

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Ушвицкий Лев Иванович

Должность: и.о. директора Института экономики и управления

Дата подписания: 10.06.2026 15:55:06

Уникальный программный ключ:

46f7031a7046958ffdb4e91f81e17726531d25a8

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Директор института экономики
и управления, доктор
экономических наук, профессор
Ушвицкий Л.И.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

«Управление мотивацией персонала»

Направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом
Направленность (профиль)	Экономика труда и управление персоналом
Год начала обучения	2026
Форма обучения	заочная
Реализуется в семестре	2,3

Введение

1. Назначение: Фонд оценочных средств по дисциплине «Управление мотивацией персонала» предназначен для контроля достижения обучающимися требуемых компетенций посредством оценивания полученных ими результатов обучения, соответствующих индикаторам достижения компетенций образовательной программы высшего образования «Экономика труда и управление персоналом» по специальности 38.04.03 Управление персоналом.

2. ФОС является приложением к рабочей программе дисциплины «Управление мотивацией персонала»

3. Разработчик: Карамышева Д.Б., доцент кафедры государственного, муниципального управления и экономики труда

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель Куш. Е.Н. - председатель УМК института экономики и управления.

Члены комиссии:

Пучкова Е. Е. - член УМК института экономики и управления, и.о. замдиректора по учебной работе;

Астахова Е.А. - член УМК института экономики и управления, доцент кафедры государственного, муниципального управления и экономики труда.

Представитель организации-работодателя

Алейникова Е.А., начальник отдела кадров ООО «СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫЙ ЗАСТРОЙЩИК-20 «ЮГСТРОЙИНВЕСТ»

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует образовательной программе по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, профиль «Экономика труда и управление персоналом» и рекомендуется для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов.

«19» мая 2026 г.

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

1. Описание критериев оценивания компетенции на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Компетенция(ии), индикатор(ы)	Уровни сформированности компетенции(ий)			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
Компетенция: ПК-1. Способен осуществлять кадровую политику по основным HR-процессам на операционном уровне				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ПК-1. И-1. Применяет методы оперативного управления персоналом организации.	имеет представление о принципах осуществления кадровой политики по основным HR-процессам на операционном уровне	На среднем уровне умеет выстраивать кадровую политику по основным HR-процессам на операционном уровне, применяя методы оперативного управления персоналом организации	Владеет технологиями управления кадровой политикой, применяя методы оперативного управления персоналом организации	Формулирует современные научные концепции и подходы к формированию кадровой политики по основным HR-процессам на операционном уровне применяя на практике методы оперативного управления персоналом организации
ПК-1. И-2. Контролирует исполнение поручений и задач, вносит своевременные коррекции в планы и задачи	Не знает основ кадровой политики в области мотивации, не умеет контролировать исполнение поручений и задач, вносит своевременные коррекции в планы и задачи	На среднем уровне знает основы кадровой политики в области мотивации, умеет контролировать исполнение поручений и задач, вносит своевременные коррекции в планы и задачи	Умеет контролировать исполнение поручений и задач, вносит своевременные коррекции в планы и задачи	Формулирует основы кадровой политики, контролируя исполнение поручений и задач, вносит на практике своевременные коррекции в планы и задачи
ПК-1. И-3. Разрабатывает стандарты деятельности подразделения и унификации HR-процессов	Не умеет разрабатывать стандарты деятельности подразделения и унификации HR-процессов при формировании мотивации	На среднем уровне умеет разрабатывать стандарты деятельности подразделения и унификации HR-процессов при формировании мотивации	На хорошем уровне умеет разрабатывать стандарты деятельности подразделения и унификации HR-процессов при формировании мотивации	Умеет на практике осуществлять кадровую политику по основным HR-процессам на операционном уровне и разрабатывать стандарты деятельности подразделения и

				унификации HR-процессов при формировании мотивации
ПК-1. И-4. Внедряет стратегию по управлению персоналом	Не умеет внедрять стратегию по управлению персоналом	На среднем уровне умеет внедрять стратегию по управлению персоналом	На хорошем уровне умеет внедрять стратегию по управлению персоналом	Умеет на практике внедрять стратегию по управлению персоналом
<i>Компетенция: ПК-2. Способен разрабатывать систему стратегического управления персоналом и управлять HR-процессами на стратегическом уровне</i>				
ПК-2. И-1. Разрабатывает корпоративную политику, планы, программы, процедуры и технологии по управлению персоналом	Не знает о базовых понятиях системы стратегического управления персоналом и управлять HR-процессами на стратегическом уровне, не умеет разрабатывать корпоративную политику, планы, программы, процедуры и технологии по управлению персоналом	Опираясь на знания на минимальном уровне умеет разрабатывать корпоративную политику, планы, программы, процедуры и технологии по управлению персоналом	Опираясь на знания норм на среднем уровне знает как разрабатывать корпоративную политику, планы, программы, процедуры и технологии по управлению персоналом	Опираясь на знания норм менеджмента на высоком уровне умеет разрабатывать корпоративную политику, планы, программы, процедуры и технологии по управлению персоналом
ПК-2. И-2. Внедряет политики, планы, программы, процедуры и технологии по управлению персоналом	Не знает основ разработки системы стратегического управления персоналом и принципы управления HR-процессами	Опираясь на знания на минимальном уровне способен разрабатывать систему стратегического управления персоналом и управлять HR-процессами в т.ч. внедряет программы, процедуры и технологии по управлению персоналом	Опираясь на знания норм на среднем уровне способен разрабатывать систему стратегического управления персоналом и управлять HR-процессами в т.ч. внедряет программы, процедуры и технологии по управлению персоналом	Опираясь на знания норм менеджмента на высоком уровне способен разрабатывать систему стратегического управления персоналом и управлять HR-процессами на стратегическом уровне, в т.ч. внедряет политики, планы, программы, процедуры и технологии по управлению персоналом

Промежуточная аттестация проводится в форме зачет с оценкой (2 семестр).

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		Семестр 2, 3 Форма обучения – заочная	
		Тестовые задания	
1.	а	Мотивация и стимулирование соотносятся следующим образом: а: взаимодействуют б: являются синонимами в независимы друг от друга г: кооперируются	ПК-1
2.	а	Эффективность работы руководителя определяется: а: объединением людей с целью совместной работы б: объемом производства продукции в: развитием рыночных отношений г: предпринимательской деятельностью подчиненных	ПК-1
3.	г	Осознаваемая причина действий и поступков личности определяется как: а: миссия б: задача в: цель г: мотив	ПК-1
4.	б,д,е	К процессуальным теориям мотивации относится: а теория двух факторов Герцберга б: теория ожиданий В. Врума в: теория ERG Альдерфера г: теория А.Маслоу д: теория справедливости С. Адамса	ПК-1

		е: модель Портера-Лоулера	
5.	г	Какая группа потребностей является первичной, базовой в иерархии А.Маслоу? а: в самовыражении, самоопределении б: в общественном признании в: в безопасности г: физиологические д: социальные	ПК-1
6.	г	Сдельная форма оплаты труда используется в случаях, когда: а: цикл работы слишком длинный б: в работе постоянно происходят изменения в: процесс производства не контролируется человеком г: работу можно легко измерить и она увязана с конкретными исполнителями	ПК-1
7.	а	Человек ленив, старается избегать работы. Людей нужно принуждать к труду – это: а: теория «Х» б: теория «Y» в: теория «Z» г: теория ожиданий д: теория справедливости	ПК-1
8.	г	Какой из ниже перечисленных пунктов не относится к основным факторам мотивации труда? а: интересная работа б: продвижение по службе в: уровень заработной платы г: стаж работы	ПК-1
9.	в	На какие две группы подразделяются современные теории мотивации? а: классические, прогрессивные б: социальные, экономические в: содержательные, процессуальные г: теоретические, эмпирические д: научные, практические	ПК-1
10.	а	Основными формами оплаты труда являются: а: повременная и сдельная б: заработная плата и прибыль в: тарификация и индексация	ПК-1

		г: фиксированная и плавающая д: окладная и тарифная	
11.	б	Постоянная критика результатов работы сотрудника обычно приводит к: а: увеличению эффективности его труда б: уменьшению эффективности его труда в: увеличению потребности в обучении г: снижению степени конфликтности личности д: росту преданности организации	ПК-2
12.		Понятие "абсентизм" используют для обозначения: а: текучести кадров б: преданности организации в: процесса отторжения работы г: жизнь во благо других людей д: быстрого роста профессионализма	ПК-2
13.	в	Под обогащением труда обычно понимают: а: увеличение размера вознаграждения б: увеличение количества выполняемых функций в: возможности карьерного роста г: автоматизация труда д: возможность невыполнения функциональных обязанностей	ПК-2
14.	а	Побудить исполнителя к активному сотрудничеству возможно двумя способами: а: моральным и материальным поощрением б: угрозой увольнения и снижения заработной платы в: убеждением и участием г: администрированием и приказами д: манипулированием и просьбами	ПК-2
15.	б	Первоочередное предоставление льгот и бонусов руководящим сотрудникам:	ПК-2

		а: увеличивает трудовую мотивацию персонала компании б: уменьшает трудовую мотивацию персонала компании в: не влияет на трудовую мотивацию персонала компании г: укрепляет чувство справедливости у работников д: является рациональным и отражает принципы процессуальных теорий мотивации	
16.	а	Основными формами оплаты труда являются: а: повременная и сдельная б: заработная плата и прибыль в: тарификация и индексация г: фиксированная и плавающая д: окладная и тарифная	ПК-2
17.	в	Наибольшую ценность с точки зрения мотивирования имеет работа а: предъявляющая завышенные требования к возможностям работника б: требующая от сотрудника значительных усилий в: не требующая от сотрудника значительных усилий г: не оплачиваемая в полном объеме д: оплачиваемая ниже, чем предыдущая работа	ПК-2
18.	в	Каким образом проявляется в поведении человека доминирование мотива достижения успеха (выберите несколько ответов)? 1 - действовать лучше работников-конкурентов 2 - желание не отличаться от других работников 3 - достигать сложных целей или даже превосходить их 4 - находить лучшие пути для выполнения заданий 5 - отсутствует стремление выражать и отстаивать свою точку зрения, отличную от мнения большинства а: 1, 3, 4, 5 б: 2, 3, 4, 5 в: 1, 3, 4 г: 3, 4, 5 д: 2, 4, 5	ПК-2
19.	а	Какая из теорий мотивации включает в себя следующие переменные: усилие,	ПК-2

		восприятие, результаты, вознаграждение, степень удовлетворения? а: теория ожидания б: модель Портера-Лоулера в: теория справедливости Адамса г: теория ERG Альдерфера д: теория А.Маслоу	
20.	в	Какая из предложенных современных концепций мотивации была разработана профессором Калифорнийского университета В. Оучи? а: теория х б: теория у в: теория z г: пирамида потребностей д: теория ожидания	ПК-2
		Вопросы для собеседования	
21.		Сущность категории «мотив» и «стимул».	ПК-1
22.		Основные понятия мотивации трудовой деятельности (мотив, побуждение, стремление, желание, влечение, страсть, намерение, стимул).	ПК-1
23.		Понятие «потребность». Свойства и виды потребностей.	ПК-1
24.		Охарактеризуйте упрощенную модель мотивации через потребности.	ПК-1
25.		Классификация видов мотивации трудовой деятельности.	ПК-1
26.		Динамика мотивов труда в современной России.	ПК-1
27.		Мотивация в Японии, мотивация в Европе.	ПК-1
28.		Процесс формирования личностной мотивации.	ПК-1
29.		Содержательные теории мотивации труда.	ПК-1
30.		Теория потребностей А. Маслоу, теория Фр. Герцберга.	ПК-1
31.		Теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда.	ПК-1
32.		Теория трех факторов К. Альдельфера.	ПК-1
33.		Процессуальные теории мотивации труда.	ПК-1
34.		Теория ожидания В. Врума, теория С. Адамса.	ПК-1
35.		Теория Л. Портера-Лоулера.	ПК-1

36.		Понятие материального стимулирования работников.	ПК-2
37.		Основные подходы к понятию материального и нематериального вознаграждения.	ПК-2
38.		Виды материального денежного стимулирования.	ПК-2
39.		Виды нематериального денежного стимулирования.	ПК-2
40.		Формы и виды заработной платы.	ПК-2
41.		Методы нематериального стимулирования.	ПК-2
42.		Социально-психологические методы мотивации.	ПК-2
43.		Экономические методы мотивации.	ПК-2
44.		Вознаграждение свободным временем.	ПК-2
45.		Факторы, оказывающие влияние на нематериальное стимулирование сотрудников.	ПК-2
46.		Система стимулирования труда персонала в организации	ПК-2
47.		Мотивация работников в административной экономике СССР	ПК-2
48.		Формы и виды заработной платы	ПК-2
49.		Динамика мотивов труда в современной России	ПК-2
50.		Система стимулирования труда персонала в организации	ПК-2
		Ситуационные задания	
51.		Ситуация 1. Вас пригласили на должность директора по персоналу в крупную европейскую компанию с численностью персонала более 1000 человек с развитой филиальной сетью. Основное направление деятельности компании - услуги. Текучесть персонала на уровне 5–6% в год. Управление (структура компании) построена по принципу вертикальных связей с четко выделенными направлениями деятельности. Plusом является полная налоговая прозрачность компании, т.е., как сейчас принято говорить, «в компании “белые” зарплаты». Средний уровень заработной платы составляет 1000 долларов США после налогообложения. В представленной ситуации компания переживает период бурного роста, т.е. в компанию принимается ежемесячно около 10–15 человек на самые разные позиции. На данный момент в компании нет четкой системы немонетарной мотивации. Предложите структуру пакета немонетарной мотивации. Какие шаги вы будете предпринимать, какие ресурсы вам понадобятся для реализации намеченной программы?	ПК-1

52.		Ситуация 2. Приняв на работу молодых людей, им назначили одинаковую зарплату. Через год зарплату увеличила на 5%. Сейчас наступил момент очередного пересмотра заработной платы. Принимая во внимание политику индивидуализации, вы должны назначить индивидуальную надбавку каждому из них и тем самым мотивировать их. Все они знают друг друга и обсуждают Ваши решения вместе. Обоснуйте выбор принятого Вами решения о размере премирования. Проанализируйте ситуацию в двух вариантах: а) в отрасли недостаток специалистов; б) в отрасли безработица.	ПК-1
53.		Ситуация 3. Объясните, используя известные Вам теории мотивации, почему люди, занимающие одинаковые должности в двух разных фирмах, руководствуются иногда различными стимулами?	ПК-1
54.		Ситуация 4. Базируясь на положениях теории справедливости, сформулируйте рекомендации менеджеру организации, по разработке системы оплаты труда. Оцените эти рекомендации с позиций теории ожиданий.	ПК-2
55.		Ситуация 5. Вас пригласили на должность директора по персоналу в крупную европейскую компанию с численностью персонала более 1000 человек с развитой филиальной сетью. Основное направление деятельности компании - услуги. Текучесть персонала на уровне 5–6% в год. Управление (структура компании) построена по принципу вертикальных связей с четко выделенными направлениями деятельности. Плюсом является полная налоговая прозрачность компании, т.е., как сейчас принято говорить, «в компании «белые» зарплаты». Средний уровень заработной платы составляет 1000 долларов США после налогообложения. В представленной ситуации компания переживает период бурного роста, т.е. в компанию принимается ежемесячно около 10–15 человек на самые разные позиции. На данный момент в компании нет четкой системы немонетарной мотивации. Предложите структуру пакета немонетарной мотивации. Какие шаги вы будете предпринимать, какие ресурсы вам понадобятся для реализации намеченной программы? Предложите принципы формирования немонетарной системы мотивации для сотрудников компании.	ПК-2

2. Описание шкал оценивания

Результаты обучения по дисциплине «Управление мотивацией персонала», соотнесенные с индикаторами достижения компетенций ПК-1 (ИД-1, ИД-2, ИД-3, ИД-4), ПК-2 (ИД-1, ИД-2), оцениваются по пятибалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно».

Для получения экзамена необходимо пройти мероприятия текущего контроля успеваемости в семестре на оценку не ниже «удовлетворительно».

Оценивание уровня сформированности компетенции по дисциплине осуществляется на основе «Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры - в Федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет» в актуальной редакции.

3. Критерии выставления оценок

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами при ответе на практикоориентированные вопросы, принимает правильные управленческие решения, владеет навыками и приемами решения практических задач, выполняет тестовые задания на 100 процентов. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций ПК-1 (ИД-1, ИД-2, ИД-3, ИД-4), ПК-2 (ИД-1, ИД-2) достигнуты на высоком уровне.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов, владеет необходимыми навыками и приемами ответов на них, правильно применяет теоретические положения при решении практических задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения, выполняет тестовые задания на 70 процентов. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций ПК-1 (ИД-1, ИД-2, ИД-3, ИД-4), ПК-2 (ИД-1, ИД-2) достигнуты на хорошем уровне.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при ответе на вопросы и при выполнении практических заданий и решении кейс-задач, выполняет тестовые задания на 50 процентов. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций ПК-1 (ИД-1, ИД-2, ИД-3, ИД-4), ПК-2 (ИД-1, ИД-2) достигнуты на базовом уровне.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями отвечает на вопросы, допускает существенные ошибки при решении заданий практического уровня, выполняет тестовые задания на 49 процентов и ниже. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций ПК-1 (ИД-1, ИД-2, ИД-3, ИД-4), ПК-2 (ИД-1, ИД-2) не достигнуты.