Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Выборнова Любовь Алексеевна
Должность: Ректор
Дата подписания: 28.10.2026 14:34:14
Уникальный программный ключ:
c3b3b9c625f6c113afa2a2c42baff9e05a38b76e

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Поволжский государственный университет сервиса»
(ФГБОУ ВО «ПВГУС»)

УТВЕРЖДЕНО

на заседании кафедры «Многофункциональная экономика и развитие территории»

Протокол от 22.10.2023г. № 2

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
(фонд оценочных средств)
для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

«Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности»
наименование дисциплины

по образовательной программе высшего образования – **бакалавриата**
программе

«Государственное и муниципальное управление»
наименование образовательной программы

38.03.04 «Государственное и муниципальное управление»
шифр, наименование направления подготовки / специальности

Составители Т.А. Журавлева, к. э. н., доцент, кафедра «Многофункциональная экономика и развитие территории»
ФИО, должность, структурное подразделение, ученая степень, ученое звание

Тольятти
2023

1. Паспорт фонда оценочных средств (далее – ФОС)

1.1. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикаторов достижения компетенции
ПК-1	Способен осуществлять деятельность по регулированию в сфере занятости населения и трудовой миграции	ИПК-1.1. Анализирует состояние рынка труда, осуществляет ведение статистико-аналитической базы по основным параметрам в сфере занятости, безработицы, миграции с использованием открытых баз данных Интерактивного портала службы труда и занятости населения, Минтруда РФ (https://mintrud.gov.ru/), Федеральной службы государственной статистики (https://rosstat.gov.ru/) ИПК-1.2. Участвует в регулировании и реализации социальных проектов в сфере занятости населения и трудовой миграции

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знает: - основные положения Бюджетного кодекса РФ, Налогового кодекса РФ, ФЗ от 12 января 1996 г. № 7

- постановление Правительства Российской Федерации от 1 сентября 2012 г. N 875 "Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права"

- мотивационную составляющую и механизмы стимулирования эффективной коллективной работы

Умеет:

- применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой.

- определять, анализировать, моделировать и выстраивать внутренние коммуникации персонала

- анализировать состояние рынка труда, осуществлять ведение статистико-аналитической базы по основным параметрам в сфере занятости, безработицы, миграции с использованием открытых баз данных

Владеет:

- постановкой задач руководителям структурных подразделений при определении материального и морального стимулирования труда

- методами регулирования и реализацией социальных проектов в сфере занятости населения и трудовой миграции

1.2. Содержание дисциплины

№	Тема (раздел дисциплины) (в соответствии с РПД)	Код компетенции
1.	Понятие мотива и мотивации. Виды и способы мотивации	ПК-1
2.	Содержательные и процессуальные теории мотивации	ПК-1
3.	Управление мотивацией	ПК-1
4.	Особенности трудовой мотивации на российских предприятиях	ПК-1
5.	Сущность стимулирования труда и его функции	ПК-1
6.	Виды стимулирования труда и их классификация	ПК-1

1.3. Система оценивания по дисциплине

Дисциплина изучается в течение одного семестра.

Форма промежуточной аттестации по дисциплине – зачет.

Шкалы оценки уровня сформированности результатов обучения		Шкала оценки уровня освоения дисциплины		
Уровневая шкала оценки компетенций	100 бальная шкала, %	100 бальная шкала, %	5-балльная шкала, дифференцированная оценка/балл	недифференцированная оценка
допороговый	ниже 61	ниже 61	«неудовлетворительно» / 2	не зачтено
пороговый	61-85,9	61-69,9	«удовлетворительно» / 3	зачтено
		70-85,9	«хорошо» / 4	зачтено
повышенный	86-100	86-100	«отлично» / 5	зачтено

2. Перечень оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации

Контроль и оценка результатов освоения дисциплины осуществляется преподавателем в ходе текущего контроля успеваемости (в процессе проведения практических занятий, тестирования, опросов).

В ходе проведения промежуточной аттестации осуществляется контроль и оценка результатов освоения компетенций.

Перечень вопросов и заданий для подготовки к зачету

ПК-1.: Способен осуществлять деятельность по регулированию в сфере занятости населения и трудовой миграции

a) Мотивы в общей системе потребностей, интересов, стимулов
b) Значение, содержание мотивации трудовой деятельности.
c) Виды и способы мотивации.
d) Структура мотивационного процесса
e) Факторы мотивационного процесса
f) Проявление мотивации в действиях человека.
g) Свод правил для руководителей в решении вопроса процесса мотивации.
h) Содержательные теории мотивации
i) Процессуальные теории мотивации
j) Система прямой материальной мотивации.
k) Система косвенной материальной мотивации.
l) Система нематериальной мотивации.
m) Синергетический мотивационный эффект от сбалансированности личных и корпоративных целей
n) Управление мотивационным процессом
o) Мотивационные процессы при управлении качеством.
p) Психологические правила управления мотивацией. Правила менеджеров.
q) Мотивация, нацеленная на результат.
r) Классификация мотивации
s) Вопросы рационализации мотивации
t) Формирование системы мотивации
u) Проблемы мотивации труда на российских предприятиях
v) Проблемы мотивации в России в сравнении с зарубежными странами.
w) Процесс стимулирования труда
x) Функции стимулирования труда, их сущность
y) Виды стимулирования труда и их классификация
z) Материальное стимулирование труда
aa) Неденежные стимулы труда
bb) Требования и принципы к организации стимулирования труда
cc) Основные этапы создания комплексной системы мотивации и оплаты труда
dd) Факторы успешного внедрения новой системы вознаграждения

Примерный тест для итогового тестирования (ПК-1: ИПК-1.1, ИПК-1.2)

1.Исследования неформальных групп начал проводить
-:Файоль
-:Тейлор
-:Мейо
-:Эмерсон
2.Неформальные группы возникают
-:в результате реорганизации
-:при создание новой структуры
-:спонтанно
-:по воле руководства
3.Процесс стимулирования самого себя и других на достижении индивидуальных и общих целей организации - это

-:обучение
-:мотивация
-:организация
-:координация

4.Потребности, НЕ входящие в иерархию потребностей по А. Маслоу
-:физиологические
-:безопасности
-:власти
-:социальные
-:самовыражение

5.Наилучшая форма преодоления конфликта через стратегию
-:приспособление
-:компромисса
-:игнорирования
-:окончательного разрешения

6.Если возникла кризисная ситуация, требующая немедленного разрешения, целесообразно использовать _____ стиль управления
-:авторитарный
-:либеральный
-:демократический

7.Поощряет исполнительность, а не инициативу_____ метод управления
-:организационный
-:административный
-:экономический
-:социально-психологический

8. Основоположник классической школы управления
-:Г. Форд
-:Г. Эмерсон
-:Ф. Тейлор

9.Потребности, НЕ входящие в иерархию потребностей по А. Маслоу
-:физиологические
-:безопасности
-:власти
-:социальные
-:самовыражение

10.Основные принципы управления первым сформулировал
-:Тейлор
-:Файоль
-:Маслоу
-:Вебер

11.Тип управленческой команды определяется
-:особенностями лидера
-:культурой группы
-:типом организационной структуры

12.Определение, более всего подходящее к понятию конфликт
-:любое несогласие сторон
-:недоразумение
-:спор
-:столкновение противоположно направленных тенденций, обусловленное различием взглядов, позиций, интересов

13.Виды мотивации
-:материальное стимулирование
-:моральное стимулирование
-:хорошие деловые отношения с руководителем

14. Основные задачи менеджера при наличии неформальных групп в организации
-:ликвидировать неформальную группу любым законным путем
-:минимизировать отрицательное влияние неформальной группы в организации
-:направить влияние неформальной группы на выполнение целей организации

15. Показатели степени удовлетворенности работой оцениваются:

-:количественно путем сопоставления фактической численности работников с расчетной величиной

-: качественно по соответствию профессионально-квалификационного уровня работников требованиям занимаемых должностей

-: на основе анализа мнения работников с помощью социологических исследований

-: как отношение числа работников, уволившихся по причинам, относимым непосредственно к текучести, к среднесписочной численности работников

16. «Активная» текучесть кадров обусловлена следующими причинами:

-: систематическим невыполнением обязанностей

-: неудовлетворенность работника условиями быта

-: недисциплинированностью работника

-: потерями рабочего времени

-: неудовлетворенность работника рабочим местом

17. Показатель абсентеизма характеризуется:

-: количеством невыполнения плановых заданий работником

-: отношением числа работников, уволившихся по причинам, относимым непосредственно к текучести, к среднесписочной численности работников

-: потерями рабочего времени

-: неудовлетворенностью работника рабочим местом и условиями труда

-: количеством самовольных невыходов работников на работу

18. Затраты на оплату за отработанное время, входящие в Расходы на оплату труда (фонд заработной платы) включают:

-: стоимость натурального вознаграждения

-: оплату отпусков всех видов

-: гонорары

-: заработную плату

-: оплату времени выполнения государственных обязанностей

19. К подсистеме мотивации поведения персонала относятся следующие функции:

-: управление мотивацией трудового поведения

-: соблюдение требований психофизиологии труда

-: нормирование и тарификация трудового процесса

-: разработка форм участия персонала в прибылях и капитале

-: управление социальными конфликтами и стрессами;

20. По функции управления персоналом «Мотивация и стимулирование труда» содержанием аудита является:

-: оценка управленческого потенциала

-: анализ уровня и структуры оплаты труда

-: анализ систем продвижения персонала в организации

-: анализ штатного расписания, степени его обоснованности

ее) -: анализ используемых форм и систем стимулирования, их связи с мотивацией персонала