



**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

**«ИРКУТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

ФГБОУ ВО «ИГУ»

Факультет бизнес-коммуникаций и информатики

Кафедра предпринимательства и управления в сфере услуг и рекламы

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

по дисциплине Б1.В.13 Управление мотивацией и вовлеченностью персонала

направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

направленность (профиль) Управление персоналом

Одобрено  
УМК факультета бизнес-коммуникаций  
и информатики

Разработан в соответствии с ФГОС ВО

с учетом требований проф. стандарта

Председатель УМК

В.К. Карнаухова

*ФИО, должность, ученая степень, звание*

*подпись, печать*

Разработчики:



доцент

*(занимаемая должность)*

И.В. Боровских

*(инициалы, фамилия)*

**Цель фонда оценочных средств.** Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Б1.В.13 Управление мотивацией и вовлеченностью персонала». Перечень видов оценочных средств соответствует рабочей программе дисциплины.

**Фонд оценочных средств включает** контрольные материалы для проведения текущего контроля (в следующих формах: тест, практическое задание, глоссарий по предмету, доклад/презентация) и промежуточной аттестации в форме вопросов и заданий к экзамену.

**Структура и содержание заданий** – задания разработаны в соответствии с рабочей программой дисциплины «Б1.В.13 Управление мотивацией и вовлеченностью персонала».

## 1. Паспорт фонда оценочных средств

Компетенция	Индикаторы компетенций	Результаты обучения
ПК-3 Знает основы профессионального развития персонала, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, процессы обучения, адаптации и стажировки персонала, организации работы с кадровым резервом	ПК-3.1	Знает системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала
	ПК-3.2	Умеет определять краткосрочные и долгосрочные потребности развития персонала и построения его профессиональной карьеры
	ПК-3.3	Владеет навыками анализа эффективности мероприятий по развитию персонала, подготовки предложений по развитию

## 2. Показатели и критерии оценивания компетенций, шкалы оценивания

### 2.1. Показатели и критерии оценивания компетенций

№ п/п	Раздел, тема	Код индикатора компетенции	Наименование ОС	
			ТК	ПА
1	Теоретические основы управления мотивацией и вовлеченностью персонала	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3	Тест, Пз, Гл, Д	Тест
2	Трудовая деятельность как объект мотивации	ПК-3.1, ПК-3.3, ПК-3.2	Тест, Пз	Тест
3	Формирование мотивационной системы управления персоналом	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3	Тест, Пз	Тест

**2.2. Критерии оценивания результатов обучения для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации**

<b>Оценочное средство</b>	<b>Критерии оценивания</b>	<b>Шкала оценивания</b>
Тест	Студентом даны правильные ответы на 71%-100% заданий	Зачтено
	Студентом даны правильные ответы менее чем на 70% заданий	Незачтено
Практическое задание	Задание выполнено верно. Выбран оптимальный путь решения. Присутствует развернутое описание алгоритма решения	Зачтено
	В работе получен неверный ответ, связанный с грубыми ошибками допущенными в ходе решения, либо решение отсутствует полностью	Незачтено
Глоссарий по предмету	В результате работы представлены основные соответствующие термины. конкретизация их трактовки в соответствии со спецификой изучения дисциплины. Оформление результатов соответствует требованиям и представлено в срок	Зачтено
	В результате работы студента не был проработан материал источников, выбраны не все главные термины (в малом количестве), работа не оформлена и/или представлена не в срок	Незачтено
Доклад/презентация	Обучающийся демонстрирует удовлетворительное знание материала, ориентируется в вопросах по теме. Обладает удовлетворительными навыками публичного выступления	Зачтено
	Обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале, допускает существенные ошибки, выступает неуверенно, с большими затруднениями	Незачтено

**2.3. Оценочные средства для текущего контроля (примеры)**

**2.3.1. Материалы для компьютерного тестирования обучающихся**

**Общие критерии оценивания**

<b>Процент правильных ответов</b>	<b>Оценка</b>
91% – 100%	5 (отлично)
81% – 90%	4 (хорошо)
71% – 80%	3 (удовлетворительно)
Менее 70%	2 (неудовлетворительно)

**Соответствие вопросов теста индикаторам формируемых и оцениваемых компетенций**

<b>№ вопроса в тесте</b>	<b>Код индикатора компетенции</b>
1	ПК-3.1
2	ПК-3.1
3	ПК-3.2
4	ПК-3.1
5	ПК-3.3
6	ПК-3.2
7	ПК-3.3
8	ПК-3.1
9	ПК-3.3
10	ПК-3.1
11	ПК-3.3
12	ПК-3.3
13	ПК-3.1
14	ПК-3.1
15	ПК-3.3
16	ПК-3.2
17	ПК-3.1
18	ПК-3.2

**Ключ ответов**

<b>№ вопроса в тесте</b>	<b>Номер ответа (или ответ, или соответствие)</b>
1	Дауншифтинг
2	Латентная
3	Инструментальная
4	диагностическом
5	Уровень
6	Должностные
7	Управление по целям
8	Устойчивость
9	«стимул»
10	Мотивация
11	Ключевые
12	персоналом
13	аналитическом
14	стимул
15	Личностные
16	Ценностная
17	Самодетельная
18	Направление

## Перечень тестовых вопросов

№ 1. Задание открытой формы. Введите ответ.

\_\_\_\_\_ — в прямом своем значении описывает процесс перевода автомобиля на более низкую передачу. В американском сленге этот термин означает замедление

№ 2. Задание открытой формы. Введите ответ.

модель мотивации характеризуется в целом позитивной мотивацией в трудовой деятельности, осознанием личностью общественно значимой ценности трудового поведения. Однако позитивная мотивация не проявляется в высоком качестве деятельности и не сопровождается при-влечением и реализацией личностных резервов в практике производства.

№ 3. Задание открытой формы. Введите ответ.

модель мотивации характеризуется отсутствием высоких мотивов участия в труде, однако достаточно сильны мотивы материальной заинтересованности, которые позволяют обеспечить высокую результативность деятельности. Ценностная составляющая личности характеризуется целостностью и системностью, при этом материальная составляющая определяет вектор поведения человека в трудовой деятельности.

№ 4. Задание открытой формы. Введите ответ.

На \_\_\_\_\_ этапе осуществляются диагностика и разработка мотивационного профиля сотрудников и компании; выделение ключевых целей по формированию мотивационной системы, сопоставление ожиданий компании по отношению к работникам, определение мотивационного потенциала компании (что компания может предоставить своим сотрудникам в области реализации мотивов).

№ 5. Задание открытой формы. Введите ответ.

\_\_\_\_\_ — это количество усилий, затрачиваемых сотрудником при выполнении трудовой деятельности.

№ 6. Задание открытой формы. Введите ответ.

\_\_\_\_\_ компетенции обеспечивают успешное выполнение профессиональных обязанностей в определенной должности

№ 7. Задание открытой формы. Введите ответ.

\_\_\_\_\_ — это процесс, обеспечивающий согласование целей и задач внутри структурных подразделений организации на всех уровнях таким образом, что менеджмент компании и сотрудники имеют возможность понимать и разделять цели организации, направленные на результат, осознавать значимость этих целей и ориентироваться на достижение стратегического плана развития организации.

№ 8. Задание открытой формы. Введите ответ.

\_\_\_\_\_ определяется тем, сколько времени сотрудник готов потратить на ту или иную трудовую деятельность. Эта характеристика мотивации персонала тесно связана с уровнем притязания и самооценкой сотрудника.

№ 9. Задание открытой формы. Введите ответ.

В физиологии понятием \_\_\_\_\_ обозначают любое раздражение

№ 10. Задание открытой формы. Введите ответ.

\_\_\_\_\_ персонала — это внутреннее побуждение сотрудника, которое определяет направление, уровень и устойчивость усилий, направленных на выполнения трудовой деятельности.

*№ 11. Задание открытой формы. Введите ответ.*

\_\_\_\_\_ компетенции — те компетенции, которые характерны для всех сотрудников организации и способствуют успешному выполнению профессиональных обязанностей именно в этой организации. Ключевые компетенции тесно связаны с характеристиками организационной культуры и обеспечивают быструю адаптацию в компании сотрудника, занимающего любую должность.

*№ 12. Задание открытой формы. Введите ответ.*

Стимул в управлении \_\_\_\_\_ — это один из элементов управления сотрудниками, который является внешним побуждением к выполнению трудовой деятельности.

*№ 13. Задание открытой формы. Введите ответ.*

На этапе анализируются структурные составляющие системы мотивации на предприятии, т.е. выделяется фактический материал, изучая который возможно построить реальную систему мотивации и стимулирования на предприятии

*№ 14. Задание открытой формы. Введите ответ.*

\_\_\_\_\_ — сильный побудительный момент; внутренний или внешний фактор, вызывающий реакцию, действие

*№ 15. Задание открытой формы. Введите ответ.*

\_\_\_\_\_ компетенции — это личностные и социальные качества сотрудника, психологические установки, способности (к обучению, к обработке информации и пр.), которые помогают сотруднику успешно выполнять профессиональные задачи.

*№ 16. Задание открытой формы. Введите ответ.*

\_\_\_\_\_ структура личности формируется под воздействием социализации, однако не является прямым «слепком» с того социального окружения, в котором находится личность

*№ 17. Задание открытой формы. Введите ответ.*

\_\_\_\_\_ модель мотивации характеризуется высокой ориентацией на содержание труда как результата осознанного выбора профессии и развитие способности к данному виду трудовой деятельности, творчеству. Отмечаются высокие количественные и качественные результаты производственной деятельности, сопровождающиеся высокой мотивированностью работника в процессе труда.

*№ 18. Задание открытой формы. Введите ответ.*

\_\_\_\_\_ определяется иерархией мотивов сотрудника (например, усилия сотрудника направлены на самореализацию и качественное выполнение процесса или на максимально быстрое достижение результата, на стабильность и надежность в выборе работы или на активность и карьерный рост).

### **2.3.2. Глоссарий по предмету для оценки компетенции «ПК-3.3»**

*№ 1. Компетентность и компетенции персонала.*

### **2.3.3. Практические задания для оценки компетенции «ПК-3.2»**

*№ 2. Влияние системы управления по целям на мотивацию персонала.*

### **2.3.4. Практические задания для оценки компетенции «ПК-3.1»**

*№ 3. Технология грейдинга.*

### 3. Промежуточная аттестация

#### 3.1. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности

Экзамен является заключительным этапом процесса формирования компетенций обучающегося при изучении дисциплины и имеет целью проверку и оценку знаний обучающегося по теории, и применению полученных знаний, умений и навыков при решении практических задач.

Экзамен проводится по расписанию, сформированному учебно-методическим управлением, в сроки, предусмотренные календарным учебным графиком. Экзамен принимается преподавателем, ведущим лекционные занятия.

Экзамен проводится только при предъявлении обучающимся зачетной книжки и при условии выполнения всех контрольных мероприятий, предусмотренных учебным планом и рабочей программой дисциплины. Обучающимся на экзамене представляется право выбрать один из билетов. Время подготовки к ответу составляет 30 минут. По истечении установленного времени обучающийся должен ответить на вопросы экзаменационного билета. Результаты экзамена оцениваются по четырехбалльной системе и заносятся в зачетно-экзаменационную ведомость и зачетную книжку. В зачетную книжку заносятся только положительные оценки. Подписанный преподавателем экземпляр ведомости сдается не позднее следующего дня в деканат.

В случае неявки обучающегося на экзамен в зачетно-экзаменационную ведомость делается отметка «не явка». Обучающиеся, не прошедшие промежуточную аттестацию по дисциплине, должны ликвидировать академическую задолженность в установленном локальными нормативными актами порядке.

#### 3.2. Вопросы к экзамену

№	Вопрос	Код компетенции
1.	Мотивация и стимулирование как функция управления человеческими ресурсами	ПК-3.1
2.	Эволюция систем мотивации	ПК-3.2
3.	Понятие и сущность мотивации персонала	ПК-3.3
4.	Мотив и стимул	ПК-3.2
5.	Деньги как средство мотивации	ПК-3.3
6.	Поведенческий подход к определению компетентности	ПК-3.1
7.	Функциональный подход к определению компетентности	ПК-3.2
8.	Виды компетенций в практике управления	ПК-3.3
9.	Структура и способы разработки модели компетенций	ПК-3.1
10.	Классические теории мотивации	ПК-3.1
11.	Содержательные теории мотивации	ПК-3.2
12.	Процессуальные теории мотивации	ПК-3.3
13.	Теории атрибуции	ПК-3.1
14.	Эволюция трудовой активности как составляющей социальных отношений	ПК-3.1
15.	Человек в современной системе трудовых отношений	ПК-3.2



№	Вопрос	Код компетенции
16.	Дауншифтинг как стратегия управления своей трудовой активностью	ПК-3.3
17.	Управление по целям: определение, принципы	ПК-3.1
18.	Мотивационная составляющая системы управления по целям	ПК-3.2
19.	Ценности личности в отечественных и западных исследованиях	ПК-3.3
20.	Ценностно-мотивационная концепция Ш. Шварца	ПК-3.1
21.	Мотивационный смысл ценностей	ПК-3.1
22.	Определение и факторы удовлетворенности трудом	ПК-3.2
23.	Вовлеченность персонала	ПК-3.3
24.	Теории поля и их влияние на разработку эффективной мотивационной политики компании	ПК-3.1
25.	Мотивация персонала различных организационных культур	ПК-3.2
26.	Технологические этапы аудита системы мотивации	ПК-3.1
27.	Демотивирующие факторы	ПК-3.2
28.	Модель «Пирамида эффективности»	ПК-3.3
29.	Понятие вознаграждения. Вознаграждение внешнее и внутреннее	ПК-3.1
30.	Компенсационная политика компании	ПК-3.2
31.	Разработка базовой заработной платы	ПК-3.3
32.	Системы грейдов в практике организаций	ПК-3.3
33.	Грейдинг работников	ПК-3.3
34.	Понятие дополнительного вознаграждения персонала	ПК-3.2
35.	Премиальная система компании	ПК-3.1
36.	Социальные методы мотивации трудовой деятельности	ПК-3.1
37.	Использование контрактно-договорной системы для мотивации персонала	ПК-3.1
38.	Показатели эффективности и критерии эффективности мотивационных мероприятий	ПК-3.3

### 3.3. Тематика курсовых работ

По данной дисциплине выполнение курсовых проектов (работ) не предусматривается.

### 3.4. Материалы для компьютерного тестирования обучающихся

#### Общие критерии оценивания

Процент правильных ответов	Оценка
91% – 100%	5 (отлично)
81% – 90%	4 (хорошо)
71% – 80%	3 (удовлетворительно)
Менее 70%	2 (неудовлетворительно)

**Соответствие вопросов теста индикаторам формируемых и оцениваемых компетенций**

<b>№ вопроса в тесте</b>	<b>Код индикатора компетенции</b>
1	ПК-3.1
2	ПК-3.1
3	ПК-3.2
4	ПК-3.1
5	ПК-3.3
6	ПК-3.2
7	ПК-3.3
8	ПК-3.1
9	ПК-3.3
10	ПК-3.1
11	ПК-3.3
12	ПК-3.3
13	ПК-3.1
14	ПК-3.1
15	ПК-3.3
16	ПК-3.2
17	ПК-3.1
18	ПК-3.2

**Ключ ответов**

<b>№ вопроса в тесте</b>	<b>Номер ответа (или ответ, или соответствие)</b>
1	Дауншифтинг
2	Латентная
3	Инструментальная
4	диагностическом
5	Уровень
6	Должностные
7	Управление по целям
8	Устойчивость
9	«стимул»
10	Мотивация
11	Ключевые
12	персоналом
13	аналитическом
14	стимул
15	Личностные
16	Ценностная
17	Самодетальная
18	Направление

## Перечень тестовых вопросов

№ 1. Задание открытой формы. Введите ответ.

\_\_\_\_\_ — в прямом своем значении описывает процесс перевода автомобиля на более низкую передачу. В американском сленге этот термин означает замедление

№ 2. Задание открытой формы. Введите ответ.

модель мотивации характеризуется в целом позитивной мотивацией в трудовой деятельности, осознанием личностью общественно значимой ценности трудового поведения. Однако позитивная мотивация не проявляется в высоком качестве деятельности и не сопровождается при-влечением и реализацией личностных резервов в практике производства.

№ 3. Задание открытой формы. Введите ответ.

модель мотивации характеризуется отсутствием высоких мотивов участия в труде, однако достаточно сильны мотивы материальной заинтересованности, которые позволяют обеспечить высокую результативность деятельности. Ценностная составляющая личности характеризуется целостностью и системностью, при этом материальная составляющая определяет вектор поведения человека в трудовой деятельности.

№ 4. Задание открытой формы. Введите ответ.

На \_\_\_\_\_ этапе осуществляются диагностика и разработка мотивационного профиля сотрудников и компании; выделение ключевых целей по формированию мотивационной системы, сопоставление ожиданий компании по отношению к работникам, определение мотивационного потенциала компании (что компания может предоставить своим сотрудникам в области реализации мотивов).

№ 5. Задание открытой формы. Введите ответ.

\_\_\_\_\_ — это количество усилий, затрачиваемых сотрудником при выполнении трудовой деятельности.

№ 6. Задание открытой формы. Введите ответ.

\_\_\_\_\_ компетенции обеспечивают успешное выполнение профессиональных обязанностей в определенной должности

№ 7. Задание открытой формы. Введите ответ.

\_\_\_\_\_ — это процесс, обеспечивающий согласование целей и задач внутри структурных подразделений организации на всех уровнях таким образом, что менеджмент компании и сотрудники имеют возможность понимать и разделять цели организации, направленные на результат, осознавать значимость этих целей и ориентироваться на достижение стратегического плана развития организации.

№ 8. Задание открытой формы. Введите ответ.

\_\_\_\_\_ определяется тем, сколько времени сотрудник готов потратить на ту или иную трудовую деятельность. Эта характеристика мотивации персонала тесно связана с уровнем притязания и самооценкой сотрудника.

№ 9. Задание открытой формы. Введите ответ.

В физиологии понятием \_\_\_\_\_ обозначают любое раздражение

№ 10. Задание открытой формы. Введите ответ.

\_\_\_\_\_ персонала — это внутреннее побуждение сотрудника, которое определяет направление, уровень и устойчивость усилий, направленных на выполнения трудовой деятельности.

№ 11. Задание открытой формы. Введите ответ.

\_\_\_\_\_ компетенции — те компетенции, которые характерны для всех сотрудников организации и способствуют успешному выполнению профессиональных обязанностей именно в этой организации. Ключевые компетенции тесно связаны с характеристиками организационной культуры и обеспечивают быструю адаптацию в компании сотрудника, занимающего любую должность.

№ 12. Задание открытой формы. Введите ответ.

Стимул в управлении \_\_\_\_\_ — это один из элементов управления сотрудниками, который является внешним побуждением к выполнению трудовой деятельности.

№ 13. Задание открытой формы. Введите ответ.

На этапе анализируются структурные составляющие системы мотивации на предприятии, т.е. выделяется фактический материал, изучая который возможно построить реальную систему мотивации и стимулирования на предприятии

№ 14. Задание открытой формы. Введите ответ.

\_\_\_\_\_ — сильный побудительный момент; внутренний или внешний фактор, вызывающий реакцию, действие

№ 15. Задание открытой формы. Введите ответ.

\_\_\_\_\_ компетенции — это личностные и социальные качества сотрудника, психологические установки, способности (к обучению, к обработке информации и пр.), которые помогают сотруднику успешно выполнять профессиональные задачи.

№ 16. Задание открытой формы. Введите ответ.

\_\_\_\_\_ структура личности формируется под воздействием социализации, однако не является прямым «слепком» с того социального окружения, в котором находится личность

№ 17. Задание открытой формы. Введите ответ.

\_\_\_\_\_ модель мотивации характеризуется высокой ориентацией на содержание труда как результата осознанного выбора профессии и развитие способности к данному виду трудовой деятельности, творчеству. Отмечаются высокие количественные и качественные результаты производственной деятельности, сопровождающиеся высокой мотивированностью работника в процессе труда.

№ 18. Задание открытой формы. Введите ответ.

\_\_\_\_\_ определяется иерархией мотивов сотрудника (например, усилия сотрудника направлены на самореализацию и качественное выполнение процесса или на максимально быстрое достижение результата, на стабильность и надежность в выборе работы или на активность и карьерный рост).