределения доходов относятся системы:</p> <p>1. Участия в прибыли</p> <p>2. Тейлора</p> <p>3. Ракера</p> <p>4. Бедо</p> | ПК-3.2 |
| <p>37. Сдельная заработная плата и комиссионные относятся:</p> <p>1. к традиционным системам компенсации</p> <p>2. к нетрадиционным системам компенсации</p> <p>3. и к тем, и к другим</p> <p>4. не относятся ни к тем, ни к другим</p> | ПК-3.2 |
| <p>38. О каком методе разработки системы разрядов идет речь? Должностные инструкции сравниваются с описанием разрядов и каждому рабочему месту присваивается тот разряд, характеристикам которого в наибольшей степени удовлетворяет должностная</p> | ПК-3.2 |

| | |
|---|--------|
| инструкция. 1. Метод классификации 2. Метод оценки труда с помощью ранжирования 3. Метод экстраполяции 4. Метод оценки с помощью льгот | |
| 39. В чем заключается цель стимулирования персонала? 1) побудить человека избегать конфликтов; 2) побудить человека делать больше и лучше того, что обусловлено трудовыми отношениями; 3) побудить человека не превышать своих полномочий; 4) внушить человеку чувство собственного достоинства; 5) обеспечить человеку достойный уровень жизни. | УК-3.2 |
| 40. Если результаты деятельности работника неудовлетворительны, то как руководителю предпочтительнее сообщить об этом: 1) высказать свою оценку в СМИ фирмы; 2) высказать свою оценку сотруднику публично; 3) вообще не говорить работнику о характере данной ему оценки, а сразу принять соответствующие меры; 4) высказаться в отношении отдельных достижений сотрудника и подробнее остановиться на тех результатах, которые не удовлетворяют руководство компании. | УК-3.2 |
| 41. Заключение трудовых договоров позволяет удовлетворить потребность: 1) в уважении; 2) в самореализации; 3) в безопасности; 4) в стремлении к власти; 5) в стремлении к независимости. | УК-6.1 |
| 42. К процессуальным теориям мотивации относится: 1) теория двух факторов Герцберга; 2) теория ожиданий; 3) теория ERG Альдерфера; 4) теория А.Маслоу; 5) теория А.Файоля. | ПК-3.2 |
| 43. Какая из предложенных современных концепций мотивации была разработана профессором Калифорнийского университета В.Оучи? 1) теория х; 2) теория у; 3) теория z; 4) пирамида потребностей; 5) теория ожидания. | УК-6.1 |
| 44. Какой из ниже перечисленных пунктов не относится к основным факторам мотивации труда? 1) интересная работа; 2) продвижение по службе; 3) уровень заработной платы; 4) стаж работы; 5) условия труда. | ПК-3.2 |
| 45. На какие две группы подразделяются современные теории мотивации? 1) классические, прогрессивные; 2) социальные, экономические; 3) содержательные, процессуальные; | ПК-3.2 |

| | |
|---|--------|
| 4) теоретические, эмпирические; 5) научные, практические. | |
| 46. Побудить исполнителя к активному сотрудничеству возможно двумя способами: 1) моральным и материальным поощрением; 2) угрозой увольнения и снижения заработной платы; 3) убеждением и участием; 4) администрированием и приказами; 5) манипулированием и просьбами. | УК-3.2 |
| 47. Свободные, обусловленные внутренними побуждениями действия человека, направленные на достижение своих целей, реализацию своих интересов – это: 1) стимулы; 2) мотивы; 3) мотивационная деятельность; 4) потребности; 5) цели. | УК-6.1 |
| 48. Такие недостатки условий работы, как теснота, шум, недостаточность освещения и др. 1) уменьшают удовлетворенность работой; 2) увеличивают неудовлетворенность работой; 3) не влияют на удовлетворенность и неудовлетворенность работой; 4) мотивируют работника. | ПК-3.2 |
| 49. Система территориального регулирования зарплаты не включает в себя: 1. районные коэффициенты к зарплате 2. районные надбавки к зарплате 3. процентные надбавки к зарплате за интенсивность труда 4. коэффициенты к зарплате за безводность и пустынную местность. | ПК-3.2 |
| 50. За высокую квалификацию и профессиональное мастерство работникам предприятия могут быть выплачены: 1. компенсационные выплаты 2. стимулирующие выплаты 3. направляющие выплаты 4. репродукционные выплаты | ПК-3.2 |
| 51. Мотивация в концепции управления человеческими ресурсами характеризуется следующими чертами: 1. использование положений теории Y 2. равные возможности для занятости, повышения в должности и оплаты труда в зависимости от достигнутых результатов 3. использование жесткого авторитарного стиля управления 4. справедливая оплата труда по системе Тейлора | ПК-3.2 |
| 52. Для какого типа мотивации работников базовой является такая форма стимулирования, как участие в управлении: 1. Инструментальный 2. Профессиональный 3. Патриотический 4. Хозяйский 5. Люмпенизированный | ПК-3.2 |
| 53. Какие из утверждений не является верным с точки зрения теории Маслоу: 1. Люди постоянно испытывают потребности 2. Потребности низкого уровня начинают активно действовать | УК-6.1 |

| | |
|--|--------|
| <p>после удовлетворения потребностей высокого уровня</p> <p>3. Потребности, находящиеся ближе к основанию «пирамиды», требуют первостепенного удовлетворения.</p> <p>4. Удовлетворенная потребность является мотиватором.</p> | |
| <p>54. Какие из перечисленных элементов не являются элементами модели мотивации Портера-Лоулера:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ценность вознаграждения 2. Внешнее вознаграждение 4. Гигиенические факторы <p>5. Оценка вероятности связи усилия-вознаграждения</p> | УК-6.1 |
| <p>55. В теории приобретенных потребностей МакКлелланда выделяется</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. потребность во власти 2. потребность признания 3. потребность самовыражения 4. потребность существования | УК-6.1 |
| <p>56. Компонентами мотивационного механизма являются:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. связь между усилиями и вознаграждением 2. мотивационное ядро личности 3. справедливость вознаграждения 4. гигиенические факторы | УК-3.2 |
| <p>57. Ф. Херцберг для получения адекватных результатов при исследовании взаимосвязи удовлетворенность и производительности предлагал:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. измерять связь между общей удовлетворенностью и производительностью 2. измерять взаимосвязь между гигиеническими факторами и производительностью 3. измерять взаимосвязь между мотиваторами и производительностью 4. прекратить попытки поиска подобной взаимосвязи. | ПК-3.2 |
| <p>58. При использовании «системы кафетерия» сотрудник может выбирать:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. объем социальных выплат и льгот 2. наборы социальных выплат и льгот 3. систему оплаты труда 4. цели на предстоящий период 5. меню в столовой | ПК-3.2 |
| <p>59. Одним из принципов организации заработной платы является:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечение опережающих темпов роста заработной платы над темпами роста производительности труда 2. Обеспечение опережающих темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы 3. Обеспечение одинаковых темпов роста производительности труда и темпов роста средней заработной платы | ПК-3.2 |
| <p>60. В тарифной системе размер оплаты за труд определенной сложности, произведенный в единицу времени называется:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Разряд 2. Тарифная ставка 3. Премия 4. Сдельная заработная плата 5. Тарифный коэффициент | ПК-3.2 |
| <p>61. Что входит в структуру компенсационного пакета организации?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. похвала | ПК-3.2 |

| | |
|--|--------|
| <p>2. премии, бонусы</p> <p>3. почетные звания</p> <p>4. грамоты</p> | |
| <p>62. О каком методе разработки системы разрядов идет речь? Все виды работ распределяются по местам в зависимости от их ценности для организации. Содержание какого-то вида работы сравнивается с содержанием работ, принятых за исходный пункт, в результате она занимает соответствующее место.</p> <p>1. Метод классификации</p> <p>2. Метод оценки труда с помощью ранжирования</p> <p>3. Метод экстраполяции</p> <p>4. Метод оценки с помощью льгот</p> | ПК-3.2 |
| <p>63. При построении системы разрядов линия зарплаты показывает:</p> <p>1. как растет заработная плата в зависимости от роста производительности труда</p> <p>2. величину заработной платы, которую хотел бы получать сотрудник согласно проведенному мониторингу</p> <p>3. по каким тарифным ставкам в настоящее время оплачивают виды труда, попавшие в тот или иной разряд.</p> <p>4. как изменилась заработная плата на рынке труда за отчетный период</p> | ПК-3.2 |
| <p>64. Вероятность увольнения по собственному желанию выше</p> <p>1) у недавно нанятых на работу сотрудников</p> <p>2) у сотрудников, проработавших в организации 8-10 лет;</p> <p>3) у сотрудников, проработавших в организации 15-20 лет;</p> <p>4) у сотрудников, длительное время работающих в организации;</p> <p>5) не зависит от стажа работы в организации.</p> | ПК-3.2 |
| <p>65. За что лучше всего, с точки зрения компании, платить сотруднику премию:</p> <p>1) за достижение плановых показателей;</p> <p>2) за перевыполнение плана;</p> <p>3) за выдающиеся заслуги;</p> <p>4) не за что-то, а пропорционально чему-то, например, зарплате.</p> | ПК-3.2 |
| <p>66. К добровольным социальным льготам относятся</p> <p>1) обязательное медицинское страхование;</p> <p>2) оплата больничных листов;</p> <p>3) обязательное пенсионное страхование;</p> <p>4) оплата питания.</p> | ПК-3.2 |
| <p>67. Как условно называют теорию мотивации Виктора Врума?</p> <p>1) теория ожиданий;</p> <p>2) теория справедливости;</p> <p>3) теория X, Y;</p> <p>4) пирамида Врума;</p> <p>5) содержательная теория.</p> | УК-3.2 |
| <p>68. Какая из теорий мотивации включает в себя следующие переменные: усилие, восприятие, результаты, вознаграждение, степень удовлетворения?</p> <p>1) теория ожидания;</p> <p>2) модель Портера-Лоулера;</p> <p>3) теория справедливости Адамса;</p> <p>4) теория ERG Альдерфера;</p> <p>5) теория А.Маслоу.</p> | УК-3.2 |

| | |
|---|--------|
| 69. Кто из ученых анализировал и сопоставлял две мотивационные теории «Х» и «У»? 1) Абрахам Маслоу; 2) Фредерик Херцберг; 3) Ф.Тейлор; 4) Д.Макгрегор ; 5) В.Врум. | УК-3.2 |
| 70. Наибольшую ценность с точки зрения мотивирования имеет работа 1) предъявляющая завышенные требования к возможностям работника; 2) требующая от сотрудника значительных усилий; 3) не требующая от сотрудника значительных усилий ; 4) не оплачиваемая в полном объеме; 5) оплачиваемая ниже, чем предыдущая работа. | УК-3.2 |
| 71. Постоянная критика результатов работы сотрудника обычно приводит к: 1) увеличению эффективности его труда ; 2) уменьшению эффективности его труда; 3) увеличению потребности в обучении; 4) снижению степени конфликтности личности; 5) росту преданности организации. | УК-3.2 |
| 72. Сила мотива определяется: 1) степенью актуальности той или иной потребности для работника ; 2) направленностью потребности; 3) степенью уверенности в собственных силах; 4) характером человека; 5) степенью изменчивости потребностей. | УК-6.1 |
| 73. Содержательные теории мотивации основываются на: 1) представлении о справедливости вознаграждения; 2) анализе процесса выполнения работы; 3) концепции потребностей работника ; 4) идее об удовлетворенности трудом; 5) оценке соотношения усилий и получаемого результата. | УК-6.1 |
| 74. Условием применения сдельной оплаты труда является: 1. невозможность количественного измерения объемов производства продукции 2. необходимость стимулировать рабочих в увеличении выработки продукции 3. строго установленная регламентация производственного процесса 4. функционирование поточных линий. | ПК-3.2 |
| 75. Значение тарифной ставки для промышленного предприятия устанавливается: 1. государством 2. рабочим 3. предприятием 4. профсоюзом. | ПК-3.2 |
| 76. Для создания коллектива, встречающего комиссию или делегацию, лучше всего использовать двух работников, относящихся к следующим психологическим типам: _____ | УК-3.2 |
| Правильный ответ: гипертима и эпилептоида | |

| | |
|--|---------------|
| <p>77. Сформулируйте, что нужно сделать, чтобы определить мотивационные ожидания работников:</p> <p>_____</p> <p>Правильный ответ: выявить соотношение между затратами и результатами труда, определить вероятность определенного вознаграждения в ответ на достигнутые результаты</p> | <p>ПК-3.2</p> |
| <p>78. Какими будут ваши действия, как руководителя, для восстановления мотивации работников, чувствующих себя несправедливо вознагражденными по результатам труда, по сравнению с другими работниками трудового коллектива:</p> <p>_____</p> <p>Правильный ответ: поговорить с работников, объяснив, за какие результаты какое вознаграждение получают другие работники, и что необходимо сделать данному работнику для удовлетворения своих потребностей</p> | <p>ПК-3.2</p> |
| <p>79. Сформулируйте положения, характерные для демократического стиля управления:</p> <p>_____</p> <p>Правильный ответ: человек стремится к ответственности и самоконтролю</p> | <p>УК-3.2</p> |
| <p>80. В каких случаях заработная плата оказывает стимулирующее воздействие на работника:</p> <p>_____</p> <p>Правильный ответ: существует тесная связь заработной платы с произведенной работой</p> | <p>ПК-3.2</p> |
| <p>81. Сформулируйте мотиватор трудовой активности сотрудника на этапе 35-50 лет:</p> <p>_____</p> <p>Правильный ответ: высокая ориентация на содержание труда</p> | <p>УК-6.1</p> |