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

Институт экономики
Кафедра Организация сельскохозяйственного производства

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебно-воспитательной работе и молодежной политике, доцент
_____ А.В. Дмитриев
«16» мая 2024 г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 009F6009FC37CC019368951F510A235A04
Владелец: Дмитриев Андрей Владимирович
Действителен: с 26.06.2024 до 19.09.2025

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (ПРАКТИКЕ)

МОТИВАЦИЯ ТРУДА

(Оценочные средства и методические материалы)

приложение к рабочей программе дисциплины (к рабочей программе практики)

Направление подготовки
44.03.04. «Профессиональное обучение»

Направленность (профиль) подготовки
Педагог системы профессионального обучения

Форма обучения
Очная

Казань – 2024

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
«23» апреля 2024 года (протокол № 9)

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
«6» мая 2024 года (протокол № 12)

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 № 8 от «6» мая 2024 года

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

В результате освоения ОПОП по направлению подготовки 38.03.01 Экономика, 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
УК-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

				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	Продемонстрированы 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	Продемонстрированы 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	Продемонстрированы 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	Продемонстрированы базовые навыки методики разработки и принятия организационно-управленческих решений в сфере стратегии и тактики управления трудовыми ресурсами	Продемонстрированы 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 определении теоретических основ мотивации команды для достижения заданного результата, допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки в определении определении теоретических основ мотивации команды для достижения заданного результата, , допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки в определении 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	Продемонстрированы основные умения находить организационно-применять механизмы мотивации команды для достижения заданного результата	Продемонстрированы все основные умения находить применять механизмы мотивации команды для достижения заданного результата	Продемонстрированы 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	Продемонстрированы базовые навыки распределения ролей в команде и ее мотивации для достижения заданного результата	Продемонстрированы 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	Продемонстрированы основные умения применять механизмы мотивации труда работников при принятии экономических решений в различных областях жизнедеятельности	Продемонстрированы все основные умения применять механизмы мотивации труда работников при принятии экономических решений в различных областях жизнедеятельности	Продемонстрированы 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	Продемонстрированы базовые навыки мотивации труда при формировании обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности	Продемонстрированы 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

3.1 Типовые контрольные задания

УК–3.1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде	
Тесты закрытого типа.	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.
Тесты открытого типа	24. Деятельность, направленная на повышение социального статуса, самоутверждение работника называется_____ 25. Система внешних вознаграждений наемного работника за результаты его труда в организации, относится к_____ политике предприятия 26. Функция, связанная с возвращением работникам вложенных ресурсов (трудовых, временных и пр.), относится к_____функции компенсационной политики: 27. 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: 28. 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_____ 29. Единовременное вознаграждение, носящее разовый характер включает в себя_____ виды вознаграждений 30. 25. 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:
УК-3.2. Планирует последовательность шагов для достижения заданного результата	

Тесты закрытого типа	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.
Тесты открытого типа	24. Строгое выполнение трудовых обязанностей и функций на рабочем месте, относится к_____форме поведения: 25. Стремление к изменению статуса, страты, перемещение вверх по ступеням иерархии, карьерной лестнице, профессиональное развитие и повышение квалификации, относится к_____форме поведения: 26. Ценности, связанные с живыми реакциями, богатой переживаниями жизнью, остром (подчас болезненном) реагированием на происходящее, относятся к _____ценностям:

	27. Средство удовлетворения не только физиологических потребностей, но и потребности в безопасности относится _____ типу мотивации: 28. Функция, связанная обеспечением социальной защиты сотрудников (питание, сохранение и укрепление здоровья), относится к_____функции компенсационной политики: 29. Размеры должностных окладов и окладов за классный чин гражданских служащих субъекта Российской Федерации устанавливаются_____ 30. Полная или частичная оплата сотовой связи, предоставление транспорта или оплата расходов на транспорт, переносной персональный компьютер, оплата представительских расходов, относится к_____ условиям труда.
УК-9.3. Владеет навыками формирования обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности	
Тесты закрытого типа	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. 23. 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.
Тесты открытого типа	24. Группа мотивов, связанных с реализацией предписанных индивиду социальных норм и ценностей, включает в себя_____: 25. Демонстрация сотрудником, пришедшего недавно в организацию или вынужденного применять конформизм при работе в недружественной группе, относится к_____форме поведения: 26. Ориентация на ценности означает _____ 27. Функция, связанная с привлечением и удержанием профессионалов высокого уровня, относится к_____функции компенсационной политики. 28. Социальные льготы, которые предоставляются компанией всем ее сотрудникам, представляет собой_____ 27. 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; 30. Вознаграждение, выплачиваемое дополнительно к оплате труда за результаты, превышающие норму труда,

	называется _____

3.2 Типовые вопросы и задания

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, занятых 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.

УК-3.2. Планирует последовательность шагов для достижения заданного результата

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 макроуровне 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?

УК-9.3. Владеет навыками формирования обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности

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? •

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.