

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Игнатенко Виталий Иванович

Должность: Проректор по образовательной деятельности и молодежной политике

Дата подписания: 25.03.2025 10:04:26

Уникальный программный ключ:

a49ae343af5448d45d7e3e1e499659da8109ba78

Министерство науки и высшего образования РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Заполярный государственный университет им. Н. М. Федоровского»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине
Управление вовлеченностью сотрудников

Уровень образования: магистратура

Кафедра «Экономика, менеджмент и организация производства»

Разработчик ФОС:

к.э.н., зав. кафедрой, Торгашова Наталья Александровна

Торгашова Наталья Александровна

Оценочные материалы по дисциплине рассмотрены и одобрены на заседании
кафедры, протокол № №7 от 17.03.2025 г.

Заведующий кафедрой _____ к.э.н., доцент Н.А. Торгашова

Фонд оценочных средств по дисциплине Управление вовлеченностью сотрудников для текущей/ промежуточной аттестации разработан в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по специальности / направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент на основе Рабочей программы дисциплины Управление вовлеченностью сотрудников, утвержденной решением ученого совета от 17.03.2025 г., Положения о формировании Фонда оценочных средств по дисциплине (ФОС), Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся ЗГУ, Положения о государственной итоговой аттестации (ГИА) выпускников по образовательным программам высшего образования в ЗГУ им. Н.М. Федоровского.

1. 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 Обеспечивает успешную работу в коллективе при выработке и реализации командной стратегии 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 поведения и самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни.
ПК-1 Способность сбора, обработки и анализа информации для целей разработки и реализации программ развития бизнеса	ПК-1.5 Применяет базовые подходы адаптации стратегических решений к корпоративной культуре организации

Таблица 2. Паспорт фонда оценочных средств

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код результата обучения по дисциплине/ модулю	Оценочные средства текущей аттестации		Оценочные средства промежуточной аттестации	
			Наименование	Форма	Наименование	Форма
4 семестр						

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.

2.1. Задания для текущего контроля успеваемости

1. Что такое вовлечённость сотрудников и почему она важна для организации?
2. Какие факторы влияют на вовлечённость сотрудников?
3. Какие методы используются для оценки уровня вовлечённости сотрудников?
4. Как руководители могут влиять на вовлечённость своих подчинённых?
5. Какие стратегии можно использовать для повышения вовлечённости

сотрудников?

6. Как внутренняя коммуникация влияет на вовлечённость сотрудников?
7. Как мотивация связана с вовлечённостью сотрудников?
8. Как корпоративная культура влияет на вовлечённость сотрудников?
9. Как изменения в организации могут повлиять на вовлечённость сотрудников?
10. Как коучинг и наставничество способствуют повышению вовлечённости?
11. Как обучение и развитие сотрудников влияют на их вовлечённость?
12. Как этические аспекты управления влияют на вовлечённость сотрудников?
13. Какие современные тренды и инновации существуют в управлении вовлечённостью?
14. Какие критерии и показатели используются для оценки эффективности программ повышения вовлечённости?
15. Какие методы можно использовать для преодоления сопротивления изменениям среди сотрудников?
16. Как гибкая занятость и удалённая работа влияют на вовлечённость сотрудников?
17. Какие программы повышения вовлечённости наиболее эффективны в условиях кризиса?
18. Как вовлечённость сотрудников связана с их удовлетворённостью работой?
19. Какие инструменты и технологии можно использовать для измерения и анализа вовлечённости?
20. Как индивидуальные и групповые подходы к мотивации различаются в контексте вовлечённости?
21. Как вовлекаются сотрудники в процесс разработки и реализации стратегии организации?
22. Как культура обратной связи влияет на вовлечённость сотрудников?
23. Какие ключевые компетенции должен развивать руководитель для повышения вовлечённости своих подчинённых?
24. Каковы основные этапы разработки и внедрения программ повышения вовлечённости?
25. Какие типичные ошибки совершают менеджеры при попытке повысить вовлечённость сотрудников?

2.2 Темы письменных работ (эссе, рефераты, курсовые работы и др.)

1. Анализ факторов, влияющих на вовлечённость сотрудников в российской компании (на конкретном примере).
2. Разработка и внедрение программы повышения вовлечённости сотрудников в малом бизнесе.
3. Исследование взаимосвязи между стилем управления и уровнем вовлечённости сотрудников.
4. Методы оценки и анализа вовлечённости сотрудников: сравнительный анализ существующих подходов.
5. Роль корпоративной культуры в формировании и поддержании высокого уровня вовлечённости.
6. Влияние коучинга и наставничества на вовлечённость сотрудников.
7. Современные технологии и их влияние на вовлечённость сотрудников в эпоху цифровизации.
8. Управление изменениями и их воздействие на вовлечённость сотрудников.
9. Этика в управлении и её влияние на вовлечённость сотрудников.

вовлечённости.

11. Создание и поддержание культуры вовлечённости в организации.
12. Гибкие формы занятости и удалённая работа: влияние на вовлечённость сотрудников.
13. Оценка эффективности программ повышения вовлечённости: методы и подходы.
14. Мотивация и стимулирование сотрудников: связь с вовлечённостью.
15. Интеграция стратегий управления вовлечённостью в общую стратегию компании.
16. Проблемы и перспективы управления вовлечённостью в условиях глобальной конкуренции.
17. Адаптация стратегий управления вовлечённостью к разным возрастным поколениям сотрудников.
18. Моделирование и прогнозирование уровня вовлечённости сотрудников на основе данных.
19. Психологические аспекты вовлечённости сотрудников: подходы и методы повышения.
20. Применение лучших мировых практик управления вовлечённостью в российских реалиях.

1. Что такое вовлечённость сотрудников?

- о А. Это степень, в которой сотрудники удовлетворены своими рабочими условиями.
- о В. Это количество часов, которое сотрудники проводят на рабочем месте.
- о С. Это уровень лояльности сотрудников к руководству.
- о D. Это степень, в которой сотрудники психологически привязаны к своей работе и готовы прилагать дополнительные усилия для достижения целей компании.

2. Какие факторы влияют на вовлечённость сотрудников?

- о А. Степень загруженности сотрудников.
- о В. Частота совещаний и встреч.
- о С. Количество корпоративных мероприятий.
- о D. Качество взаимодействия с руководством и коллегами, условия работы, возможности для развития и признания заслуг.

3. Какие методы используются для оценки уровня вовлечённости сотрудников?

- о А. Опросы сотрудников.
- о В. Оценка производительности сотрудников.
- о С. Оценка удовлетворённости клиентов.
- о D. Опросы и анкеты для оценки вовлечённости, фокус-группы, индивидуальные беседы, анализ ключевых показателей эффективности (KPI).

4. Как руководители могут влиять на вовлечённость своих подчинённых?

- о А. Предоставляя сотрудникам больше свободы в выборе рабочего места.
- о В. Проводя регулярные совещания и встречи.
- о С. Создавая комфортные рабочие места.
- о D. Демонстрируя личный интерес к профессиональным и карьерным перспективам сотрудников, предоставляя возможности для развития и признания заслуг.

5. Какие стратегии можно использовать для повышения вовлечённости сотрудников?

- о А. Повышение заработной платы.

- о В. Ограничение доступа к социальным сетям на рабочем месте.
 - о С. Введение жёстких правил поведения на рабочем месте.
 - о D. Разработка и внедрение программ обучения и развития, предоставление возможностей для карьерного роста, признание заслуг и регулярная обратная связь.
6. Как внутренняя коммуникация влияет на вовлечённость сотрудников?
- о А. Не влияет напрямую на вовлечённость.
 - о В. Позволяет руководителям отслеживать посещаемость сотрудников.
 - о С. Позволяет следить за количеством выполненных задач.
 - о D. Помогает поддерживать открытую и честную коммуникацию, создавая ощущение доверия и поддержки, что положительно сказывается на вовлечённости.
7. Как мотивация связана с вовлечённостью сотрудников?
- о А. Прямой связи нет.
 - о В. Вовлечённость зависит от количества социальных льгот.
 - о С. Вовлечённость выше у тех сотрудников, кто получает бонусы.
 - о D. Вовлечённость повышается, когда сотрудники видят прямую связь между их усилиями и результатами, чувствуют признание и поддержку со стороны руководства и коллег.
8. Как корпоративная культура влияет на вовлечённость сотрудников?
- о А. Вовлечённость не зависит от корпоративной культуры.
 - о В. Вовлечённость сотрудников зависит от доступности корпоративных мероприятий.
 - о С. Вовлечённость сотрудников зависит от степени бюрократии в компании.
 - о D. Вовлечённость сотрудников зависит от наличия чётких ценностей и норм, ясных целей и возможностей для участия в достижении этих целей.
9. Как изменения в организации могут повлиять на вовлечённость сотрудников?
- о А. Любые изменения снижают вовлечённость.
 - о В. Изменения повышают вовлечённость, так как показывают внимание к персоналу.
 - о С. Изменения не оказывают существенного влияния на вовлечённость.
 - о D. Изменения могут как повышать, так и снижать вовлечённость в зависимости от того, насколько хорошо они подготовлены и внедрены, а также как учитываются интересы сотрудников.
10. Как коучинг и наставничество способствуют повышению вовлечённости?
- о А. Они создают дополнительную нагрузку на сотрудников.
 - о В. Они увеличивают вовлечённость благодаря индивидуальным консультациям.
 - о С. Они повышают вовлечённость за счёт дополнительного вознаграждения.
 - о D. Они способствуют вовлечённости, помогая сотрудникам осознанию своего потенциала, развитию профессиональных и личностного роста, поддержке в достижении целей и понимании своей значимости для компании.
11. Как обучение и развитие сотрудников влияют на их вовлечённость?
- о А. Обучение снижает вовлечённость, поскольку отвлекает от работы.
 - о В. Обучение повышает вовлечённость, так как помогает сотрудникам чувствовать уверенность в своих способностях.
 - о С. Обучение не оказывает прямого влияния на вовлечённость.
 - о D. Обучение и развитие способствуют вовлечённости, так как демонстрируют заботу о карьерном росте и развитии профессиональных навыков, что позволяет сотрудникам видеть перспективы и возможности для личного и профессионального роста.

12. Как гибкая занятость и удалённая работа влияют на вовлечённость сотрудников?

о А. Эти факторы уменьшают вовлечённость, так как ограничивают личное общение.

о В. Эти факторы усиливают вовлечённость, так как делают работу удобнее.

о С. Эти факторы не имеют влияния на вовлечённость.

о D. Эти факторы могут как повысить, так и снизить вовлечённость в зависимости от того, насколько эффективно организовано взаимодействие с сотрудниками, обеспечивается ли доступ к необходимым ресурсам и проводится ли регулярная проверка вовлечённости.

13. Какие критерии и показатели используются для оценки эффективности программ повышения вовлечённости?

о А. Уровень посещаемости корпоративных мероприятий.

о В. Время, затраченное на участие в корпоративных мероприятиях.

о С. Количество жалоб и обращений в HR.

о D. Индекс удовлетворённости сотрудников, уровень производительности, качество выполняемой работы, ретроспектива по результатам до и после внедрения программ, текучесть кадров, участие в программах обучения и развития.

14. Как внутренние коммуникации влияют на вовлечённость сотрудников?

о А. Внутренние коммуникации снижают вовлечённость, так как занимают много времени.

о В. Внутренние коммуникации повышают вовлечённость, так как поддерживают контакт с коллегами.

о С. Внутренние коммуникации не влияют на вовлечённость.

о D. Внутренние коммуникации могут оказывать положительное влияние на вовлечённость, если они направлены на обмен опытом, обучение и обсуждение достижений, а также способствуют чувству принадлежности к коллективу.

15. Какие методы можно использовать для преодоления сопротивления изменениям среди сотрудников?

о А. Жёсткое введение изменений без учёта мнения сотрудников.

о В. Постепенные изменения без обсуждения с сотрудниками.

о С. Консультации с сотрудниками и разъяснение преимуществ изменений.

о D. Открытие и честное обсуждение изменений, привлечение сотрудников к участию в разработке и внедрении изменений, демонстрация поддержки и признания вклада сотрудников.

16. Как вовлечённость сотрудников связана с их удовлетворённостью работой?

о А. Нет прямой связи между этими факторами.

о В. Удовлетворённость сотрудников напрямую зависит от зарплаты.

о С. Удовлетворённость сотрудников зависит от количества корпоративных мероприятий.

о D. Удовлетворённость сотрудников тесно связана с их вовлечённостью, так как обе составляющие зависят от чувства причастности к компании, ощущения поддержки и признания, а также возможности для развития и карьерного роста.

17. Какие инструменты и технологии можно использовать для измерения и анализа вовлечённости?

о А. Опросы сотрудников.

о В. Анализ посещения сотрудниками корпоративных мероприятий.

о С. Анализ временных затрат на работу.

о D. Опросы и анкеты для оценки вовлечённости, фокус-группы, индивидуальные беседы, анализ ключевых показателей эффективности (KPI), анализ

результатов обучения и развития, анализ обратной связи от сотрудников.

18. Как индивидуальные и групповые подходы к мотивации различаются в контексте вовлечённости?

- о А. Индивидуальные подходы не подходят для повышения вовлечённости.
- о В. Групповые подходы повышают вовлечённость через увеличение нагрузки.
- о С. Индивидуальные подходы к мотивации способствуют повышению вовлечённости.

о D. Индивидуальные подходы нацелены на развитие уникальных способностей и карьерного роста, тогда как групповые подходы ориентированы на командную работу и общие цели, что может приводить к различной степени вовлечённости в зависимости от стиля управления и культурной ориентации сотрудников.

19. Какие ключевые компетенции должен развивать руководитель для повышения вовлечённости своих подчинённых?

- о А. Умение наказывать за проступки.
- о В. Умение назначать сотрудников на проекты.
- о С. Умение проводить дисциплинарные меры.
- о D. Умение слушать и давать обратную связь, вдохновлять сотрудников на достижение целей, помогать в развитии профессиональных и личностных качеств, демонстрировать личный пример и приверженность общим целям.

20. Какие типичные ошибки совершают менеджеры при попытке повысить вовлечённость сотрудников?

- о А. Не уделяют времени на разработку программ повышения вовлечённости.
- о В. Вводят изменения без учета мнения сотрудников.
- о С. Фокусируются исключительно на материальных стимулах.
- о D. Предлагают всем одинаковые программы, не учитывая индивидуальные потребности.
- о Е. Применяют жёсткий контроль над сотрудниками вместо поддержки и сотрудничества.

21. Каков оптимальный баланс между стратегиями управления вовлечённостью и корпоративной культурой?

- о А. Никакого баланса, только стратегия.
- о В. Никаких стратегий, только корпоративная культура.
- о С. Оптимальный баланс между стратегией и культурой.
- о D. Минимум стратегии и максимум корпоративной культуры.

22. Какие ошибки чаще всего допускают компании при внедрении программ повышения вовлечённости?

- о А. Отсутствие обучения и развития сотрудников.
- о В. Недостаточное внимание к индивидуальному развитию.
- о С. Недостаточная поддержка со стороны руководства.
- о D. Непрозрачность изменений и недостаток консультаций с сотрудниками.
- о Е. Ошибки в определении ключевых показателей эффективности.

23. Как культура обратной связи влияет на вовлечённость сотрудников?

- о А. Культура обратной связи снижает вовлечённость, так как критикует сотрудников.
- о В. Культура обратной связи увеличивает вовлечённость, так как демонстрирует доверие к мнению сотрудников.
- о С. Культура обратной связи не влияет на вовлечённость.
- о D. Культура обратной связи способствует вовлечённости, так как

показывает уважение к мнению сотрудников, даёт возможность для открытого диалога и обеспечивает поддержку в достижении целей.

24. Какие факторы могут уменьшить вовлечённость сотрудников?

- о А. Недостаточно частые встречи с руководством.
- о В. Низкая зарплата и недостаточные льготы.
- о С. Высокие уровни стресса и перегрузки.

Тестовое задание, практическая работа, итоговое тестирование