

**ФГБОУ ВО НОВОСИБИРСКИЙ ГАУ**  
**Кафедра Кадровой политики и управления персоналом**

Рег. № СН.03-63  
«25» 05 20 17 г.

**УТВЕРЖДЕН**  
на заседании кафедры  
Протокол от «10» мая 20 17 г. № 10  
Заведующий кафедрой И.Э. Толстова  
(подпись) И.О. Фамилия

**ФОНД**  
**ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

**Б1.В.ДВ.7.2 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности**

**43.03.01 Сервис**

---

**профиль: сервис недвижимости**  
**основной вид деятельности: сервисная**

**Новосибирск 2017 г.**

**Паспорт  
фонда оценочных средств**

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины*	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
<b>РАЗДЕЛ 1 Теоретические основы мотивации и стимулирования</b>			
1	1.1. Введение	ПК-8	Эссе.
2	1.2. Теории процесса мотивации. Теории содержания мотивации	ПК-8	Доклады.
3	1.3. Мотивация трудовой деятельности	ПК-8	Эссе. Доклады.
4	1.4. Стимулирование персонала	ПК-8	Эссе. Доклады.
5	1.5. Анализ эффективности системы стимулирования	ПК-8	Эссе
6	1.6. Мотивационное ядро персонала организации	ПК-8	Эссе
<b>РАЗДЕЛ 2 Материальное и нематериальное стимулирование персонала</b>			
7	2.1. Материальное стимулирование. Разработка системы оплаты труда	ПК-8	Эссе. Доклады
8	2.2. Материальные неденежные стимулы. Особенности неденежного стимулирования в аграрном секторе экономики	ПК-8	Эссе. Доклады
9	2.3. Моральное стимулирование трудовой деятельности	ПК-8	Эссе
10	2.4. Организационное стимулирование персонала	ПК-8	Эссе. Доклады.
<b>РАЗДЕЛ 3 Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности</b>			
11	3.1. Структурные элементы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности	ПК-8	Эссе. Доклады.
12	3.2. Технология формирования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	ПК-8	Эссе. Доклады.
13	3.3. Нормативные документы, регламентирующие составляющие системы мотивации и стимулирования труда персонала в организации	ПК-8	Эссе. Доклады.

\* Наименование темы (раздела) или тем (разделов) берется из рабочей программы дисциплины.

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ  
Кафедра Кадровой политики и управления персоналом

**Темы рефератов**

по дисциплине *Мотивация и стимулирование трудовой деятельности*

1. Виды мотивации трудовой деятельности.
2. Учет трудового вклада.
3. Регулирование заработной платы в России.
4. Бестарифные системы оплаты труда.
5. Организация оплаты труда.
6. Управление оплатой труда.
7. Формы материального поощрения персонала.
8. Зарубежный опыт оплаты труда.
9. Механизм системы мотивации труда.
10. Содержательные теории мотивации.
11. Процессуальные системы мотивации
12. Формы стимулирования труда
13. Методы исследования трудовой мотивации
14. Основное понятие мотивации.
15. Первичные и вторичные потребности.
16. Виды вознаграждения.
17. Понятие мотивационной структуры.
18. Трудовой мотив.
19. Содержательные теории мотивации.
20. Процессуальные теории мотивации.
21. Структура трудовой мотивации.
22. Функции трудовой мотивации.
23. Механизм трудовой мотивации.
24. Основные типы мотивации.
25. Основные современные подходы к мотивации персонала.
26. Понятие стимула.
27. Виды стимулирования труда.
28. Принципы стимулирования труда.
29. Материальное стимулирование труда.
30. Нематериальное стимулирование труда.
31. Моральное стимулирование персонала.
32. Экономическая сущность оплаты труда.
33. Функции оплаты труда.
34. Принципы оплаты труда.

35. Отечественный опыт оплаты труда.
36. Зарубежный опыт оплаты труда.
37. Основные этапы системы управления оплатой труда.
38. Гибкие системы оплаты труда.
39. Организация оплаты труда.
40. Формы и системы оплаты труда.

По согласованию с преподавателем, могут быть выбраны и другие темы рефератов.

Написание рефератов – это самостоятельная работа студентов с учебной, научно-методической литературой с целью закрепления знаний по изучаемому предмету, более полного раскрытия одной из изучаемых тем.

Целью реферата является изучение специальной литературы по данной дисциплине, а также формирование навыков самостоятельного, творческого решения учебных и исследовательских задач в процессе подготовки к профессиональной практической деятельности.

Реферат требует глубокого изучения первоисточников, умения связывать их теоретические положения с современностью, проводить глубокий анализ, делать практические выводы, учить вести дискуссии. Реферат становится плодом коллективного творчества, когда идеи не только формулируются автором, но и обсуждаются аудиторией во время защиты реферата.

Реферат должен быть оформлен в соответствии с требованиями государственных стандартов и методических указаний, и содержать следующие основные составные части:

1. Титульный лист
2. Введение
3. Основная часть
4. Заключение
5. Список литературы

На каждый источник, приведенный в списке литературы, в тексте реферата должны быть представлены ссылки. Реферат может быть выполнен с использованием персонального компьютера на одной стороне листа белой бумаги формата А4 через полтора интервала. Соответствующим образом оформленная работа должна быть выполнена в установленные сроки. Рефераты, представляющие собой плагиат чужих работ, заимствованные из интернет-ресурсов, не принимаются. Все рефераты проходят проверку программой "Антиплагиат". Распечатанные результаты проверки прилагаются к реферату. Оригинальность текста должна составлять не менее 60%.

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ  
Кафедра Кадровой политики и управления персоналом

**Вопросы к экзамену**

по дисциплине *Мотивация и стимулирование трудовой деятельности*

1. Необходимость процесса мотивации в руководстве современным предприятием.
2. Общая характеристика мотивации. Основные понятия и определения.
3. Структура, функции, механизм мотивации труда.
4. Мотивационный процесс. Структура, содержание.
5. Общая характеристика существующих теорий мотивации.
6. Иерархия потребностей Маслоу.
7. Двухфакторная теория Герцберга.
8. Теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда.
9. Теория СВР К. Альдерфера.
10. Теория справедливости Адамса.
11. Теория ожидания Врума.
12. Модель мотивации Портера-Лоулера.
13. Модель социальных систем Хоманса.
14. Теория постановки целей Лока и Латэма.
15. Теория Х и У Д. МакГрегора.
16. Сущность и виды стимулирования.
17. Функции и принципы стимулирования.
18. Формы и методы стимулирования.
19. Анализ структуры материального вознаграждения.
20. Состав и краткая характеристика дополнительных стимулов.
21. Оплата труда. Сущность и определяющая роль в системе вознаграждения.
22. Формы и методы оплаты труда.
23. Системы оплаты труда. Преимущества и недостатки.
24. Структура и содержание компенсационного пакета.
25. Основы регулирования оплаты труда в бюджетной и коммерческой сфере.
26. Японский подход к оплате труда.
27. Американская модель оплаты труда.
28. Европейская модель оплаты труда.
29. Особенности оплаты труда в России.
30. Партиципативное управление. Сущность и основные формы.

31. Структура заработной платы: постоянная и переменная части, их состав.
32. Особенности определения для различных типов рабочих мест и групп персонала.
33. Формы стимулирования вклада в работу подразделения; проявленной инициативы; вклада в результаты работы организации.
34. Оплата и стимулирование труда на работах проектного типа.
35. Общая система денежных компенсаций.
36. Дивиденды и участие работника в прибыли организации.
37. Денежный эквивалент социального пакета компенсаций.
38. Совокупный доход работника от организации.
39. Расчет форм и систем оплаты труда.
40. Бестарифная система оплаты труда.
41. Методика построения социологических шкал зарплат.
42. Применение методики социологических шкал к другим количественным показателям.
43. Бестарифная система оплаты труда.
44. Регулирование заработной платы.
45. Учет трудового вклада.
46. Виды стимулирования: денежные, натуральные, моральные, организационные, патернализм, участие в совладении и управлении.
47. Формы организации стимулирования: опережающая и подкрепляющая; коллективная и индивидуальная; позитивная и негативная; непосредственная, текущая и перспективная; общая, эталонная и соревновательная.
48. Применимость видов и форм стимулирования труда к различным типам трудовой мотивации.
49. Опыт предприятий в области оплаты труда персонала.
50. Зарубежный опыт оплаты труда.

***Критерии оценки знаний студентов на экзамене:***

— отметка **«отлично»** выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.

– отметка **«хорошо»** выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

– отметка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, демонстрирует недостаточно систематизированные теоретические знания программного материала, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.

– отметка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки при его изложении, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы.



ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ  
Кафедра Кадровой политики и управления персоналом

**Темы выступлений студентов на практических занятиях**  
по дисциплине *Мотивация и стимулирование трудовой деятельности*

**Тема 1.2. Теории процесса мотивации. Теории содержания мотивации.**

1. Теория ожиданий и предпочтений Виктора Врума.
2. Теория справедливости (равенства) Джона Стейси Адамса.
3. Комплексная процессуальная теория мотивации Портера-Лоулера.
4. Применимость содержательных и процессуальных теорий мотивации в российских условиях.

**Тема 1.3. Мотивация трудовой деятельности**

1. Особенности оценки мотивации сотрудников при приеме на работу.
2. Социология мотивации.
3. Особенности мотивированных работников.
4. Широкие и узкие социальные мотивы труда и обучения.
5. Партиципативное управление. Сущность и основные формы.

**Тема 1.4. Стимулирование персонала**

1. Практическое применение бихевиорального подхода в обучении и социальном управлении.
2. Сильные и слабые стороны бихевиорального подхода в управлении поведением персонала.
3. Подкрепление и наказание как средства стимулирования персонала.
4. Примеры режимов подкрепления при стимулировании трудовой деятельности.
5. Модель социальных систем Хоманса.

**Тема 2.1. Материальное стимулирование. Разработка системы оплаты труда**

1. Достоинства и недостатки денежного стимулирования работников.
2. Индивидуальные и групповые формы финансового поощрения работников.
3. Целесообразность использования коммерческой тайны при материальном стимулировании работников предприятия.
4. Применение системы бонусов в системе материального стимулирования персонала.
5. Европейская модель оплаты труда.
6. Японский подход к оплате труда.

**Тема 2.2. Материальные не денежные стимулы. Особенности неденежного стимулирования в аграрном секторе экономики**

1. Профессиональное обучение и развитие как метод неденежной стимуляции персонала.
2. Система корпоративных льгот и ее роль в стимулировании трудовой деятельности.

3. Забота о здоровье сотрудников как метод стимулирования трудовой деятельности.
4. Ценные подарки, награды, путешествия и другие виды неденежного материального стимулирования сотрудников.

#### **Тема 2.4. Организационное стимулирование персонала**

1. Обзор методов организационного стимулирования персонала.
2. Формы контроля и основные направления оценки результатов работы персонала.
3. Организационное стимулирование различных профессиональных групп работников.
4. Изменения организационного стимулирования в зависимости от типа организации (стартап, торговая фирма, старое промышленное предприятие). Применение системы бонусов в системе материального стимулирования персонала.

#### **Тема 3.1. Структурные элементы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности**

1. Технологические ресурсы организации в структуре управления мотивации.
2. Кадровые ресурсы организации в структуре управления мотивации.
3. Репутационные ресурсы организации в структуре управления мотивации.
4. Информационные ресурсы организации в структуре управления мотивации.

#### **Тема 3.2. Технология формирования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности**

1. Современные подходы к технологии формирования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности.
2. Технология формирования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности на индивидуальном уровне.
3. Технология формирования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности на групповом уровне.
4. Технология формирования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности на уровне организации.

#### **Тема 3.3. Нормативные документы, регламентирующие составляющие системы мотивации и стимулирования труда персонала в организации**

1. Гарантии социальной защиты работников в современном российском законодательстве.
2. Отражение мер по мотивации и стимулированию персонала в коллективном договоре, трудовом договоре, положении о подразделении, должностной инструкции.
3. Составление Положения об оплате труда и материальном стимулировании.
4. Представление в нормативных документах организации принципов нематериального стимулирования.

## **КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ВЫСТУПЛЕНИЙ СТУДЕНТОВ С ДОКЛАДАМИ**

- **Оценки «отлично»** заслуживает доклад, полностью соответствующий заявленной теме, сделанный хорошим научным языком и выполненный в пределах регламента (10-15 минут). Доклад должен сопровождаться показом правильно оформленных слайдов, отличающихся хорошей наглядностью и удобных для восприятия аудитории.
- **Оценки «хорошо»** заслуживает доклад, в целом соответствующий заявленной теме, выполненный в пределах регламента (10-15 минут) или с небольшими от него отклонениями, или содержащий фактические ошибки, не носящие принципиального характера. Доклад должен сопровождаться показом слайдов, отличающихся достаточной наглядностью и доступных для восприятия аудитории.
- **Оценки «удовлетворительно»** заслуживает доклад, в целом соответствующий заявленной теме, но с некоторыми отклонениями от нее или с существенными отклонениями от регламента, а также содержащий существенные фактические ошибки, либо трудный для восприятия аудитории вследствие бессистемной подачи материала и/или ненаучного языка докладчика. Доклад должен сопровождаться показом слайдов, отличающихся достаточной наглядностью.
- **Оценки «неудовлетворительно»** заслуживает должным образом не подготовленный доклад, или доклад, не соответствующий заявленной теме; доклад, содержащий фактические ошибки, носящие принципиальный характер, при игнорировании регламента, не сопровождаемый показом слайдов или с показом некачественно выполненных слайдов, недоступных восприятию аудитории.

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ  
Кафедра Кадровой политики и управления персоналом

**Темы эссе, составляемых по результатам занятий**  
по дисциплине *Мотивация и стимулирование трудовой деятельности*

**Тема 1.1. Введение.**

1. Цель и задачи изучения дисциплины "Мотивация и стимулирование трудовой деятельности".

**Тема 1.2. Теории содержания мотивации. Теории процесса мотивации.**

1. Содержательные теории мотивации. Результаты самообследования мотивационным тестом Маслоу.
2. Результаты самообследования мотивационным тестом Ф. Герцберга.

**Тема 1.3. Мотивация трудовой деятельности**

1. Результаты самообследования мотивационными тестами Элерса.

**Тема 1.4. Стимулирование персонала**

1. Результаты просмотра и обсуждения учебного видеофильма "Мотивация и стимулирование персонала. 1-2-3".

**Тема 1.5. Анализ эффективности системы стимулирования**

1. Результаты составления и обсуждения опросника, который должен предоставляться сотрудникам организации для оценки эффективности системы стимулирования.

**Тема 1.6. Мотивационное ядро персонала организации**

1. Результаты самообследования при помощи теста-опросника локуса контроля в разработке С. Р. Пантелеева и В. В. Столина.

**Тема 2.1. Материальное стимулирование. Разработка системы оплаты труда**

1. Проект системы материального стимулирования в организации.
2. Результаты самообследования помощи теста-опросника Шуберта.

**Тема 2.2. Материальные неденежные стимулы**

1. Результаты просмотра и обсуждения учебного видеофильма "Тренинг "Управление персоналом. Мотивация персонала.""

**Тема 2.3. Моральное стимулирование трудовой деятельности**

1. Результаты просмотра и обсуждения учебного видеофильма "Основы управления и мотивации персонала" (Семинар "Перформия").

**Тема 2.4. Организационное стимулирование персонала**

1. Проект системы организационного стимулирования в организации.

**Тема 3.1. Структурные элементы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности**

1. Проект системы управления мотивацией в организации (обращается внимание на оценку организационных, технологических, управленческих, информационных, финансовых, кадровых, репутационных ресурсов организации).

## **Тема 3.2. Технология формирования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности**

1. Результаты самообследования при помощи теста-опросника В. Герчикова.

## **3.3. Нормативные документы, регламентирующие составляющие системы мотивации и стимулирования труда персонала в организации**

1. Предложения по изменениям и совершенствованию представленного образца нормативного документа, на основании которого производится мотивация и стимулирование персонала в организации.

## **КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭССЕ, СОСТАВЛЕННОГО СТУДЕНТОМ ПО ТЕМЕ ПРАКТИЧЕСКОГО ЗАНЯТИЯ**

### **1. Отлично (5 баллов)**

Эссе составлено по существу, грамотно, не содержит посторонней информации, стилистических и фактических ошибок, соответствует предложенному объему в 1,5-2 страницы рукописного текста, полностью отражает все заявленные вопросы.

### **2. Хорошо (4 балла)**

Эссе составлено по существу, в целом грамотно, может содержать некоторую постороннюю информацию, отдельные непринципиальные фактические ошибки и/или стилистические погрешности, в основном отражает все заявленные вопросы.

### **3. Удовлетворительно (3 балла)**

Эссе в целом составлено по существу, но отражает не все заявленные вопросы; слишком коротко или, напротив, слишком длинно, за счет включения информации, не относящейся к сути заявленных вопросов; содержит серьезные фактические ошибки и/или стилистические погрешности.

### **4. Неудовлетворительно (2 балла)**

Эссе не составлено, либо не отражает существа заявленных вопросов; составлено безграмотно; содержит фактические ошибки, носящие принципиальный характер.

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ  
Кафедра Кадровой политики и управления персоналом  
**ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ КОНТРОЛЯ ОСТАТОЧНЫХ ЗНАНИЙ**  
**Выберите, пожалуйста, единственный правильный ответ:**

**Вариант 1**

1. Содержательные теории мотивации описывают, главным образом
  - А. Восприятия ситуации, ожиданиями, связанными с ней
  - Б. Учета своих возможностей
  - В. Последствий выбранного типа поведения
  - Г. Потребностей человека**
  
2. Деятельность сотрудника в организации может руководствоваться
  - А. Только одним каким-либо мотивом
  - Б. Только двумя какими-либо мотивами
  - В. Множеством разнообразных мотивов**
  - Г. Несколькими мотивами, действующими только по отдельности
  
3. Стойкое влечение к определенному объекту, потребность в котором доминирует над всеми остальными потребностями - это
  - А. Страсть**
  - Б. Рефлекс
  - В. Интерес
  - Г. Эмоция
  
4. Когда человек стремится реализовать свои личностные качества через признание, восхищение, положительные оценки окружающих, им движет потребность в
  - А. Успехе
  - Б. Престиже**
  - В. Самокритике
  - Г. Доминировании
  
5. Мотив власти реализуется в том случае, когда
  - А. Под нашим влиянием происходит изменение ситуации или поведения другого человека в желательном для нас направлении**
  - Б. Мы подчиняемся воздействию другого человека
  - В. Мы проявляем полную независимость от действий других людей
  - Г. Нам удается создать неприятности тем людям, которые нам несимпатичны

## Вариант 2.

1. Стремление к установлению или поддерживанию отношений с другими людьми, желание присоединиться к социальной группе - это мотив  
А. Самореализации  
**Б. Аффiliationи**  
В. Избегания  
Г. Компромисса
2. Экстринсивные мотивы - это мотивы, которые  
**А. Направлены на внешнюю цель, по отношению к деятельности**  
Б. Направлены на сам процесс деятельности  
В. Не действуют  
Г. Не имеют отношения к деятельности
3. В игровой деятельности мотивацию обеспечивает  
**А. Удовольствие от самого процесса деятельности**  
Б. Достижение внешней цели  
В. Негативное отношение к процессу деятельности  
Г. Принуждение
4. Согласно наблюдениям Фредерика Тейлора, при равной оплате  
А. Лучшие работники становятся ориентиром для остальных  
Б. Производительность труда всех работников стремится к средним значениям  
В. Лучшие работники остаются лучшими, худшие - худшими  
**Г. Лучшие работники опускаются до уровня худших**
5. Теория справедливости (равенства) Джона Стейси Адамса опирается на то, что работник  
А. Удовлетворяет свои потребности  
**Б. Сравнивает вознаграждение за собственный труд и за аналогичный труд других работников**  
В. Довольствуется моральными стимулами  
Г. Оценивает свой абсолютный, а не относительный трудовой вклад

## Вариант 3.

1. «Хорошая погода и определенный ландшафт зовут нас на прогулку, ступеньки лестницы побуждают двухлетнего ребенка подниматься и спускаться; двери - открывать и закрывать их». Эта фраза описывает  
А. Волевое поведение  
Б. Проактивное поведение  
В. Полевое поведение

Г. Поведение, продиктованное неудовлетворенными потребностями

2. По А. Маслоу, человеческие потребности распределяются на

А. Три уровня

Б. Четыре уровня

**В. Пять уровней**

Г. Восемь уровней

3. Низшую позицию в иерархии потребностей по А. Маслоу занимают

**А. Физиологические потребности**

Б. Потребности в самоуважении

В. Потребности в безопасности

Г. Потребности в причастности и поддержке

4. Согласно концепции А. Маслоу, человек

А. Сначала удовлетворяет высшие потребности, потом низшие

Б. Удовлетворяет любые потребности в произвольном порядке

**В. Сначала удовлетворяет низшие потребности, потом - высшие**

Г. Не интересуется удовлетворением своих потребностей

5. Теория мотивации К. Альдерфера предусматривает группы потребностей:

**А. Существования, связи, роста**

Б. Самовыражения, самосохранения, бытия

В. Избегания, достижения, покоя

Г. Развития, отдыха, уважения

#### **Вариант 4**

1. Согласно концепции Фредерика Герцберга, мотивы делятся на следующие группы:

**А. Гигиенические факторы и факторы мотивации**

Б. Производственные и внепроизводственные факторы

В. Ближние и дальние цели

Г. Мотивы аффилиации и мотивы власти

2. Факторы условий труда, по Ф. Герцбергу

А. Не имеют особого значения

Б. Удерживают на работе и повышают производительность труда

В. Главным образом повышают производительность труда

**Г. Удерживают на работе, но производительность труда не повышают**

3. Концепция мотивации Ф. Герцберга известна как

**А. Двухфакторная**

Б. Трехфакторная



- В. Четырехфакторная
- Г. Многофакторная

4. В теории ожиданий и предпочтений Виктора Врума ожидания в отношении затрат труда - это соотношение между
- А. Навыками и умениями
  - Б. Возможностями и потребностями
  - В. Затраченными усилиями и полученными результатами**
  - Г. Размером вложений и полученной выгодой
5. Если размеры выплат работникам сохраняются в тайне, то это приводит к тому, что
- А. Работники начинают подозревать о несправедливости даже там, где ее нет**
  - Б. Работникам явно видна несправедливость оплаты труда
  - В. Создается всеобщая иллюзия полной справедливости в оплате труда
  - Г. Устанавливается подлинная справедливость оплаты труда

### **КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ОТВЕТОВ НА ЗАДАНИЯ В ТЕСТОВОЙ ФОРМЕ ДЛЯ КОНТРОЛЯ ОСТАТОЧНЫХ ЗНАНИЙ**

- 5 правильных ответов - *«Отлично»*
- 4 правильных ответа - *«Хорошо»*
- 3 правильных ответа - *«Удовлетворительно»*
- 2 или 1 правильный ответ - *«Неудовлетворительно»*

**ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ  
СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ  
«МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»**

Направление подготовки 43.03.01 Сервис

**Формируемые компетенции:**

1. Способностью к диверсификации сервисной деятельности в соответствии с этнокультурными, историческими и религиозными традициями ПК-8.

1. **Содержательные теории мотивации описывают, главным образом**
  - А. Восприятия ситуации, ожиданиями, связанными с ней
  - Б. Учета своих возможностей
  - В. Последствий выбранного типа поведения
  - Г. Потребностей человека
2. **Деятельность сотрудника в организации может руководствоваться**
  - А. Только одним каким-либо мотивом
  - Б. Только двумя какими-либо мотивами
  - В. Множеством разнообразных мотивов
  - Г. Несколькими мотивами, действующими только по отдельности
3. **Когда человек стремится реализовать свои личностные качества через признание, восхищение, положительные оценки окружающих, им движет потребность в**
  - А. Успехе
  - Б. Престиже
  - В. Самокритике
  - Г. Доминировании
4. **Мотив власти реализуется в том случае, когда**
  - А. Под нашим влиянием происходит изменение ситуации или поведения другого человека в желательном для нас направлении
  - Б. Мы подчиняемся воздействию другого человека
  - В. Мы проявляем полную независимость от действий других людей
  - Г. Нам удастся создать неприятности тем людям, которые нам несимпатичны
5. **Если размеры выплат работникам сохраняются в тайне, то это приводит к тому, что**
  - А. Работники начинают подозревать о несправедливости даже там, где ее нет
  - Б. Работникам явно видна несправедливость оплаты труда
  - В. Создается всеобщая иллюзия полной справедливости в оплате труда
  - Г. Устанавливается подлинная справедливость оплаты труда

**По ПК 8 получены результаты:** \_\_\_\_\_ -

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если процент правильных ответов составляет 80-100%;
- оценка «хорошо» - 70-79%
- оценка «удовлетворительно» - 50 и более %
- оценка «неудовлетворительно» менее 50%

**ИТОГО ПО ДИСЦИПЛИНЕ количество баллов** \_\_\_\_\_

Составитель: \_\_\_\_\_ Инициалы, фамилия

## МАТРИЦА СООТВЕТСТВИЯ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ УРОВНЮ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Критерии оценки	Уровень сформированности компетенций
<b>Оценка по пятибалльной системе</b>	
«Отлично»	«Высокий уровень»
«Хорошо»	«Повышенный уровень»
«Удовлетворительно»	«Пороговый уровень»
«Неудовлетворительно»	«Не достаточный»
<b>Оценка по системе «зачет – незачет»</b>	
«Зачтено»	«Достаточный»
«Не зачтено»	«Не достаточный»

**Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

1. Положение «О балльно-рейтинговой системе аттестации студентов»: СМК ПНД 08-01-2015, введено приказом от 28.09.2011 №371-О, утверждено ректором 12.10.2015 г. (<http://nsau.edu.ru/file/403>: режим доступа свободный);

2. Положение «О проведении текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся в ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ»: СМК ПНД 77-01-2015, введено в действие приказом от 03.08.2015 №268а-О (<http://nsau.edu.ru/file/104821>: режим доступа свободный);

Составитель \_\_\_\_\_ Д.А. Севостьянов  
(подпись)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 г.