

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Косенок Сергей Михайлович
Должность: ректор
Дата подписания: 11.06.2024 09:00:42
Уникальный программный ключ:
e3a68f3eaa1e66174b5464998098d3d6bfdf876

Оценочные материалы задание для диагностического тестирования по дисциплине:

«Система мотивации и стимулирования труда»

| | |
|--------------------------|--|
| Квалификация выпускника | магистр |
| Направление подготовки | 38.04.03 |
| | Управление персоналом |
| Направленность (профиль) | Экономика труда и управление персоналом организации <i>наименование</i> |
| Форма обучения | очная |
| Кафедра разработчик | Государственного и муниципального управления и управления персоналом <i>наименование</i> |
| Выпускающая кафедра | Государственного и муниципального управления и управления персоналом <i>наименование</i> |

| Проверяемая компетенция | Задание | Варианты ответов | Тип сложности вопроса |
|---|---|---|-----------------------|
| ОПК-1.1 ОПК-3.2 ОПК-3.3 ПК-1.5 | 1. 10. К какой группе административных методов управления можно отнести процедуру нормирования труда? (выберите один правильный ответ) | 1. Организационные методы воздействия 2. Распорядительные методы воздействия 3. Материальная ответственность и взыскания 4. Экономические методы | низкий |
| ОПК-1.1 ОПК-3.2 ОПК-3.3 ПК-1.5 | 2. Процесс управления не включает: (выберите один правильный ответ) | 1. Сбор информации; 2. Переработку ресурсов 3. Переработку информации; 4. Передачу информации | низкий |
| ОПК-1.1 ОПК-3.2 ОПК-3.3 ПК-1.5 | 3. Основная идея классической теории мотивации заключается в том, что... (выберите один правильный ответ) | 1. Самоутверждение – единственный мотивирующий фактор в работе 2. Деньги – единственный мотивирующий фактор в работе 3. Жажда власти – основной мотивирующий фактор в работе 4. Человека мотивируют потребности высшего уровня | низкий |
| ОПК-1.1 ОПК-3.2 ОПК-3.3 ПК-1.5 | 4. Побудить человека делать больше и лучше того, что обусловлено трудовыми отношениями- это... (выберите один правильный ответ) | 1. Стремление снизить количество конфликтов 2. Цель стимулирования персонала 3. Убедить работника не превышать своих полномочий 4. Внушить человеку чувство собственного достоинства | низкий |
| ОПК-1.1 ОПК-3.2 ОПК-3.3 ПК-1.5 | 5. С точки зрения мотивирования сотрудников основная задача организации корпоративных праздников состоит в том, чтобы: (выберите один правильный ответ) | 1. Привнести в работу радость 2. Продемонстрировать уважение руководства к сотрудникам 3. Компенсировать невысокий уровень оплаты труда в компании 4. Все неверно | низкий |

| | | | |
|---|---|--|-----------------------|
| <p>ОПК-1.1 ОПК-3.2 ОПК-3.3 ПК-1.5</p> | <p>6. Чем определяется эффективность систем управления персоналом организации: (выберите один правильный ответ)</p> | <p>1. Затратами на функционирование и развитие систем управления персоналом в организации 2. Потерями, связанными с формированием, распределением и использованием трудового потенциала организации 3. Сопоставлением результатов работы службы управления персоналом с затратами на функционирование системы управления персоналом 4. Сопоставлением результатов работы предприятия с результатами работы подобных предприятий;</p> | <p>средний</p> |
| <p>ОПК-1.1 ОПК-3.2 ОПК-3.3 ПК-1.5</p> | <p>7. Содержательные теории мотивации основываются на: (выберите 1 правильный ответ)</p> | <p>1. Представлении о справедливости вознаграждения 2. Анализе процесса выполнения работы 3. Концепции потребностей работника 4. Идеи об удовлетворенности трудом;</p> | <p>средний</p> |
| <p>ОПК-1.1 ОПК-3.2 ОПК-3.3 ПК-1.5</p> | <p>8. Найти соответствие (принципы стимулирования)</p> | <p>1. Нельзя резко повышать вознаграждение-это ... 2. Каждый стимул должен быть доступен-это ... 3. Между результатом труда и его оплатой должен быть минимальный промежуток времени – это... 4. Должны использоваться денежные, материальные и иные стимулы- это... Варианты: 1. Доступность 2. Постепенность 3. Сочетание материальных и моральных стимулов 4. Минимизация разрыва</p> | <p>Средний</p> |
| <p>ОПК-1.1 ОПК-3.2 ОПК-3.3 ПК-1.5</p> | <p>9. Самостоятельными мотивирующими факторами могут служить такие особенности содержания работы, как: (выберите 3 правильных ответа)</p> | <p>1. Автономность 2. Повторяемость 3. Разнообразие требуемых навыков 4. Простота требуемых знаний</p> | <p>средний</p> |
| <p>ОПК-1.1 ОПК-3.2 ОПК-3.3 ПК-1.5</p> | <p>10. За что, лучше всего, с точки зрения организации, платить премию:</p> | <p>1. За достижение плановых показателей 2. За перевыполнение плана 3. За выдающиеся заслуги 4. За преданность организации</p> | <p>средний</p> |

| | | | |
|---|---|--|----------------|
| | (выберите правильный ответ) | | |
| | 11. При сообщении о необходимости уменьшения размеров вознаграждения желательно (выберите правильный ответ) 1 | 1. Проявить жесткость, чтобы отсечь ненужные возражения 2. Честно объяснить причины принимаемых мер 3. Пообещать компенсацию в дальнейшем, даже если знаете, что для этого не будет средств, чтобы настроить сотрудников на работу 4. Внушить работнику, что большего он не заслуживает | средний |
| ОПК-1.1 ОПК-3.2 ОПК-3.3 ПК-1.5 | 12. Процесс отторжения работы-это... (выберите логически правильный ответ) | 1. Текучесть персонала 2. Выгорание 3. Абсентеизм 4. Выбытие персонала | средний |
| ОПК-1.1 ОПК-3.2 ОПК-3.3 ПК-1.5 | 13. Центральным вопросом деловой оценки является: (выберите правильный ответ): 1 | 1. Написание характеристик на оцениваемых 2. Подбор экспертов 3. Установление показателей деловой оценки 4. Проведение деловой оценки | средний |
| ОПК-1.1 ОПК-3.2 ОПК-3.3 ПК-1.5 | 14. Как называется метод оценки кадров, суть которого состоит в том, что руководитель (или комиссия), исходя из определенных критериев оценки, располагает оцениваемых работников по порядку – от самого лучшего до самого худшего: (выберите правильный ответ) 1 | 1. Матричный 2. Рангового порядка 3. Групповой беседы или дискуссии 4. Все варианты верны | средний |
| ОПК-1.1 ОПК-3.2 ОПК-3.3 ПК-1.5 | 15. ____ имеет наибольшую ценность работа, с точки зрения | 1. Предъявляющая завышенные требования к возможностям работника 2. Требуемая от сотрудника значительных усилий | средний |

| | | | |
|---|--|--|----------------|
| | мотивирования (выберите правильный вариант ответа) | 3. Не требующая от сотрудника значительных усилий 4. не оплачиваемая в полном объеме | |
| ОПК-1.1 ОПК-3.2 ОПК-3.3 ПК-1.5 | 16.Исследования показывают, что налаженная система профессионально- квалификационного продвижения персонала в организации (выберите 1 правильный ответ) | 1. Сокращает текучесть рабочей силы 2. Сокращает расходы на управление персоналом 3.Способствует притоку специалистов со стороны 4.Снижает эффективность управления персоналом | высокий |
| ОПК-1.1 ОПК-3.2 ОПК-3.3 ПК-1.5 | 17.Найдите соответствие | 1.Обогащение труда- 2.Высокая квалификация работника приводит к...- 3.Профессиональное выгорание работника приводит к ... 4. Демотивация персонала приводит к ... Варианты: 1.Увеличению количества выполняемых функций 2. Возможности и гуманизации условий труда и карьерного роста 3.Возможности невыполнения функциональных обязанностей 4. Стремлению уволиться | высокий |
| ОПК-1.1 ОПК-3.2 ОПК-3.3 ПК-1.5 | 18.Оценка работника представляет собой: (выберите 1 правильный ответ) | 1. Систему показателей, характеризующих личностные качества, деятельность работника 2.Систему материального и морального поощрения работников в соответствии с их трудовым вкладом 3. Процедуру выявления степени соответствия личных качеств работника, результатов его деятельности требованиям должностной инструкции и др. 4.Все варианты неверны | высокий |
| ОПК-1.1 ОПК-3.2 ОПК-3.3 ПК-1.5 | 19. Государственное регулирование оплаты труда определяется ...доходов | Варианты: 1. Перераспределением 2.Регулированием 3. Ростом 4. Индексацией | высокий |

| | | | |
|---|---|--|----------------|
| | населения,... доходов через государственный бюджет (заполнить пропуски из предложенных вариантов) | | |
| ОПК-1.1 ОПК-3.2 ОПК-3.3 ПК-1.5 | 20. Какие возможности в организации создает грамотная система мотивации персонала? (выберите логически правильные ответы) | 1.Эффективно использовать персонал 2. Стимулировать наиболее квалифицированных работников 3.Уменьшать конфликты в коллективе 4.Уменьшать уровень абсентеизма | высокий |