



МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Казанский государственный аграрный университет»
(ФГБОУ ВО Казанский ГАУ)

Институт экономики
Кафедра организации сельскохозяйственного производства

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебно-
воспитательной работе и
молодежной политике, доцент
А.В. Дмитриев
10 мая 2023 г.



ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«Мотивация труда»

(Оценочные средства и методические материалы)

приложение к рабочей программе дисциплины

Направление подготовки
44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям)

Направленность (профиль) подготовки
Педагог системы профессионального обучения в сфере АПК

Форма обучения
очная

Казань – 2023

Составитель:

доцент, к.э.н., доцент
Должность, ученая степень, ученое звание

Подпись

Субаева Асия Камилевна
Ф.И.О.

Оценочные средства обсуждены и одобрены на заседании кафедры организации сельскохозяйственного производства «25» апреля 2023 года (протокол № 14)

Заведующий кафедрой:

д.э.н., профессор
Должность, ученая степень, ученое звание

Подпись

Мухаметгалиев Фарит
Нургалиевич
Ф.И.О.

Рассмотрены и одобрены на заседании методической комиссии Института экономики «5» мая 2023 года (протокол № 12)

Председатель методической комиссии:

к.э.н., доцент
Должность, ученая степень, ученое звание

Подпись

Авхадиев Фаяз Нурисламович
Ф.И.О.

Согласовано:

Директор

Подпись

Низамутдинов Марат
Мингалиевич
Ф.И.О.

Протокол ученого совета института № 12 от «10» мая 2023 года

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения ОПОП по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям), обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине «Мотивация труда»:

Таблица 1.1 – Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде		
УК– 3.1	Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде	Знать: концептуально-методологические основы и функции управления; сущность, функции, виды и принципы разработки и принятия организационно-управленческих решений в сфере стратегии и тактики управления трудовыми ресурсами; стандартные методы принятия организационно-управленческих решений; виды ответственности за принятые организационно-управленческие решения: нестандартные методы разработки и принятия организационно-управленческих решений Уметь: находить организационно- управленческие решения в стандартных ситуациях профессиональной деятельности; разрабатывать и принимать организационно-управленческие решения в сфере стратегии и тактики управления трудовыми ресурсами; предвидеть последствия принятых организационно-управленческих решений и нести за них ответственность Владеть: методикой разработки и принятия организационно-управленческих решений в сфере стратегии и тактики управления трудовыми ресурсами
УК-3.2	Планирует последовательность шагов для достижения заданного результата	Знать: теоретические основы мотивации команды для достижения заданного результата Уметь: применять механизмы мотивации команды для достижения заданного результата Владеть: навыками распределения ролей в команде и ее мотивации для достижения заданного результата

УК-9 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности		
УК-9.3	Владеет навыками формирования обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности	Знать: теоретические основы мотивации работников при принятии экономических решений в различных областях жизнедеятельности Уметь: применять механизмы мотивации труда работников при принятии экономических решений в различных областях жизнедеятельности Владеть: навыками мотивации труда при формировании обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности

2. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Таблица 2.1 – Показатели и критерии определения уровня сформированности компетенций (интегрированная оценка уровня сформированности компетенций)

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценка уровня сформированности			
		неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	Отлично
УК– 3.1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде	Знать: концептуально-методологические основы и функции управления; сущность, функции, виды и принципы разработки и принятия организационно-управленческих решений в сфере стратегии и тактики управления трудовыми ресурсами; стандартные методы принятия организационно-управленческих решений; виды ответственности за принятые организационно-управленческие решения: нестандартные методы разработки и принятия организационно-управленческих решений	Уровень знаний ниже минимальных требований в определении концептуально - методологических основ и функциям управления; сущность, функции, виды и принципы разработки и принятия организационно-управленческих решений в сфере стратегии и тактики управления трудовыми ресурсами; стандартные методы принятия организационно-управленческих решений; виды ответственности за принятые организационно-управленческие решения: нестандартные методы разработки и принятия организационно-управленческих решений, имеются грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, в определении концептуально - методологических основ и функциям управления; сущность, функции, виды и принципы разработки и принятия организационно-управленческих решений в сфере стратегии и тактики управления трудовыми ресурсами; стандартные методы принятия организационно-управленческих решений; виды ответственности за принятые организационно-управленческие решения: нестандартные методы разработки и принятия организационно-управленческих решений, допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки в определении концептуально - методологических основ и функциям управления; сущность, функции, виды и принципы разработки и принятия организационно-управленческих решений в сфере стратегии и тактики управления трудовыми ресурсами; стандартные методы принятия организационно-управленческих решений; виды ответственности за принятые организационно-управленческие решения: нестандартные методы разработки и принятия организационно-	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки в определении концептуально - методологических основ и функциям управления; сущность, функции, виды и принципы разработки и принятия организационно-управленческих решений в сфере стратегии и тактики управления трудовыми ресурсами; стандартные методы принятия организационно-управленческих решений; виды ответственности за принятые организационно-управленческие решения: нестандартные методы разработки и принятия организационно-

				управленческих решений, допущено несколько негрубых ошибок	организационно-управленческих решений без ошибок
	Уметь: находить организационно-управленческие решения в стандартных ситуациях профессиональной деятельности; разрабатывать и принимать организационно-управленческие решения в сфере стратегии и тактики управления трудовыми ресурсами; предвидеть последствия принятых организационно-управленческих решений и нести за них ответственность	Не продемонстрированы умения находить организационно-управленческие решения в стандартных ситуациях профессиональной деятельности; разрабатывать и принимать организационно-управленческие решения в сфере стратегии и тактики управления трудовыми ресурсами; предвидеть последствия принятых организационно-управленческих решений и нести за них ответственность	Продemonстрированы основные умения находить организационно-управленческие решения в стандартных ситуациях профессиональной деятельности; разрабатывать и принимать организационно-управленческие решения в сфере стратегии и тактики управления трудовыми ресурсами; предвидеть последствия принятых организационно-управленческих решений и нести за них ответственность	Продemonстрированы все основные умения находить организационно-управленческие решения в стандартных ситуациях профессиональной деятельности; разрабатывать и принимать организационно-управленческие решения в сфере стратегии и тактики управления трудовыми ресурсами; предвидеть последствия принятых организационно-управленческих решений и нести за них ответственность	Продemonстрированы все основные умения находить организационно-управленческие решения в стандартных ситуациях профессиональной деятельности; разрабатывать и принимать организационно-управленческие решения в сфере стратегии и тактики управления трудовыми ресурсами; предвидеть последствия принятых организационно-управленческих решений и нести за них ответственность
	Владеть: методикой разработки и принятия организационно-управленческих решений в сфере стратегии и тактики управления трудовыми ресурсами	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки методики разработки и принятия организационно-управленческих решений в сфере стратегии и тактики управления трудовыми ресурсами	Имеется минимальный набор навыков методики разработки и принятия организационно-управленческих решений в сфере стратегии и тактики управления трудовыми ресурсами	Продemonстрированы базовые навыки методики разработки и принятия организационно-управленческих решений в сфере стратегии и тактики управления трудовыми ресурсами	Продemonстрированы навыки методики разработки и принятия организационно-управленческих решений в сфере стратегии и тактики управления трудовыми ресурсами

УК-3.2. Планирует последовательность шагов для достижения заданного результата	Знать: теоретические основы мотивации команды для достижения заданного результата	Уровень знаний ниже минимальных требований в определении теоретических основ мотивации команды для достижения заданного результата, имеются грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, в определении теоретических основ мотивации команды для достижения заданного результата, допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки в определении теоретических основ мотивации команды для достижения заданного результата, , допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки в определении теоретических основ мотивации команды для достижения заданного результата, без ошибок
	Уметь: применять механизмы мотивации команды для достижения заданного результата	Не продемонстрированы умения применять механизмы мотивации команды для достижения заданного результата	Продemonстрированы основные умения находить организационно-применять механизмы мотивации команды для достижения заданного результата	Продemonстрированы все основные умения находить применять механизмы мотивации команды для достижения заданного результата	Продemonстрированы все основные умения находить применять механизмы мотивации команды для достижения заданного результата
	Владеть: навыками распределения ролей в команде и ее мотивации для достижения заданного результата	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки распределения ролей в команде и ее мотивации для достижения заданного результата	Имеется минимальный набор навыков распределения ролей в команде и ее мотивации для достижения заданного результата	Продemonстрированы базовые навыки распределения ролей в команде и ее мотивации для достижения заданного результата	Продemonстрированы навыки распределения ролей в команде и ее мотивации для достижения заданного результата
УК-9.3. Владеет навыками формирования обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности	Знать: теоретические основы мотивации работников при принятии экономических решений в различных областях жизнедеятельности	Уровень знаний ниже минимальных требований в определении теоретических основ мотивации работников при принятии экономических решений в различных областях жизнедеятельности, имеются грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, в определении теоретических основ мотивации работников при принятии экономических решений в различных областях жизнедеятельности, допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки в определении теоретических основ мотивации работников при принятии экономических решений в различных областях	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки в определении теоретических основ мотивации работников при принятии экономических решений в различных областях

				жизнедеятельности, допущено несколько негрубых ошибок	жизнедеятельности, решены без ошибок
	Уметь: применять механизмы мотивации труда работников при принятии экономических решений в различных областях жизнедеятельности	Не продемонстрированы умения применять механизмы мотивации труда работников при принятии экономических решений в различных областях жизнедеятельности	Продemonстрированы основные умения применять механизмы мотивации труда работников при принятии экономических решений в различных областях жизнедеятельности	Продemonстрированы все основные умения применять механизмы мотивации труда работников при принятии экономических решений в различных областях жизнедеятельности	Продemonстрированы все основные умения применять механизмы мотивации труда работников при принятии экономических решений в различных областях жизнедеятельности
	Владеть: навыками мотивации труда при формировании обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыками мотивации труда при формировании обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности	Имеется минимальный набор навыков мотивации труда при формировании обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности	Продemonстрированы базовые навыки мотивации труда при формировании обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности	Продemonстрированы навыки мотивации труда при формировании обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности

Описание шкалы оценивания

1. Оценка «неудовлетворительно» ставится студенту, не овладевшему ни одним из элементов компетенции, т.е. обнаружившему существенные пробелы в знании основного программного материала по дисциплине, допустившему принципиальные ошибки при применении теоретических знаний, которые не позволяют ему продолжить обучение или приступить к практической деятельности без дополнительной подготовки по данной дисциплине.

2. Оценка «удовлетворительно» ставится студенту, овладевшему элементами компетенции «знать», т.е. проявившему знания основного программного материала по дисциплине в объеме, необходимом для последующего обучения и предстоящей практической деятельности, знакомому с основной рекомендованной литературой, допустившему неточности в ответе на экзамене, но в основном обладающему необходимыми знаниями для их устранения при корректировке со стороны экзаменатора.

3. Оценка «хорошо» ставится студенту, овладевшему элементами компетенции «знать» и «уметь», проявившему полное знание программного материала по дисциплине, освоившему основную рекомендованную литературу, обнаружившему стабильный характер знаний и умений и способному к их самостоятельному применению и обновлению в ходе последующего обучения и практической деятельности.

4. Оценка «отлично» ставится студенту, овладевшему элементами компетенции «знать», «уметь» и «владеть», проявившему всесторонние и глубокие знания программного материала по дисциплине, освоившему основную и дополнительную литературу, обнаружившему творческие способности в понимании, изложении и практическом использовании усвоенных знаний.

5. Оценка «зачтено» соответствует критериям оценок от «отлично» до «удовлетворительно».

6. Оценка «не зачтено» соответствует критерию оценки «неудовлетворительно».

3. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Таблица 3.1 – Типовые контрольные задания соотнесенные с индикаторами
достижения компетенций

Индикатор достижения компетенции	№ заданий (вопросов, билетов, тестов и пр.) для оценки результатов обучения по соотнесенному индикатору достижения компетенции
УК–3.1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде	Вопросы № 1-23 открытые Вопросы № 24-30 закрытые
УК-3.2. Планирует последовательность шагов для достижения заданного результата	Вопросы № 1-23 открытые Вопросы № 24-30 закрытые
УК-9.3. Владеет навыками формирования обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности	Вопросы № 1-23 открытые Вопросы № 24-30 закрытые

Вопросы к зачету в тестовой форме

УК–3.1.

1. Что понимается под мотивацией труда:
2. К какому мотивационному типу относится работник, которого интересует: участие в реализации общего, очень важного для организации дела; реальные успехи в его реализации; общественное признание их участия в общих достижениях:
3. Значимость работы – это:
4. Что такое стимулирование труда:
5. Мотивация труда подразделяется на:
6. Основные функции заработной платы следующие:
7. К чему необходимо стремиться при организации новых систем мотивации труда:
8. Какие макроэкономические факторы оказывают негативное влияние на организацию заработной платы:
9. При расчете прогрессивно-возрастающих расценок в растениеводстве в ФЗП включают:
10. Для характеристики эффективности трудовой деятельности людей используются следующие показатели производительности труда.
11. В связи с особыми, вредными условиями труда работникам, занятым на работах по применению средств химической защиты растений от вредителей устанавливается:
12. При расчете расценок для оплаты труда работникам, занятым на заготовке кормов, в расценки включаются:
13. Материальное стимулирование операторов по воспроизводству свиней производится:
14. Что выплачивается за счет прибыли:
15. Какие меры применяются за нарушение трудовой и технологической дисциплины:
16. Из каких источников выплачивается премия:
17. Положение об оплате труда регламентируется государственными законами и:

18. В целях стимулирования увеличения производства и реализации продукции оплату труда руководителей и специалистов устанавливают:
19. Какие виды мотивации труда используются в акционерных обществах:
20. Дайте определение стимула:
21. В каком размере премируются руководители за каждый процент прироста рентабельности:
22. За что могут премировать специалисты убыточных хозяйств:
23. Элементы фонда заработной платы включаются (выбрать верные варианты)-
24. Локальный документ, который регулирует социально-трудовые отношения в организации – это...
1. Положение об оплате труда
 2. Трудовой договор
 3. Коллективный договор
25. Оплата труда при невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя...
1. производится за фактически проработанное время или за выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу
 2. производится в соответствии с объемом выполненной работы
 3. сохраняется не менее 2/3 тарифной ставки (оклада)
26. Восстановите порядок составления коллективного договора (КД):
1. оформляется приказ о назначении комиссии, её составе, порядке, сроках разработки проекта КД и сроках его заключения
 2. документ направляется работодателем с приложениями в соответствующий орган по труду по месту нахождения организации для уведомительной регистрации
 3. обсуждается проект КД во всех подразделениях организации
 4. проект утверждается общим собранием работников организации и подписывается сторонами
 5. проект дорабатывается с учетом всех поступивших замечаний, предложений и дополнений.
27. Коллективный договор заключается на срок:
1. не более 5 лет
 2. не более 3 лет
 3. не более года
28. Какие из показателей характеризуют эффективность использования фонда заработной платы?
1. Фонд заработной платы
 2. Сумма валового дохода на 1 рубль фонда заработной платы
 3. Сумма товарной продукции на 1 рубль фонда заработной платы
 4. Все ответы верны
29. Абсолютный размер оплаты труда различных групп и категорий работников за 1 рабочего времени – это...
1. тарифная система
 2. тарифная ставка
 3. тарифная сетка
 4. тарифный коэффициент

30. На повышение заинтересованности работников в развитии производства, а работодателя – на достижение определенного экономического эффекта от применения наемного труда, позволяющего развивать производство и получать прибыль направлена функция заработной платы:

1. воспроизводственная
2. стимулирующая
3. социальная

УК–3.2.

1. Раскройте понятия продуктивность труда, производительность труда, эффективность труда.
2. Что такое выработка и трудоемкость продукции и как они измеряются?
3. Какова роль производительности труда в социально-экономическом развитии и повышении жизненного уровня населения?
4. Каковы причины падения производительности труда в России в 90-е гг. и в настоящее время?
5. Раскройте особенности индивидуальной, локальной и общественной эффективности и производительности труда?
6. Раскройте методы и способы измерения уровня и динамики производительности труда.
7. Покажите преимущества и недостатки различных измерителей объема производства, трудозатрат в формуле выработки.
8. Раскройте содержание характеристик производительности труда.
9. Обоснуйте преимущества и недостатки натурального метода измерения выработки.
10. Обоснуйте преимущества и недостатки трудового метода измерения выработки.
11. Обоснуйте преимущества и недостатки стоимостного метода измерения выработки.
12. При помощи каких показателей определяется рост производительности труда на макро уровне в сфере материального производства?
13. Обоснуйте преимущества и недостатки использования показателя валовой продукции в формуле выработки и укажите сферы его эффективного применения.
14. Обоснуйте преимущества и недостатки использования показателя чистой продукции в формуле выработки и укажите сферы его эффективного применения.
15. Какие группы факторов роста производительности труда выделяет отечественная теория и практика?
16. В чем проявляется воздействие материально-технических факторов роста производительности труда?
17. Каким образом решается задача внедрения инноваций, основанных на использовании материально-технических факторов роста производительности труда?
18. Какие факторы и резервы требуют значительных инвестиционных затрат для своего внедрения, но небольших усилий со стороны руководства?
19. Какие факторы и резервы не требуют значительных инвестиционных затрат для своего внедрения, но предполагают значительные усилия со стороны руководства?
20. Влияние каких факторов и резервов на рост производительности труда, является длительным?
21. Влияние каких факторов и резервов на рост производительности труда, носит временный характер?
22. Мотивация и ее влияние на производительность труда.
23. Основные категории трудовой мотивации.

24. Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?

- а) планирование;
- б) прогнозирование;
- в) мотивация;
- г) составление отчетов;
- д) организация.

2. Управленческий персонал включает:

- а) вспомогательных рабочих;
- б) сезонных рабочих;
- в) младший обслуживающий персонал;
- г) руководителей, специалистов;
- д) основных рабочих.

25. Японскому менеджменту персонала не относится:

- а) пожизненный наем на работу;
- б) принципы старшинства при оплате и назначении;
- в) коллективная ответственность;
- г) неформальный контроль;
- д) продвижение по карьерной иерархии зависит от профессионализма и успешно выполненных задач, а не от возраста рабочего или стажа.

26. С какими дисциплинами не связана система наук о труде и персонале?

- а) «Экономика труда»;
- б) «Транспортные системы»;
- в) «Психология»;
- г) «Физиология труда»;
- д) «Социология труда».

27. Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью:

- а) определение определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия;
- б) найма рабочих на предприятие;
- в) отбора персонала для занятия определенной должности;
- г) согласно действующему законодательству;
- д) достижения стратегических целей предприятия.

28. Изучение кадровой политики предприятий-конкурентов направленно:

- а) на разработку новых видов продукции;
- б) на определение стратегического курса развития предприятия;
- в) на создание дополнительных рабочих мест;
- г) на перепрофилирование деятельности предприятия;
- д) на разработку эффективной кадровой политики своего предприятия.

29. Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?

- а) планирование;
- б) прогнозирование;
- в) мотивация;
- г) составление отчетов;
- д) организация.

30. Что включает инвестирование в человеческий капитал?

- а) вкладывание средств в производство;

- б) вкладывание средств в новые технологии;
- в) расходы на повышение квалификации персонала;
- г) вкладывание средств в строительство новых сооружений.
- д) вкладывание средств в совершенствование организационной структуры предприятия.

УК-9.3.

1. Какие виды деятельности человека вы знаете?
2. Какие существуют модели трудовой активности?
3. Как изменяется мотивация на этапах трудовой карьеры?
4. Каков механизм мотивации трудовой деятельности персонала?
5. Что такое цель?
6. Как цель влияет на мотивацию персонала?
7. Требования к постановке целей.
8. Что влияет на целеполагание личности?
9. Каковы признаки высокой мотивации у персонала?
10. Опишите систему «Управления по целям». В чем ее мотивационное значение?
11. Какие бывают ценности?
12. Из чего складывается система ценностей организации?
13. Какие ценности признаются значимыми и непротиворечивыми для компании?
14. Что понимается под удовлетворенностью трудом?
15. Как удовлетворенность влияет на мотивацию персонала?
16. Каковы требования различных категорий персонала к работе?
17. Что вызывает неудовлетворенность трудом?
18. Что такое вовлеченность и как ее добиться?
19. Дайте краткое определение трем видам потребностей, или мотивов. Приведите примеры каждого из них,
20. Каковы характеристики людей, нацеленных на высокие достижения? •
21. Как определяется статус? Каковы некоторые из определяющих его факторов?
22. Как можно использовать потребность в безопасности в современном управлении человеческими ресурсами?
23. Своими словами кратко объясните теорию мотивации Маслоу. Укажите, как она связана с мотивацией трудовой деятельности и моделью ТГДСАльдерфера.
24. Горизонтальное перемещение рабочего предусматривает такую ситуацию:
 - а) переводение с одной работы на другую с изменением заработной платы или уровня ответственности;
 - б) переводение с одной работы на другую без изменения заработной платы или уровня ответственности;
 - в) освобождение рабочего;
 - г) понижение рабочего в должности;
 - д) повышение рабочего в должности.
25. Профессиограмма - это:
 - а) перечень прав и обязанностей работников;
 - б) описание общетрудовых и специальных умений каждого работника на предприятии;
 - в) это описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требования, предъявляемые к человеку.
 - г) перечень профессий, которыми может овладеть работник в пределах его компетенции;
 - д) перечень всех профессий.

26. Какой раздел не содержит должностная инструкция?

- а) «Общие положения»;
- б) «Основные задачи»;
- в) «Должностные обязанности»;
- г) «Управленческие полномочия»;
- д) «Выводы».

27. Интеллектуальные конфликты основаны:

- а) на столкновении приблизительно равных по силе, но противоположно направленных нужд, мотивов, интересов и увлечений в одного и того человека;
- б) на столкновении вооруженных групп людей;
- в) на борьбе идей в науке, единстве и столкновении таких противоположностей, как истинное и ошибочное;
- г) на противостоянии добра и зла, обязанностей и совести;
- д) на противостоянии справедливости и несправедливости.

28. Конфликтная ситуация - это:

- а) столкновение интересов разных людей с агрессивными действиями;
- б) предметы, люди, явления, события, отношения, которые необходимо привести к определенному равновесию для обеспечения комфортного состояния индивидов, которые находятся в поле этой ситуации;
- в) состояние переговоров в ходе конфликта;
- г) определение стадий конфликта;
- д) противоречивые позиции сторон по поводу решения каких-либо вопросов.

29. На какой стадии конфликта появляется явное (визуальное) проявление острых разногласий, достигнутое в процессе конфликта:

- а) начало;
- б) развитие;
- в) кульминация;
- г) окончание;
- д) послеконфликтный синдром как психологический опыт.

30. Латентный период конфликта характеризуется такой особенностью:

- а) стороны еще не заявили о своих претензиях друг к другу;
- б) одна из сторон признает себя побежденной или достигается перемирие;
- в) публичное выявление антагонизма, как для самих сторон конфликта, так и для посторонних наблюдателей;
- г) крайнее агрессивное недовольство, блокирование стремлений, продолжительное отрицательное эмоциональное переживание, которое дезорганизует сознание и деятельность;
- д) отсутствуют внешние агрессивные действия между конфликтующими сторонами, но при этом используются косвенные способы воздействия.

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета.

Критерии оценки зачета в тестовой форме: количество баллов или удовлетворительно, хорошо, отлично. Для получения соответствующей оценки на экзамене по курсу используется накопительная система балльно-рейтинговой работы студентов. Итоговая оценка складывается из суммы баллов или оценок, полученных по всем разделам курса и суммы баллов полученной на экзамене.

Критерии оценки уровня знаний студентов с использованием теста на зачете по учебной дисциплине

Оценка	Характеристики ответа студента
Отлично	86-100 % правильных ответов

Хорошо	71-85 %
Удовлетворительно	51- 70%
Неудовлетворительно	Менее 51 %

Количество баллов и оценка неудовлетворительно, удовлетворительно, хорошо, отлично определяются программными средствами по количеству правильных ответов к количеству случайно выбранных вопросов.

Критерии оценивания компетенций следующие:

1. Ответы имеют полные решения (с правильным ответом). Их содержание свидетельствует об уверенных знаниях обучающегося и о его умении решать профессиональные задачи, оценивается в 5 баллов (отлично);
2. Более 71 % ответов имеют полные решения (с правильным ответом). Их содержание свидетельствует о достаточных знаниях обучающегося и его умении решать профессиональные задачи – 4 балла (хорошо);
3. Не менее 50 % ответов имеют полные решения (с правильным ответом). Их содержание свидетельствует об удовлетворительных знаниях обучающегося и о его ограниченном умении решать профессиональные задачи, соответствующие его будущей квалификации – 3 балла (удовлетворительно);
4. Менее 50 % ответов имеют решения с правильным ответом. Их содержание свидетельствует о слабых знаниях обучающегося и его неумении решать профессиональные задачи – 2 балла (неудовлетворительно).

Критерии оценки уровня усвоения знаний, умений и навыков по результатам зачет в устной форме:

Оценка «отлично» выставляется, если дан полный, развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, явлений. Умеет тесно увязывать теорию с практикой. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа или с помощью "наводящих" вопросов преподавателя.

Оценка «хорошо» выставляется, если дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен. Ответы на дополнительные вопросы логичны, однако допущены незначительные ошибки или недочеты, исправленные студентом с помощью "наводящих" вопросов преподавателя.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если дан неполный ответ, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения. Допущены грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, явлений, вследствие непонимания студентом их существенных и несущественных признаков и связей. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть конкретные проявления обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции. При ответе на дополнительные вопросы студент начинает понимать связь между знаниями только после подсказки преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если студент испытывает значительные трудности в ответе на экзаменационные вопросы. Присутствует масса существенных ошибок в определениях терминов, понятий, характеристике фактов. Речь неграмотна. На дополнительные вопросы студент не отвечает.

Оценка «зачтено» соответствует критериям оценок от «отлично» до «удовлетворительно».

Оценка «не зачтено» соответствует критерию оценки «неудовлетворительно».

Критерии оценки текущих тестов: если студент выполняет правильно до 51% тестовых заданий, то ему выставляется оценка «неудовлетворительно»; если студент выполняет правильно 51-70% тестовых заданий, то ему выставляется оценка «удовлетворительно»; если студент выполняет правильно 71-85 % тестовых заданий, то ему выставляется оценка «хорошо»; если студент выполняет правильно 86-100% тестовых заданий, то ему выставляется оценка «отлично».

Лабораторные занятия оцениваются по самостоятельности выполнения работы, грамотности в оформлении, правильности выполнения.

Практические занятия оцениваются по самостоятельности выполнения работы, активности работы в аудитории, правильности выполнения заданий, уровня подготовки к занятиям.

Самостоятельная работа оценивается по качеству и количеству выполненных домашних работ, грамотности в оформлении, правильности выполнения.

Критерии оценки контрольных работ студентов заочного обучения:

«Зачтено» ставится если контрольная работа выполнена в срок, не требует дополнительного времени на завершение; контрольная работа выполнена полностью: решены все задачи, даны ответы на все вопросы, имеющиеся в контрольной работе; без дополнительных пояснений используются знания, полученные при изучении дисциплин; даны ссылки на источники информации и ресурсы сети Интернет, использованные в работе; контрольная работа аккуратно оформлена, соблюдены требования ГОСТов;

«Незачтено» ставится если контрольная работа не выполнена в установленный срок, продемонстрировано полное безразличие к работе, требуется постоянная консультация для выполнения задания; в контрольной работе присутствует большое число ошибок; не полностью или с ошибками решены задачи, даны неполные или неправильные ответы на поставленные вопросы; отсутствуют ссылки на источники информации и ресурсы сети Интернет, использованные в работе; контрольная работа выполнена с нарушениями требований ГОСТов; контрольная работа выполнена по неправильно выбранному варианту.