

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 21.09.2026 10:12:00
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bffa679172803da5b7b559fc69e2

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ»
(ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ)

Факультет психологии
Кафедра психологии труда и психологического консультирования

УТВЕРЖДЕН
На заседании кафедры психологии труда и
психологического консультирования
Протокол от «20» февраля 2026
Зав.кафедрой _____
/Кутергина И.Г./

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине
Системы мотивации и стимулирования

Направление подготовки 37.04.01 Психология
Программа подготовки Психология организаций и бизнеса

Москва
2026

1. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
СПК-1 Способен к проведению психологической диагностики на основе профессиональных знаний и применения психологических технологий, позволяющих осуществлять решение задач в различных научных и научно-практических областях психологии	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
СПК-4 Способен осуществлять деятельность по обеспечению оценки и аттестации персонала в организации	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа

1.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии и оценивания	Шкала оценивания
УК-1	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: - различие между побуждением (мотивацией) и поощрением (стимулированием); - структуру, функции и механизм трудовой мотивации; - классические и современные учения о мотивации (содержательные и процессуальные теории); - виды мотивации (материальная, социальная, корпоративная). Уметь: - анализировать мотивационную сферу сотрудников; - выявлять проблемные зоны в системах стимулирования организации.	Устный опрос, конспект, презентация, тестирование	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания презентации и Шкала оценивания тестовых работ

	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: - различие между побуждением и поощрением; - структуру, функции и механизм трудовой мотивации; - классические и современные учения о мотивации; - виды мотивации (материальная, социальная, корпоративная). Уметь: - анализировать мотивационную сферу сотрудников; - выявлять проблемные зоны в системах стимулирования организации. Владеть: - навыками критического анализа мотивационных проблем в организации; - навыками выработки стратегии действий по восстановлению мотивации персонала; - навыками построения мотивационных карт работника и коллектива.	Устный опрос, конспект, презентация, тестирование	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания презентации и Шкала оценивания тестовых работ
СПК-1	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: - способы изучения мотивационной сферы сотрудников (рисуночные и проективные методики, опросники); - методики диагностики вовлеченности и удовлетворенности трудом; - признаки демотивации и «мотивационной усталости». Уметь: - подбирать диагностический инструментарий под задачи мотивационного аудита; - выявлять факторы, снижающие мотивацию персонала.	Устный опрос, конспект, презентация, тестирование	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания презентации и Шкала оценивания тестовых работ
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: - способы изучения мотивационной сферы сотрудников; - методики диагностики вовлеченности и удовлетворенности трудом;	Устный опрос, конспект, презентация, тестирование	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания конспекта

		ательна я работа - признаки демотивации и «мотивационной усталости». Уметь: - подбирать диагностический инструментарий под задачи мотивационного аудита; - выявлять факторы, снижающие мотивацию персонала. Владеть: - навыками проведения мотивационной проверки (мотивационного аудита); - навыками интерпретации результатов диагностики и составления психологического заключения; - навыками подбора инструментов мотивации под психологические особенности работников.	ание	Шкала оценивания презентации и Шкала оценивания тестовых работ
СПК-4.	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа Знать: - методы материального и нематериального стимулирования персонала; - мотивационные функции оплаты труда; - психологические причины ухода сотрудников; - кризисы мотивации на этапах профессиональной карьеры. Уметь: - анализировать эффективность существующих систем мотивации; - выявлять связь между мотивацией и удержанием ключевых сотрудников..	Устный опрос, конспект, презентация, тестирование	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания презентации и Шкала оценивания тестовых работ
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа Знать: - методы материального и нематериального стимулирования персонала; - мотивационные функции оплаты труда; - психологические причины ухода сотрудников; - кризисы мотивации на этапах профессиональной карьеры. Уметь: - анализировать эффективность существующих систем мотивации;	Устный опрос, конспект, презентация, тестирование	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания презентации и Шкала оценивания тестовых работ

			- выявлять связь между мотивацией и удержанием ключевых сотрудников. Владеть: - навыками построения и корректировки систем мотивации в организации; - навыками разработки программ удержания персонала; - навыками проведения завершающего собеседования (exit-интервью) как способа изучения психологических причин ухода.		работ
--	--	--	---	--	-------

Шкала оценивания устного опроса

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Устный опрос	Свободное владение материалом	5
	Достаточное усвоение материала	4
	Поверхностное усвоение материала	3
	Неудовлетворительное усвоение материала	2

Шкала оценивания конспекта

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Конспект	конспект подготовлен по теме изучения	1
	конспект отсутствует	0

Шкала оценивания аннотации текста

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Аннотация текста	Точность в выявлении основных идей автора; показана значимость реализации данной идеи, подхода; художественная выразительность изложения; логичность изложения; аннотация сдана в срок	10
	Точность в выявлении основных идей автора; показана значимость реализации данной идеи, подхода; отсутствуют логичность и художественная выразительность изложения; аннотация сдана в срок	7
	Точность в выявлении основных идей автора; не показана значимость реализации данной идеи, подхода; отсутствуют логичность и художественная выразительность изложения; аннотация сдана в срок	4
	Неточность в выявлении основных идей автора; не показана значимость реализации данной идеи, подхода; отсутствуют логичность и художественная выразительность изложения; аннотация не сдана в срок	0

Шкала оценивания тестовых работ

Оценка за контроль компетенций студентов производится по 5-балльной системе. При выполнении заданий ставится отметка.

Критерии оценивания	Баллы
правильное выполнение более 85% тестовых заданий	5
70-85% правильно выполненных тестовых заданий	4
50-70% правильно выполненных тестовых заданий	3
Менее 50% правильно выполненных тестовых заданий	2

Шкала оценивания презентации

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Презентация	Соответствие содержания теме; правильная структурированность информации; оформление эстетичность	10
	Соответствие содержания теме; правильная структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	7
	Соответствие содержания теме; отсутствует структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	4
	Несоответствие содержания теме; отсутствует структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	0

1.3. 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

Примерные задания для устных опросов

1. В чем заключается различие между побуждением (мотивацией) и поощрением (стимулированием) трудовой деятельности?
2. Что такое потребность, побуждение и мотивационное ядро личности?
3. Чем отличаются внутренние и внешние побуждения к труду?
4. Назовите основные психологические механизмы запуска трудового поведения.
5. Как развивались взгляды на мотивацию в психологии организаций?
6. Что такое мотивационная карта работника и для чего она нужна?
7. Что представляет собой мотивационная карта коллектива?
8. Какие виды психологических договоренностей между сотрудником и компанией существуют?
9. Как психологические договоренности влияют на отношение сотрудника к работе?
10. В чем суть учения А. Маслоу о мотивации? В чем заключается критика строгой очередности потребностей?
11. Что описывает теория существования – связи – роста К. Альдерфера? Что такое «отступление при неудаче»?
12. Какие психологические типы выделяет в своем учении Д. МакКлелланд (стремление к успеху, к власти, к принадлежности)?
13. В чем суть двухфакторного учения Ф. Герцберга? Чем отличаются условия работы и побудители?
14. Что описывает теория ожиданий? Что означают понятия «привлекательность», «достижимость», «связь усилий и результата»?

15. В чем суть теории справедливости? Что такое «переживание неравновесия»?
16. Что описывает теория постановки целей? Какие характеристики цели важны для мотивации?
17. В чем суть учения о внутренней самодетерминации? Какие три базовые потребности лежат в основе устойчивой мотивации?
18. Какие виды мотивации трудовой деятельности существуют?
19. Что такое материальная мотивация? Каковы ее достоинства и недостатки?
20. Что такое социальная мотивация? Каковы ее достоинства и недостатки?
21. Что такое корпоративная мотивация? Каковы ее достоинства и недостатки?
22. Как выбор видов мотивации зависит от этапа жизненного цикла развития организации?
23. Каковы мотивационные функции оплаты труда?
24. Что означают понятия «дорогой» и «дешевый» труд?
25. Какие способы изучения мотивационной сферы сотрудников существуют?
26. Какие рисуночные и проективные методики используются для диагностики мотивации?
27. Для чего используется методика изучения мотивационных предпочтений Ш. Ричи и П. Мартина?
28. Что позволяет выявить опросник потребности в достижении и избегании неудач Т. Элерса?
29. Что такое мотивационный профиль сотрудника?
30. Что такое мотивационная проверка (мотивационный аудит)?
31. Для чего используется методика «12 вопросов» Гэллап?
32. Что измеряет опросник увлеченности работой?
33. Как изучается довольство трудом?
34. Что такое «демотиваторы» и «мотивационная усталость»? Как их выявить?
35. Как подбирать инструменты мотивации под психологические особенности работников?
36. Что изучает поведенческая экономика применительно к материальному поощрению?
37. Что такое нематериальное стимулирование? Какие формы оно включает?
38. Как мотивация влияет на удержание ключевых работников?
39. В чем заключается связь мотивации, включенности в работу и преданности компании?
40. Каковы психологические причины ухода сотрудников?
41. Что такое завершающее собеседование (выходное интервью) и как оно проводится?
42. Какие кризисы мотивации возникают на разных этапах профессионального пути?
43. Как предотвратить душевное выгорание и падение мотивации?
44. Как мотивировать сотрудников в обстановке неопределенности?
45. Каковы особенности мотивации при удаленной и смешанной работе?
46. Что такое психологически спокойная среда и как она влияет на мотивацию?
47. Как признание заслуг и самостоятельность в работе влияют на мотивацию?
48. Какую роль играет возможность развития в поддержании мотивации?
49. Какие примеры из практики психолога по восстановлению мотивационных систем вы знаете?
50. Как построить эффективную систему мотивации в организации с учетом психологических факторов?

Примерные темы конспектов

1. Различие между мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.
2. Потребность, побуждение, мотивационное ядро личности.
3. Внутренние и внешние побуждения к труду.
4. Психологические механизмы запуска трудового поведения.
5. Мотивационные карты работника и коллектива.
6. Психологические договоренности между сотрудником и компанией.
7. Теория иерархии потребностей А. Маслоу: вклад и критика.
8. Теория существования – связи – роста К. Альдерфера.
9. Теория приобретенных побуждений Д. МакКлелланда.

10. Двухфакторное учение Ф. Герцберга: условия работы и побудители.
11. Теория ожиданий: привлекательность, достижимость, связь усилий и результата.
12. Теория справедливости: переживание неравновесия.
13. Теория постановки целей: сложность, точность, принятие цели.
14. Учение о внутренней самодетерминации.
15. Материальная мотивация: достоинства и недостатки.
16. Социальная мотивация: достоинства и недостатки.
17. Корпоративная мотивация: достоинства и недостатки.
18. Мотивационные функции оплаты труда.
19. Способы изучения мотивационной сферы сотрудников.
20. Методика изучения мотивационных предпочтений Ш. Ричи и П. Мартина.
21. Опросник потребности в достижении и избегании неудач Т. Элерса.
22. Мотивационный профиль и мотивационная проверка.
23. Методика «12 вопросов» Гэллуп для изучения включенности в работу.
24. Опросник увлеченности работой.
25. Демотиваторы и мотивационная усталость.
26. Подбор инструментов мотивации под психологические особенности работников.
27. Поведенческая экономика в материальном поощрении.
28. Нематериальное стимулирование: формы и методы.
29. Предотвращение душевного выгорания и падения мотивации.
30. Психологические причины ухода сотрудников.
31. Завершающее собеседование (выходное интервью) как способ изучения причин ухода.
32. Кризисы мотивации на этапах профессиональной карьеры.
33. Мотивация в условиях неопределенности и удаленной работы.
34. Взаимосвязь мотивации, включенности в работу и преданности компании.
35. Примеры восстановления мотивационных систем из практики бизнес-психолога.

Примерные статьи для аннотаций текстов

- Путивцев П.В. Оценка эффективности работы организационного психолога в сфере рациональности профессиональной деятельности // Человеческий капитал. 2024. № 6 (186). С. 156-166. [Электронный ресурс] // Доступ открытый: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=67877126>
- Путивцев П.В., Кутепова Д.Д. Оценка личностной ответственности персонала госслужбы в условиях оптимизации кадрового отбора // Человеческий капитал. 2020. № S12-2. С. 152-160. [Электронный ресурс] // Доступ открытый: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44457618>
- Путивцев П.В. Психологическая оценка профессиональной надёжности сотрудников, как фактор профилактики профессиональных деструкций в организации госслужбы // Человеческий капитал. 2019. № 6-2 (126). С. 435-439. Доступ открытый: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=38519269>

Примерная тематика презентаций

1. Различие между мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.
2. Психологические механизмы запуска трудового поведения.
3. Мотивационные карты работника и коллектива.
4. Психологические договоренности между сотрудником и компанией.
5. Теория иерархии потребностей А. Маслоу.
6. Теория существования – связи – роста К. Альдерфера.
7. Теория приобретенных побуждений Д. МакКлелланда.
8. Двухфакторное учение Ф. Герцберга.
9. Теория ожиданий.
10. Теория справедливости.

11. Теория постановки целей.
12. Учение о внутренней самодетерминации.
13. Материальная, социальная и корпоративная мотивация.
14. Мотивационные функции оплаты труда.
15. Способы изучения мотивационной сферы сотрудников.
16. Методика изучения мотивационных предпочтений Ш. Ричи и П. Мартина.
17. Опросник потребности в достижении и избегании неудач Т. Элерса.
18. Методика «12 вопросов» Гэллуп.
19. Опросник увлеченности работой.
20. Демотиваторы и мотивационная усталость.
21. Подбор инструментов мотивации под психологические особенности работников.
22. Поведенческая экономика в материальном поощрении.
23. Нематериальное стимулирование: формы и методы.
24. Предотвращение душевного выгорания и падения мотивации.
25. Психологические причины ухода сотрудников.
26. Завершающее собеседование (выходное интервью).
27. Кризисы мотивации на этапах профессиональной карьеры.
28. Мотивация в условиях неопределенности.
29. Мотивация при удаленной и смешанной работе.
30. Восстановление мотивационных систем: примеры из практики.

Примерные тестовые задания

Тема 1. Мотивация как психологическое явление и инструмент управления в организации

1. Что является предметом изучения дисциплины «Системы мотивации и стимулирования» в контексте психологии организаций?

- А) Лечение психических расстройств сотрудников
- Б) Психологические механизмы побуждения человека к труду и методы их практической реализации
- В) Изучение истории менеджмента
- Г) Разработка бухгалтерской отчетности по оплате труда

2. В чем заключается различие между мотивацией и стимулированием?

- А) Это одно и то же понятие
- Б) Мотивация — это внутреннее побуждение, стимулирование — внешнее воздействие
- В) Мотивация — это наказание, стимулирование — это поощрение
- Г) Мотивация — это материальное воздействие, стимулирование — нематериальное

3. Какие виды побуждений к труду существуют (выберите все верные)?

- А) Внутренние побуждения
- Б) Внешние побуждения
- В) Случайные побуждения
- Г) Навязанные побуждения

4. Что входит в структуру мотивационного ядра личности (выберите все верное)?

- А) Ценности

- Б) Потребности
- В) Темперамент
- Г) Мотивы

5. Какие виды психологических договоренностей между сотрудником и компанией выделяют в организационной психологии?

- А) Транзактные и реляционные (отношенческие)
- Б) Устные и письменные
- В) Краткосрочные и долгосрочные
- Г) Формальные и неформальные

Тема 2. Классические и современные учения о мотивации

6. Какую иерархию потребностей предложил А. Маслоу?

- А) Потребности власти, успеха, принадлежности
- Б) Физиологические, безопасности, социальные, уважения, самореализации
- В) Материальные и духовные
- Г) Первичные и вторичные

7. Что описывает механизм «отступления при неудаче» в теории К. Альдерфера?

- А) Переход к более высокому уровню потребностей
- Б) Усиление значимости уже удовлетворенной потребности при невозможности удовлетворить более высокую
- В) Полное исчезновение мотивации
- Г) Смена места работы

8. Какие психологические типы выделяет в своей теории Д. МакКлелланд (выберите все верное)?

- А) Стремление к успеху
- Б) Стремление к власти
- В) Стремление к комфорту
- Г) Стремление к принадлежности

9. В чем суть двухфакторного учения Ф. Герцберга?

- А) Все факторы мотивации одинаково важны
- Б) Существуют гигиенические факторы (условия работы) и мотиваторы (побудители)
- В) Мотивация зависит только от заработной платы
- Г) Люди мотивируются только страхом наказания

10. Что описывает теория ожиданий?

- А) Связь между усилием, результатом и вознаграждением
- Б) Иерархию потребностей
- В) Справедливость распределения ресурсов
- Г) Сложность поставленных целей

11. Что такое «переживание неравновесия» в теории справедливости?

- А) Состояние, когда сотрудник считает, что его вознаграждение не соответствует вкладу по сравнению с другими
- Б) Состояние полной удовлетворенности
- В) Состояние физического утомления
- Г) Состояние профессионального выгорания

12. Какие характеристики цели важны для мотивации согласно теории постановки целей (выберите все верное)?

- А) Сложность цели
- Б) Точность (конкретность) цели
- В) Принятие цели сотрудником
- Г) Красота формулировки цели

13. Какие три базовые потребности лежат в основе учения о внутренней самодетерминации?

- А) Самостоятельность, чувство мастерства, связь с другими
- Б) Голод, жажда, сон
- В) Власть, богатство, слава
- Г) Безопасность, защита, стабильность

Тема 3. Виды мотивации трудовой деятельности

14. Какие виды мотивации трудовой деятельности существуют (выберите все верное)?

- А) Материальная мотивация
- Б) Социальная мотивация
- В) Случайная мотивация
- Г) Корпоративная мотивация

15. Что относится к недостаткам материальной мотивации?

- А) Быстрое привыкание и снижение эффекта
- Б) Требуется больших временных затрат
- В) Не влияет на поведение сотрудников
- Г) Снижает производительность труда

16. Что понимается под «дорогим» трудом?

- А) Труд, оплачиваемый ниже рыночного уровня
- Б) Труд высококвалифицированных специалистов с высокой добавленной стоимостью
- В) Труд, связанный с физическими нагрузками
- Г) Труд, не требующий образования

17. Каковы мотивационные функции оплаты труда?

- А) Только обеспечение прожиточного минимума
- Б) Побуждение к эффективной работе, закрепление сотрудников, привлечение квалифицированных кадров
- В) Только социальная защита
- Г) Только выполнение государственных нормативов

Тема 4. Психологическая оценка и построение систем мотивации на практике

18. Какие методы используются для изучения мотивационной сферы сотрудников (выберите все верное)?

- А) Рисуночные и проективные методики
- Б) Опросники (например, Ш. Ричи и П. Мартина)
- В) Наблюдение за работой
- Г) Изучение бухгалтерской отчетности

19. Для чего используется методика «12 вопросов» Гэллап?

- А) Для оценки интеллекта сотрудников
- Б) Для измерения включенности (вовлеченности) персонала в работу
- В) Для отбора кандидатов при приеме на работу
- Г) Для расчета заработной платы

20. Что такое «мотивационная усталость»?

- А) Физическое утомление
- Б) Снижение чувствительности к действующим стимулам и потеря интереса к работе
- В) Желание получить повышение
- Г) Конфликт с руководством

21. Как подбираются инструменты мотивации к психологическим особенностям работников?

- А) Все сотрудники мотивируются одинаково
- Б) Используется индивидуальный подход на основе диагностики мотивационного профиля
- В) Только повышением заработной платы
- Г) Только угрозами увольнения

22. Что изучает поведенческая экономика применительно к материальному поощрению?

- А) Как люди на самом деле принимают решения о работе с деньгами (эффекты подачи информации, склонность к немедленной выгоде)
- Б) Как правильно вести бухгалтерский учет
- В) Как рассчитывать налоги с заработной платы
- Г) Как открыть банковский счет

Тема 5. Нематериальное поощрение, удержание сотрудников и психологическое здоровье

23. Что относится к формам нематериального стимулирования (выберите все верное)?

- А) Признание заслуг
- Б) Самостоятельность в работе
- В) Возможность развития
- Г) Увеличение оклада

24. Что такое «психологически спокойная среда» в организации?

- А) Отсутствие любой работы
- Б) Среда, в которой сотрудники не боятся ошибаться, высказывать мнения и рисковать
- В) Среда с постоянными конфликтами
- Г) Среда с жесткой дисциплиной

25. Каковы основные психологические причины ухода сотрудников (выберите все верное)?

- А) Отсутствие признания и уважения
- Б) Невозможность развития
- В) Высокая заработная плата
- Г) Несправедливость оценки труда

26. Что такое завершающее собеседование (выходное интервью)?

- А) Собеседование при приеме на работу
- Б) Беседа с увольняющимся сотрудником для выявления истинных причин ухода
- В) Аттестация сотрудников
- Г) Ежегодное собрание коллектива

27. Какие кризисы мотивации возникают на этапах профессиональной карьеры?

- А) Кризис адаптации, кризис роста, кризис насыщения, кризис предпенсионный
- Б) Только финансовые кризисы
- В) Только кризисы здоровья
- Г) Кризисы не возникают

28. Как предотвратить душевное выгорание сотрудников?

- А) Увеличением нагрузки
- Б) Постоянным контролем
- В) Справедливым распределением нагрузки, признанием, поддержкой, возможностью восстановления
- Г) Штрафами и выговорами

29. В чем заключается особенность мотивации при удаленной работе?

- А) Мотивация не нужна
- Б) Важны самоорганизация, самостоятельность, прозрачная обратная связь, поддержание связи с коллективом
- В) Достаточно только материальной мотивации
- Г) Удаленная работа всегда демотивирует

30. Кейс: В компании выросла текучесть кадров в отделе продаж. Какие диагностические шаги должен предпринять бизнес-психолог в первую очередь?

- А) Уволить всех сотрудников
- Б) Провести диагностику мотивации (опросники, интервью), выявить демотиваторы, проанализировать систему стимулирования
- В) Повысить зарплату всем без анализа
- Г) Ввести штрафы за увольнение

Примерные темы для зачета

1. Различие между побуждением (мотивацией) и поощрением (стимулированием): психологическая сущность.
2. Потребность, побуждение, мотивационное ядро личности.
3. Внутренние и внешние побуждения к труду.
4. Психологические механизмы запуска трудового поведения.
5. Развитие взглядов на мотивацию в психологии организаций.
6. Мотивационные карты работника и коллектива.
7. Психологические договоренности между сотрудником и компанией: виды и влияние на отношение к работе.
8. Теория иерархии потребностей А. Маслоу: вклад и критика.
9. Теория существования – связи – роста К. Альдерфера (отступление при неудаче).
10. Теория приобретенных побуждений Д. МакКлелланда (психологические типы).
11. Двухфакторное учение Ф. Герцберга (условия работы и побудители).
12. Теория ожиданий (привлекательность – достижимость – связь усилий и результата).
13. Теория справедливости (переживание неравновесия).
14. Теория постановки целей (сложность, точность, принятие цели).
15. Учение о внутренней самодетерминации (самостоятельность, чувство мастерства, связь с другими).
16. Материальная, социальная и корпоративная мотивация.
17. Использование видов мотивации на различных этапах жизненного цикла организации.
18. Мотивационные функции оплаты труда. «Дорогой» и «дешевый» труд.
19. Способы изучения мотивационной сферы сотрудников.
20. Методика изучения мотивационных предпочтений Ш. Ричи и П. Мартина.
21. Опросник потребности в достижении и избегании неудач Т. Элерса.
22. Мотивационный профиль и мотивационная проверка (мотивационный аудит).
23. Методика «12 вопросов» Гэллап для изучения включенности в работу.
24. Опросник увлеченности работой. Изучение довольства трудом.
25. Демотиваторы и мотивационная усталость: выявление и профилактика.
26. Подбор инструментов мотивации под психологические особенности работников.
27. Поведенческая экономика в материальном поощрении.
28. Нематериальное стимулирование: признание, самостоятельность, развитие, психологически спокойная среда.
29. Мотивация в условиях неопределенности, при удаленной и смешанной работе.
30. Предотвращение душевного выгорания и падения мотивации.
31. Мотивация как способ удержания ключевых работников.
32. Взаимосвязь мотивации, включенности в работу и преданности компании.
33. Психологические причины ухода сотрудников. Завершающее собеседование (выходное интервью).
34. Кризисы мотивации на разных этапах профессионального пути.
35. Примеры из практики психолога в организациях по восстановлению мотивационных систем.

5.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Основными формами текущего контроля являются устные опросы, написание конспектов, аннотирование текстов, подготовка презентаций, тестирование

Устный опрос - наиболее распространенный метод контроля знаний обучающихся. При устном опросе устанавливается взаимодействие между преподавателем и

обучающимся, в процессе которого преподаватель получает широкие возможности для изучения индивидуальных возможностей усвоения учащимися учебного материала.

Написание конспекта представляет собой деятельность студента по созданию обзора информации, содержащейся в объекте конспектирования, в более краткой форме. В конспекте должны быть отражены основные принципиальные положения источника, то новое, что внес его автор, основные методологические положения работы, аргументы, этапы доказательства и выводы.

Аннотирование текста (аннотация – краткая характеристика текста, книги, статьи, раскрывающая содержание). Фиксируются основные проблемы, затронутые в тексте, мнения, оценки, выводы автора.

Презентация – форма текущего контроля, где, кроме умения работать с информацией, используются практические навыки по наглядному пространственному ее отображению.

Тестирование – форма текущего контроля, направленная на проверку знаний ключевых понятий организационной психологии.

Формой промежуточной аттестации является зачет с оценкой.

Максимальное количество баллов, которое может набрать магистрант в течение семестра за текущий контроль, равняется 70 баллам. Минимальное количество баллов, которые магистрант должен набрать в течение семестра за текущий контроль равняется 40 баллам.

Максимальная сумма баллов, которые магистрант может получить на зачете, равняется 30 баллам.

Формой промежуточной аттестации является зачет с оценкой, которые проходит в форме устного собеседования по вопросам.

Шкала оценивания зачёта с оценкой.

16–30 баллов – регулярное посещение занятий, высокая активность на практических и лабораторных занятиях, содержание и изложение материала отличается логичностью и смысловой завершенностью, студент показал владение материалом, умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы, отстаивать собственную точку зрения.

11–15 баллов – систематическое посещение занятий, участие на практических и лабораторных занятиях, единичные пропуски по уважительной причине и их отработка, изложение материала носит преимущественно описательный характер, студент показал достаточно уверенное владение материалом, однако недостаточное умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы и отстаивать собственную точку зрения.

6–10 баллов – нерегулярное посещение занятий, низкая активность на практических и лабораторных занятиях, студент показал неуверенное владение материалом, неумение отстаивать собственную позицию и отвечать на вопросы.

0–5 балла – регулярные пропуски занятий и отсутствие активности работы, студент показал незнание материала по содержанию дисциплины

Итоговая шкала оценивания результатов освоения дисциплины

Итоговая оценка по дисциплине выставляется по приведенной ниже шкале. При выставлении итоговой оценки преподавателем учитывается работа обучающегося в течение освоения дисциплины, а также оценка по промежуточной аттестации.

Количество баллов	Оценка по традиционной шкале
81-100	Отлично
61-80	Хорошо
41-60	Удовлетворительно
0-40	Неудовлетворительно