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

Институт экономики
Кафедра – экономики и организации производства

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00861D77F7F654DB91BE53EB1C33DC7D39
Владелец: Дмитриев Андрей Владимирович
Действителен: с 16.07.2026 до 09.10.2027

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе,
доцент
_____ А.В. Дмитриев
«21» мая 2026 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

«Мотивация и правовое регулирование трудовых отношений»
(Оценочные средства и методические материалы)

приложение к рабочей программе дисциплины

Направление подготовки
38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль) подготовки
Бизнес-аналитика и управление рисками

Форма обучения
очно-заочная

Казань – 2026

Составитель: д.э.н, профессор Мухаметгалиев Ф. Н.

Должность, ученая степень, ученое звание Ф.И.О.

Оценочные средства обсуждены и одобрены на заседании кафедры экономики и организации производства «28» апреля 2026 года (протокол № 8)

Заведующий кафедрой:
д.э.н., профессор Мухаметгалиев Ф.Н.
Должность, ученая степень, ученое звание Ф.И.О.

Рассмотрены и одобрены на заседании методической комиссии Института экономики «11» мая 2026 года (протокол № 10)

Председатель методической комиссии:
к.э.н., доцент Авхадиев Ф.Н.
Должность, ученая степень, ученое звание Ф.И.О.

Согласовано:
Директор Низамутдинов М.М.
Ф.И.О.

Протокол ученого совета института № 9 от «19» мая 2026 года

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

В результате освоения ОПОП по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине «Мотивация и правовое регулирование трудовых отношений»:

Таблица 1.1 – Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ОПК-3. Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	ОПК-3.1. Выбирает и использует основные методы и модели принятия организационно-управленческих решений	**Знать:** концептуально-методологические основы и функции управления; сущность, функции, виды и принципы разработки и принятия организационно-управленческих решений; стандартные методы принятия организационно-управленческих решений **Уметь:** находить организационно-управленческие решения в стандартных ситуациях профессиональной деятельности; разрабатывать и принимать организационно-управленческие решения **Владеть**: методикой разработки организационно-управленческих решений
	ОПК-3.2. Обосновывает, разрабатывает и реализовывает организационно-управленческие решения	**Знать:** экономические основы поведения организаций, различные структуры рынков труда **Уметь:** оценивать условия и последствия принимаемых организационно-управленческих решений; разрабатывать стратегии управления человеческими ресурсами организаций, а также планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию **Владеть**: базовыми навыками выработки практических решений в трудовой сфере
	ОПК-3.3. Оценивает ожидаемые результаты предлагаемых организационно-управленческих решений и организационных	**Знать:** виды ответственности за принятые организационно-управленческие решения: нестандартные методы разработки и принятия организационно-управленческих решений **Уметь:** предвидеть последствия принятых организационно-управленческих решений и нести за них ответственность **Владеть**: методикой принятия организационно-управленческих решений

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
ОПК-3.1. Выбирает и использует основные методы и модели принятия организационно-управленческих решений	**Знать:** концептуально-методологические основы и функции управления; сущность, функции, виды и принципы разработки и принятия организационно-управленческих реше-ний; стандартные методы принятия организационно-управленческих решений	Уровень знаний концептуально-методологических основ и функций управления ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки; сущность, функции, виды и принципы разработки и принятия организационно-управленческих решений; стандартные методы принятия организационно-управленческих	Минимально допустимый уровень знаний концептуально-методологических основ и функций управления; сущность, функции, виды и принципы разработки и принятия организационно-управленческих решений; стандартные методы принятия организационно-управленческих решений; допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний концептуально-методологических основ и функций управления; сущность, функции, виды и принципы разработки и принятия организационно-управленческих решений; стандартные методы принятия организационно-управленческих решений, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний уровень знаний концептуально-методологических основ и функций управления; сущность, функции, виды и принципы разработки и принятия организационно-управленческих решений; стандартные методы принятия организационно-управленческих решений в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок
	Уметь: находить организационно-управленческие решения в стандартных ситуациях профессиональной деятельности; разрабатывать и принимать организационно-управленческие решения	Не продемонстрированы основные умения находить организационно-управленческие решения в стандартных ситуациях профессиональной деятельности; разрабатывать и	Продемонстрированы основные умения находить организационно-управленческие решения в стандартных ситуациях профессиональной деятельности; разрабатывать и	Продемонстрированы все основные умения находить организационно-управленческие решения в стандартных ситуациях профессиональной деятельности; разрабатывать	Продемонстрированы все основные умения находить организационно-управленческие решения в стандартных ситуациях профессиональной деятельности; разрабатывать и

		организационно-управленческие решения имели место грубые ошибки	принимать организационно-управленческие решения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	принимать организационно-управленческие решения; решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	принимать организационно-управленческие решения; решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме
	Владеть: методикой разработки организационно-управленческих решений	Не продемонстрированы базовые навыки, методикой разработки организационно-управленческих решений имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков методики разработки организационно-управленческих решений с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки методики разработки организационно-управленческих решений с некоторыми недочетами	Продемонстрированы навыки методики разработки организационно-управленческих решений без ошибок и недочетов
ОПК-3.2. Обосновывает, разрабатывает и реализовывает организационно-управленческие решения	**Знать:** экономические основы поведения организаций, различные структуры рынков труда	Уровень знаний экономических основ поведения организаций, различные структуры рынков труда имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний экономических основ поведения организаций, различные структуры рынков труда допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний экономических основ поведения организаций, различные структуры рынков труда, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний экономических основ поведения организаций, различные структуры рынков труда, без ошибок
	Уметь: оценивать условия и последствия принимаемых организационно-управленческих решений; разрабатывать стратегии управления человеческими ресурсами организаций, а также планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию	Не продемонстрированы основные умения оценивать условия и последствия принимаемых организационно-управленческих решений; разрабатывать стратегии управления человеческими ресурсами организаций, а также планировать и осуществлять мероприятия,	Продемонстрированы основные умения оценивать условия и последствия принимаемых организационно-управленческих решений; разрабатывать стратегии управления человеческими ресурсами организаций, а также планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее	Продемонстрированы все основные умения оценивать условия и последствия принимаемых организационно-управленческих решений; разрабатывать стратегии управления человеческими ресурсами организаций, а также планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее	Продемонстрированы все основные умения оценивать условия и последствия принимаемых организационно-управленческих решений; разрабатывать стратегии управления человеческими ресурсами организаций, а также планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее

		реализацию имели место грубые ошибки	реализацию, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	реализацию, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	реализация, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме
	Владеть: базовыми навыками выработки практических решений в трудовой сфере	Не продемонстрированы базовые навыки выработки практических решений в трудовой сфере, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков выработки практических решений в трудовой сфере некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки выработки практических решений в трудовой сфере с некоторыми недочетами	Продемонстрированы навыки выработки практических решений в трудовой сфере без ошибок и недочетов
ОПК-3.3. Оценивает ожидаемые результаты предлагаемых организационно-управленческих решений и организационных и социальных последствий принятых решений	**Знать:** виды ответственности за принятые организационно-управленческие решения: нестандартные методы разработки и принятия организационно-управленческих решений	Уровень знаний по видам ответственности за принятые организационно управленческие решения: нестандартные методы разработки и принятия организационно-управленческих решений имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний по видам ответственности за принятые организационно-управленческие решения: нестандартные методы разработки и принятия организационно-управленческих решений допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний по видам ответственности за принятые организационно-управленческие решения: нестандартные методы разработки и принятия организационно-управленческих решений, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний по видам ответственности за принятые организационно-управленческие решения: нестандартные методы разработки и принятия организационно-управленческих решений, без ошибок
	Уметь: предвидеть последствия принятых организационно-управленческих решений и нести за них ответственность	Не продемонстрированы основные умения предвидеть последствия принятых организационно-управленческих решений и нести за них ответственность имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения предвидеть последствия принятых организационно-управленческих решений и нести за них ответственность решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения предвидеть последствия принятых организационно-управленческих решений и нести за них ответственность выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения предвидеть последствия принятых организационно-управленческих решений и нести за них ответственность все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном

					объеме
	Владеть: методикой принятия организационно-управленческих решений	Не продемонстрированы базовые навыки методики принятия организационно-управленческих	Имеется минимальный набор навыков методики принятия организационно-управленческих решений с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки методики принятия организационно-управленческих решений с некоторыми недочетами	Продемонстрированы навыки методики принятия организационно-управленческих решений без ошибок и недочетов

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

3.1 Типовые контрольные задания

ОПК-3.1. Выбирает и использует основные методы и модели принятия организационно- управленческих решений

Задания закрытого типа (тесты):

1. Стимулы к поведению и действиям человека, которые возникают под влиянием его потребностей и интересов, представляющие собой образ желаемого человеком блага, называются:

а) мотивами;
б) стимулами;
в) интересами;
г) потребностями;
д) деятельностью.

2. Готовность (желание) человека выполнять какую-то определенную работу, обусловленная тем, что это удовлетворяет ту или иную его потребность, называется:

а) мотивацией;

б) стимулированием;
в) интересами;
г) вознаграждением;
д) деятельностью

3 Процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации, называется:
а) мотивацией;
б) стимулированием;
в) интересами;
г) вознаграждением;
д) деятельностью.

4. Совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые заставляют человека действовать, устанавливают границы и формы деятельности и придают этой деятельности направление, ориентированное на достижение определенных целей, называется:
а) мотивацией;
б) стимулированием;
в) интересами;
г) вознаграждением;
д) деятельностью.

5.Мотивами, побуждающими лучше трудиться, являются:
а) более высокий доход, лучшие шансы для карьеры;
б) интересная деятельность, гибкий рабочий график;
в) более надежное рабочее место, лучший рабочий климат;
г) все перечисленные ответы верные;
д) среди ответов нет верных

6. Потребность, нужда в чем-то объективно необходимом для поддержания жизни и развития организма, личности, социальной группы, что требует удовлетворения, называется:
а) мотивом;
б) стимулом;
в) интересом;
г) потребностью;
д) деятельностью.

7. Потребность к привязанности, принадлежности к коллективу, общению, заботе о других, вниманию к себе, участию в современной трудовой деятельности, реализуемой в обществе, относится к потребностям:
а) материальным;
б) духовным;
в) социальным;
г) экономическим;
д) среди ответов нет верных.

8. Замечание, перевод на другую должность, перенос отпуска, выговор увольнение с работы, относится к следующей форме стимулов:
а) принуждению;
б) материальному поощрению;
в) моральному поощрению;
г) самоутверждению;
д) среди ответов нет верных.

9. Внутренние движущие силы человека, побуждающие его к достижению поставленных целей без прямого внешнего поощрения, относится к следующей форме стимулов:
а) принуждению;
б) материальному поощрению;
в) моральному поощрению;
г) самоутверждению;
д) среди ответов нет верных.

10. Способность к аналитическому мышлению, логике, анализу, синтезу, построению гипотез, владение методами личного самовыражения и саморазвития, научная мотивация и творческое решение проблем, относится к виду компетентности:
а) функциональному;
б) интеллектуальному;
в) ситуативному;
г) социальному;
д) среди ответов нет верных.
11. Профессиональные навыки работника называются:
а) компетентностью;
б) самоутверждением;
в) администрированием;
г) квалификацией;
д) среди ответов нет верных.
12. Какая из перечисленных теорий не относится к содержательным теориям мотивации:
а) теории иерархии потребностей А. Маслоу;
б) теории потребности К. Альдерфера;
в) теории приобретенных потребностей Мак-Клелланда;
г) теории двух факторов Герцберга;
д) теория ожиданий В. Врума.
13. Какая из перечисленных теорий не относится к содержательным теориям мотивации:
а) теории иерархии потребностей А. Маслоу;
б) теории потребности К. Альдерфера;
в) теории приобретенных потребностей Мак-Клелланда;
г) теории двух факторов Герцберга;
д) теория X и теория Y МакГрегора.
14. Степень нравственности человека как потребителя, невозможность использования расточительных, незаконных средств улучшения своего потребления, мнимые критерии и ценности, относится к аспекту разумного потребления:
а) экономическому;
б) организационно-техническому;
в) моральному;
г) интеллектуальному;
д) политическому.
15. Теория потребностей, делающая упор на три потребности высших уровней: потребность в причастности, потребность во власти, потребность в успехе, относятся к:
а) теории иерархии потребностей А. Маслоу;
б) теории потребности К. Альдерфера;
в) теории приобретенных потребностей Мак-Клелланда;
г) теории двух факторов Ф. Герцберга;
д) среди ответов нет верных.
16. Атрибуция – это:
а) механизм объяснения причин поведения другого человека;
б) вознаграждение за способности;
в) побудительные мотивы к действию;
г) создание дополнительной внешней стимуляции;
д) внутренняя мотивация человека.
17. Определенные приятные для человека последствия или результаты деятельности, побуждающие его к дальнейшему осуществлению этой деятельности, называется:
а) позитивным подкреплением;
б) непрерывным подкреплением;
в) подкрепление с фиксированным коэффициентом действий;
г) подкрепление с вариативным коэффициентом реакций;
д) подкрепление с вариативным интервалом времени.
18. Взаимоотношения управленческого характера руководителя и тех, кто готов последовать за ним, в основе которых лежат наиболее приемлемые для конкретной ситуации сочетания

различных приемов, направленных на побуждение и вдохновение людей к достижению цели, называется:
а) лидерством;
б) атрибуцией;
в) когнитивным диссонансом;
г) трудовой деятельностью;
д) дауншифтингом.
19. Лидер, обладающий способностью страстно говорить, побуждающий действовать без объяснения причины, является:
а) политическим лидером;
б) исследовательским лидером;
в) стратегическим лидером;
г) неформальный лидер;
д) среди ответов нет верных.
20. В основе идеи «трансформационного лидерства» положены следующие действия лидера:
а) создает вдохновляющее видение будущего;
б) мотивирует и вдохновляет людей на желание идти в этом направлении;
в) управляет и разрабатывает стратегическое понимание в команде;
г) способствует развитию команды, способной достичь стратегических целей организации;
д) все ответы верные.
21. Теория, заключающаяся в том, что наличие у человека потребности не является единственным условием для возникновения у него мотивации к достижению данной цели, относятся к:
а) теории ожидания В. Врума;
б) теории справедливости Дж. Адамса;
в) комплексной теории мотивации Портера-Лоулера;
г) теории X и Y МакГрегора;
д) среди ответов нет верных.
22. Побуждение, вызывающееся осознанием наказания, неприятностей, неудобств, которые могут возникнуть в случае невыполнения деятельности, называется:
а) негативной мотивацией;
б) стимулированием;
в) мотивированием;
г) наказанием;
д) среди ответов нет верных
23. Деятельность, направленная на удовлетворение высших потребностей, потребностей познания природы, жизни общества по мотивам самовыражения, любознательности, относится к:
а) интеллектуальной деятельности;
б) рациональной деятельности;
в) эмоциональной деятельности;
г) развлекательной деятельности;
д) престижной деятельности.

Задания открытого типа:

1. Деятельность, направленная на повышение социального статуса, самоутверждение работника называется_____

2. Система внешних вознаграждений наемного работника за результаты его труда в организации, относится к_____ политике предприятия

3. Функция, связанная с возвращением работникам вложенных ресурсов (трудовых, временных и пр.), относится к_____функции компенсационной политики:

4. Функция, связанная с разработкой норм затрат, сопоставления фактических затрат с нормативами, проведение мероприятий в целях устранения негативных отклонений фактических затрат от запланированных, относится к_____ функции компенсационной политики:
кадровой;

5. Доплаты за сверхурочную работу, ненормированный рабочий день, работу в выходные и праздничные дни, работу в ночное время, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий (должностей), стимулирует_____

6. Единовременное вознаграждение, носящее разовый характер включает в себя_____
_____
_____ виды вознаграждений

7. Модель трудовой активности, характеризуемая высокой ориентацией на содержание труда как результата осознанного выбора профессии и развития способности к данному виду трудовой деятельности, творчеству, относится к_____ деятельности:

ОПК-3.2. Обосновывает, разрабатывает и реализовывает организационно-управленческие решения

Задания закрытого типа (тесты):

1. Процесс побуждения человека к деятельности для достижения цели, называется:
а) мотивацией;
б) стимулированием;
в) интересами;
г) вознаграждением;
д) деятельностью

2. Комплекс материальных и нематериальных стимулов, призванный обеспечить качественный и производительный труд работников, а также способ привлечь в компанию наиболее талантливых специалистов и удержать их, называется:
а) мотивацией персонала;
б) стимулированием персонала;
в) интересами персонала;
г) вознаграждением персонала;
д) деятельностью персонала

3. Процесс сознательного выбора человеком того или иного типа поведения, определяемого комплексным воздействием внешних (стимулы) и внутренних (мотивы) факторов, называется:
а) мотивацией;
б) стимулированием;
в) интересами;
г) вознаграждением;
д) деятельностью.

4. Мотивами, побуждающими лучше трудиться являются:
а) больше самостоятельности, лучшие шансы для своих детей;
б) более продолжительный отпуск, больше внимания;
в) более короткое рабочее время, лучший стиль управления;
г) все перечисленные ответы верные;
д) среди ответов нет верных.

5. Потребности, выражающиеся в самоактуализации и самовыражении человека через творчество, относится к потребностям:
а) материальным;
б) духовным;
в) социальным;
г) экономическим;
д) среди ответов нет верных.

6. Формами стимулов являются:
а) принуждение;
б) материальное поощрение;
в) моральное поощрение;
г) самоутверждение;
д) все перечисленные ответы верные.

7. Степень профессионального мастерства и квалификации, определяемая знаниями, опытом, умениями, отношением к работе и поведенческими особенностями человека, позволяющая ему успешно решать свои профессиональные задачи, называется:
а) профессионализмом;
б) самоутверждением;
в) администрированием;
г) компетентностью;
д) среди ответов нет верных
8. Адаптивная способность действовать в соответствии с ситуацией и выбирать из различных моделей поведения, наиболее эффективных в данных производственных условиях, относится к виду компетентности:
а) функциональному;
б) интеллектуальному;
в) ситуативному;
г) социальному;
д) среди ответов нет верных.

9. Потребности, порожденные обществом, психологические по своей природе, исторически развивающиеся относятся к потребностям:
а) естественным;
б) искусственным;
в) материальным;
г) идеальным;
д) общечеловеческим
10. Потребности, обусловлены коллективным характером жизни человека и адаптирующиеся к окружающей его социальной среде, относятся к потребностям:
а) естественным;
б) искусственным;
в) социальным;
г) духовным;
д) общечеловеческим.
11. Теория потребностей, сущность которой заключается в том, что потребности человека имеют для него разную степень важности и без удовлетворения простейших потребностей, он не будет испытывать потребности более высоких уровней, относятся к:
а) теории иерархии потребностей А. Маслоу;
б) теории потребности К. Альдерфера;
в) теории приобретенных потребностей Мак-Клелланда;
г) теории двух факторов Герцберга;
д) среди ответов нет верных.

12. Аспект, формируемый успешностью общественного производства материальных, социальных и духовных товаров и услуг и определяемый уровнем развития производительных сил и производственных отношений, относится к аспекту разумного потребления:
а) экономическому;
б) организационно–техническому;
в) моральному;
г) интеллектуальному;
д) политическому.

13. Мыслительная и информационная готовность и практическая способность потребителя применять новые товары и услуги в повседневной жизни, относится к аспекту разумного потребления:
а) экономическому;
б) организационно-техническому;
в) моральному;
г) интеллектуальному;
д) политическому.

14. Теория потребностей, предполагающая наличие двух факторов, влияющих на мотивацию работников: гигиенических и факторов-мотиваторов, относятся к:
а) теории иерархии потребностей А. Маслоу;
б) теории потребности К. Альдерфера;м
в) теории приобретенных потребностей Мак-Клелланда;
г) теории двух факторов Ф. Герцберга;
д) среди ответов нет верных.

15. Апперцепция – это:
а) механизм объяснения причин поведения другого человека;
б) зависимость восприятия от общего содержания психической жизни человека, его опыта, интереса, направленности;
в) побудительные мотивы к действию;
г) создание дополнительной внешней стимуляции;
д) внутренняя мотивация человека.
16. Умение вдохновить людей на выполнение чего-либо называется:
а) лидерством;
б) атрибуцией;
в) когнитивным диссонансом;
г) трудовой деятельностью;
д) дауншифтингом
17. Теория, утверждающая, что на мотивацию человека влияет целый ряд факторов, важнейшими из которых являются: затраченные усилия, полученный результат, вознаграждение, его восприятие и степень удовлетворенности, относятся к:
а) теории ожидания В. Врума;
б) теории справедливости Дж. Адамса;
в) комплексной теории мотивации Портера-Лоулера;
г) теории X и Y МакГрегора;
д) среди ответов нет верных
18. Популярными методами отрицательной мотивации являются:
а) штрафы;
б) показательные увольнения;
в) лишение премии;
г) понижение в должности;
д) все перечисленные ответы верные.

19. Деятельность, направленная на удовлетворение потребностей в повышении уровня жизни, улучшении условий труда и быта по мотивам производительности и выгоды, относится к:
а) интеллектуальной деятельности;
б) рациональной деятельности;
в) эмоциональной деятельности;
г) развлекательной деятельности;
д) престижной деятельности.

20. Деятельность, удовлетворяющая псевдопотребности и различные деформированные ориентации, относится к:
а) интеллектуальной деятельности;
б) рациональной деятельности;
в) эмоциональной деятельности;
г) развлекательной деятельности;
д) ложной деятельности.

21. Деятельность, удовлетворяющая потребность знаниях и творчестве художественно-эстетического характера, относится к:
а) научно-технической деятельности;
б) общественно-политической деятельности;
в) художественно-эстетической деятельности;
г) морально-этической деятельности;
д) ложной деятельности.

22. Система дополнительного вознаграждения включает в себя:
а) программу повышения заработной платы;
б) стимулирующие доплаты и надбавки, косвенные компенсации, единовременные вознаграждения;
в) премиальную систему;
г) социальный пакет – социальные выплаты, льготы и социальные программы;
д) все перечисленные элементы.

23. Надбавки за выполнение обязанностей вакантной должности, за выслугу лет (стаж работы), за продолжительность непрерывной работы, стимулируют:
а) занятость;
б) сложность (квалификацию, мастерство);
в) ответственность;
г) особые условия.

Задания открытого типа:

1. Строгое выполнение трудовых обязанностей и функций на рабочем месте, относится к_____форме поведения:

2. Стремление к изменению статуса, страты, перемещение вверх по ступеням иерархии, карьерной лестнице, профессиональное развитие и повышение квалификации, относится к_____форме поведения:

3. Ценности, связанные с живыми реакциями, богатой переживаниями жизнью, остром (подчас болезненном) реагированием на происходящее, относятся к _____ценностям:

4. Средство удовлетворения не только физиологических потребностей, но и потребности в безопасности относится _____ типу мотивации:

5. Функция, связанная обеспечением социальной защиты сотрудников (питание, сохранение и укрепление здоровья), относится к_____функции компенсационной политики:

6. Размеры должностных окладов и окладов за классный чин гражданских служащих субъекта Российской Федерации
устанавливаются_____
_____

7. Полная или частичная оплата сотовой связи, предоставление транспорта или оплата расходов на транспорт, переносной персональный компьютер, оплата представительских расходов, относится к_____ условиям труда.

ОПК-3.3. Оценивает ожидаемые результаты предлагаемых организационно-управленческих решений и организационных и социальных последствий принятых решений

Задания закрытого типа (тесты):

1. Стремление сотрудника удовлетворить свои потребности в определенных преимуществах посредством работы, направленной на достижение целей организации, называется:
а) мотивацией трудовой деятельности;
б) стимулированием трудовой деятельности;
в) интересами;
г) вознаграждением трудовой деятельности;
д) трудовой деятельностью.

2. То, что вызывает определенные действия в человеке, активизирует его внутренние и внешние движущие силы, называется:
а) мотивом;
б) стимулированием;
в) интересами;
г) вознаграждением;
д) деятельностью.

3. Стимул к трудовой деятельности человека, обусловленный его интересами и потребностями, удовлетворение которого возможно за счет получения выгод, являющихся жизненной необходимостью, с наименьшими моральными и материальными затратами, называется:
а) мотивом труда;
б) стимулированием труда;
в) интересами;
г) вознаграждением за труд;
д) трудовой деятельностью.

4. Процесс формирования мотива труда предполагает наличие следующих элементов:
а) потребность, которую хочет удовлетворить работник;
б) благо, способное удовлетворить эту потребность;
в) трудовая деятельность, необходимая для получения блага;
г) цена трудовой деятельности как физические и моральные издержки на ее осуществление.

д) все перечисленные элементы

5. Потребности в пище, воздухе, жилище, размножении, необходимые для поддержания нормального жизненного состояния организма, относится к потребностям:

а) материальным;
б) духовным;
в) социальным;
г) экономическим;
д) среди ответов нет верных

6. Заработная плата, тарифы, вознаграждение за результат, бонус от дохода или прибыли, компенсации, купоны, ссуды на покупку автомобилей и мебели, ссуды на строительство жилья, участие в имуществе компании, относится к следующей форме стимулов:

а) принуждению;
б) материальному поощрению;
в) моральному поощрению;
г) самоутверждению;
д) среди ответов нет верных.

7. Благодарности, почетные грамоты, доски почета, почетные звания, ученые степени, дипломы, публикации в прессе, награды, относится к следующей форме стимулов:

а) принуждению;
б) материальному поощрению;
в) моральному поощрению;
г) самоутверждению;
д) среди ответов нет верных.

8. Профессиональные знания, навыки, образование, безопасность, умение успешно и аккуратно выполнять служебную деятельность и планировать свое дальнейшее профессиональное развитие, относится к виду компетентности:

а) функциональному;
б) интеллектуальному;
в) ситуативному;
г) социальному;
д) среди ответов нет верных.

9. Наличие коммуникативных навыков и умение бесконфликтно общаться, умение сотрудничать, поддерживать хорошие отношения с людьми, оказывать социальную и психологическую помощь, относится к виду компетентности:

а) функциональному;
б) интеллектуальному;
в) ситуативному;
г) социальному;
д) среди ответов нет верных.

10. Врожденные потребности, физиологические по своей природе, относятся к потребностям:

а) естественным;
б) искусственным;
в) материальным;
г) идеальным;
д) общечеловеческим.

11. Потребности, являющиеся результатом человеческого существования и развития как сознательно мыслящего существа, выполняющего миссию преобразователя по отношению к природной и социальной среде, относятся к потребностям:

а) естественным;
б) искусственным;

в) социальным;
г) духовным;
д) общечеловеческим.

12. Какая из перечисленных теорий не относится к содержательным теориям мотивации:
а) теории иерархии потребностей А. Маслоу;
б) теории потребности К. Альдерфера;
в) теории приобретенных потребностей Мак-Клелланда;
г) теории двух факторов Герцберга;
д) теория справедливости Дж. Адамса.

13. Какая из перечисленных теорий не относится к содержательным теориям мотивации:
а) теории иерархии потребностей А. Маслоу;
б) теории потребности К. Альдерфера;
в) теории приобретенных потребностей Мак-Клелланда;
г) теории двух факторов Герцберга;
д) комплексная теория мотивации Портера-Лоулера.

14. Аспект, выражаемый достигнутый уровнем организации потребления, степенью развития отраслей инфраструктуры, занятых обслуживанием сферы, характером отношений между промышленным производством и данными отраслями, степенью их доступности, оснащенностью передовыми научно-техническими достижениями, относится к аспекту разумного потребления:
а) экономическому;
б) организационно–техническому;
в) моральному;
г) интеллектуальному;
д) политическому.

15. Награды (внешнее подкрепление) снижают мотивацию, если:
награда формирует у человека чувство, что им манипулируют;
а) подкрепляется деятельность, которая нравится человеку и которую он выполнял с интересом и без наград;
б) подкрепление не зависит от достижений;
в) создание дополнительной внешней стимуляции;
г) все перечисленные причины верные.

16. Подкрепление каждый раз, когда человек демонстрирует желаемое поведение называется:
а) позитивным подкреплением;
б) непрерывным подкреплением;
в) подкрепление с фиксированным коэффициентом действий;
г) подкрепление с вариативным коэффициентом реакций;
д) подкрепление с вариативным интервалом времени.

17. Специфическое сочетание приемов воздействия на подчиненных, сотрудников, свойственных для определенного лидера, является:
а) стилем лидерства;
б) атрибуцией;
в) когнитивным диссонансом;
г) трудовой деятельностью;
д) дауншифтингом.

18. Лидер, умеющий анализировать и вдохновлять на новые действия, выявлять причины, является:
а) политическим лидером;

б) исследовательским лидером;
в) стратегическим лидером;
г) неформальный лидер;
д) среди ответов нет верных.

19. Децентрализация управленческой власти посредством консультирования с подчиненными, предоставления им максимальной информации и делегирования ответственности по принятию решения, относится к стилю лидерства:
а) авторитарному;
б) демократическому;
в) либеральному;
г) попустительскому;
д) среди ответов нет верных

20. Теория, рассматривающая мотивацию человека с двух противоположных сторон, относятся к:
а) теории ожидания В. Врума;
б) теории справедливости Дж. Адамса;
в) комплексной теории мотивации Портера-Лоулера;
г) теории X и Y МакГрегора;
д) среди ответов нет верных.

21. Деятельность, удовлетворяющая потребности в наслаждении от искусства, творчества, общения с другими людьми, повышение жизненного тонуса по мотиву сопереживания, относится к:
а) интеллектуальной деятельности;
б) рациональной деятельности;
в) эмоциональной деятельности;
г) развлекательной деятельности;
д) престижной деятельности.

22. Деятельность, удовлетворяющая потребность в научно-технических знаниях и творчестве, относится к:
а) научно-технической деятельности;
б) общественно-политической деятельности;
в) художественно-эстетической деятельности;
г) морально-этической деятельности;
д) ложной деятельности.

30. Не материальная мотивация способствует:
а) усилению системы мотивации и стимулирования персонала в данной конкретной организации на фоне конкурентов;
б) индивидуализации системы мотивации различных категорий сотрудников, способствующей повышению производительности их труда;
в) повышению уровня лояльности и приверженности персонала организации;
г) привлечению новых квалифицированных специалистов в организацию;
д) все перечисленные элементы верные.

Задания открытого типа

1. Группа мотивов, связанных с реализацией предписанных индивиду социальных норм и ценностей, включает в себя_____
_____:

2. Демонстрация сотрудником, пришедшего недавно в организацию или вынужденного применять конформизм при работе в недружественной группе, относится к_____форме поведения:

3. Ориентация на ценности означает _____
_____

4. Функция, связанная с привлечением и удержанием профессионалов высокого уровня, относится к_____функции компенсационной политики.

5. Социальные льготы, которые предоставляются компанией всем ее сотрудникам, представляет собой_____

6. Предоставление средств труда, необходимых на рабочем месте (должности), не предусмотренных в нормативах оборудования рабочего места форма участия сотрудника в экономическом успехе предприятия, относится к _____ условиям труда;

7. Вознаграждение, выплачиваемое дополнительно к оплате труда за результаты, превышающие норму труда, называется _____

3.2 Типовые вопросы и задания

ОПК-3.1. Выбирает и использует основные методы и модели принятия организационно- управленческих решений

1. Мотивация труда
2. Заработная плата и ее основные функции
3. Государственное регулирование оплаты труда
4. Децентрализованное регулирование оплаты труда
5. Формы, виды и системы оплаты труда, используемые в сельском хозяйстве
6. Рекомендации по заключению коллективного договора в организациях всех форм собственности. Общие положения
7. Трудовые отношения: порядок приема и увольнения работников
8. Трудовые отношения: обеспечение занятости и подготовка кадров
9. Оплата труда: гарантии и компенсации
10. Рабочее время и время отдыха работников
11. Охрана труда
12. Социальное страхование, гарантии и защита работников
13. Материальное стимулирование работников
14. Рекомендации по мотивации труда работникам
15. Мотивационные типы работников
16. Стимулирование труда, его виды
17. При аккордно-премиальной системе оплата труда производится:
18. Что такое тарификация:
19. Тарифный коэффициент показывает
20. Основные государственные гарантии в области оплаты труда

ОПК-3.2. Обосновывает, разрабатывает и реализовывает организационно-управленческие решения

1.Категории работников в производстве

2. Каковы преимущества премирования с использованием шкал прогрессивно-возрастающих расценок:
3. Основные факторы изменения ФЗП:
4. Перечислите методы нематериального поощрения :
5. Уровень заработной платы регулируется при помощи:
6. Какую цель преследует государственное регулирование оплаты труда:
7. В каких случаях заработная плата оказывает стимулирующее воздействие на работника (выберите правильные варианты ответов)
8. Основные методы формирования ФЗП
9. Выплаты компенсирующего характера включают в себя
10. После какого срока задержки заработной платы работник, известив руководителя в письменной форме, может приостановить работу
11. Заработная плата
12. Остаточный принцип оплаты труда предполагает
13. Как оплачивается труд в выходные и праздничные дни
14. Чем определяется результат трудовой деятельности человека
15. Основные виды премирования
16. Трудовой потенциал
17. Какова доплата руководителям и специалистам за совмещение профессий
18. На что направлено стимулирование труда
19. Принцип мотивации труда
20. Основные элементы мотивации труда

ОПК-3.3. Оценивает ожидаемые результаты предлагаемых организационно-управленческих решений и организационных и социальных последствий принятых решений

1. Общая характеристика трудового договора.
2. Содержание трудового договора.
3. Порядок заключения трудового договора.
4. Изменение трудового договора. Перевод: понятие и виды. Перемещение.
5. Отстранение от работы.
6. Понятие и классификация оснований прекращения трудового договора.
7. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
9. Порядок оформления прекращения трудового договора
10. Рабочее время: понятие, виды.
11. Режим рабочего времени: понятие, виды.
12. Понятие и виды времени отдыха. Разновидности времени отдыха, включаемые в рабочее время.
13. Перерывы в работе: понятие, виды. Перерывы для отдыха и питания. Специальные перерывы для обогревания и отдыха.
14. Выходные дни: понятие, виды.
15. Нерабочие праздничные дни: понятие, установление, правила переноса выходных дней.
16. Отпуск: понятие, виды
17. Трудовой распорядок и дисциплина труда: понятия и особенности правового регулирования.
18. Правила внутреннего трудового распорядка: понятие, порядок утверждения.
19. Поощрения за труд: понятие, виды и порядок применения.
20. Дисциплинарные взыскания: понятие, порядок применения и снятия

4 МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Лекции оцениваются по посещаемости, активности, умению выделить главную мысль.

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

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

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета и экзамена.

Для получения зачета и экзамена студент очной формы обучения должен в течение семестра активно посещать лекции и принимать участие в обсуждении вопросов, касающихся изучаемой темы, выполнить и защитить отчеты по практическим занятиям.

Для получения зачета и экзамена студент заочной формы обучения должен написать контрольную работу, активно посещать лекции и принимать участие в обсуждении вопросов, касающихся изучаемой темы, выполнить и защитить отчеты по практическим занятиям.

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

Таблица 4.1 - Критерии оценки уровня знаний студентов с использованием теста на зачете и экзамене по учебной дисциплине

Оценка	Характеристики ответа студента
Отлично	86-100 % правильных ответов
Хорошо	71-85 %
Удовлетворительно	51- 70%
Неудовлетворительно	Менее 51 %

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

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

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 75% 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 о его неумении решать профессиональные задачи – 2 балла (неудовлетворительно).