



Мотивация трудовой деятельности.dor_БАК_25-021-Б_250319

- 1 Расположите характеристики материальной, нематериальной и социальной мотивации в порядке перечисления в задании этих видов мотивации:
- 2 ... достижения целей – это конкретные действия, направленные на достижение поставленных целей
- 3 ... мотивации – это устойчивые связи и принципы, которые определяют, как и почему человек действует в рамках своей трудовой деятельности
- 4 ... – это внутренний психологический фактор, который побуждает человека действовать
- 5 ... трудовой деятельности – это совокупность факторов, закономерностей и механизмов, которые побуждают человека к выполнению трудовых обязанностей и достижению поставленных целей
- 6 Признание заслуг, карьерные возможности, участие в интересных проектах – это ... поощрения
- 7 ... персонала – это процесс, в ходе которого оценивается эффективность работы сотрудников
- 8 ... включает премии, бонусы, дополнительные выплаты за выполнение сложных задач, выплаты за достижения ключевых показателей
- 9 Установите соответствие принципов эффективного стимулирования труда, которым необходимо следовать, чтобы мотивационные и стимулирующие программы были успешными, и примеров реализации данных принципов:
- 10 Такой личностный источник мотивации, как ..., представляет собой возможность участия в сложных и интересных проектах, где можно проявить свои таланты и способности
- 11 Установите соответствие теорий и их ключевых положений:
- 12 Расположите уровни потребностей по А. Маслоу, начиная с низших (снизу вверх):





- 13) Потребности в ..., по А. Маслоу, – это ожидания, связанные с физической безопасностью, стабильностью в работе, защите от экономических рисков; в частности, в организациях могут быть предложены программы медицинского страхования, социальные гарантии и пенсии для обеспечения безопасности сотрудников
- 14) Расположите описания потребностей во власти, в достижении и в принадлежности (в порядке перечисления в задании этих видов потребностей):
- 15) Психолог Фредерик Герцберг разделил факторы, влияющие на мотивацию, на ... факторы (например, условия труда, зарплата, отношения с коллегами) и мотивационные факторы (например, признание, достижения, ответственность)
- 16) Дэвид Макклелланд в своей модели выделил три ключевые потребности, которые являются основными источниками мотивации, – в частности, потребность в ... представляет собой стремление к социальным контактам и дружеским отношениям
- 17) ... предполагает, что мотивация – это не только результат ожиданий, но и прямое взаимодействие между усилиями работника, его удовлетворением, вознаграждением и производительностью
- 18) К. Альдерфер адаптировал теорию А. Маслоу и предложил три категории потребностей, которые он объединил в модель ERG, – потребности существования, потребности в ... и потребности роста
- 19) Принцип классической теории Ф. Тейлора, согласно которому менеджеры для повышения эффективности работы должны внимательно следить за выполнением работы, обеспечивая правильное выполнение стандартов, – это ...
- 20) В.И. Герчиков выделяет несколько типов работников в зависимости от мотивации – в частности, ... ориентированы на высокие результаты и стремятся к карьерному росту
- 21) ... приверженность – это рациональное восприятие организации, ее целей и стратегий
- 22) ... приверженность – это чувство удовлетворения от работы в организации, привязанность к ее ценностям, культуре и миссии
- 23) Расположите характеристики сотрудников с основными типами темперамента (сангвиники, холерики, флегматики, меланхолики) в порядке их перечисления в задании:
- 24) ... – это более устойчивое качество личности, которое формируется в процессе жизни



- 25) ... – это совокупность врожденных психофизиологических особенностей, которые определяют эмоциональную реактивность человека, его динамику поведения и способы реагирования на окружающий мир
- 26) ... приверженность – это действия, направленные на выполнение долгосрочных целей компании
- 27) Корпоративная ... – это совокупность ценностей, норм, традиций и обычаев, которые формируют атмосферу в компании и влияют на приверженность работников
- 28) Установите соответствие черт характера, которые особенно важны для успеха сотрудников в профессиональной деятельности, и их описаний
- 29) Установите соответствие ключевых методов формирования приверженности персонала организации и характеристик этих методов:
- 30) Личностный тест MBTI, разработанный на основе теории Карла Юнга, классифицирует людей по ...
- 31) Установите соответствие ключевых элементов мотивационного механизма предприятия и их характеристик:
- 32) Такой ключевой элемент мотивационного механизма, как ..., включает в себя условия безопасности, комфортное рабочее пространство, гибкие графики работы и др.
- 33) Установите правильный порядок этапов формирования мотивационного механизма:
- 34) ... – это денежные вознаграждения за достижение определенных целей или выполнение производственных показателей
- 35) ... – это выплаты, которые предоставляются сотрудникам в зависимости от результатов их труда или других факторов (например, командировочные расходы)
- 36) Управление ... в компании – это процесс, включающий использование различных методов для воздействия на сотрудников с целью повышения их вовлеченности и эффективности работы
- 37) ... стимулы имеют явное и непосредственное воздействие на работников, это те факторы, которые связаны с денежными вознаграждениями, различными социальными льготами и премиями





- 38) Метод ... и наказания используется для корректировки поведения сотрудников через систему вознаграждений и санкций за нарушения
- 39) ... механизм предприятия – это система внутренних и внешних факторов, влияющих на трудовую деятельность сотрудников, направленная на удовлетворение потребностей как работников, так и самой организации
- 40) ... – это фиксированная сумма, которая определяется исходя из должности и квалификации сотрудника
- 41) ... – это процесс утраты сотрудниками интереса к своей работе, когда ранее существовавшая мотивация снижается или исчезает
- 42) Установите соответствие характерных для России факторов, которые влияют на восприятие моральной мотивации, и описаний данных факторов:
- 43) ... организация труда – это такая структура управления, которая направлена на создание условий, при которых сотрудники мотивированы на высокую производительность и эффективное выполнение своих задач
- 44) Одной из причин, по которым моральная мотивация сотрудников важна для компании, является ... – моральная мотивация помогает развивать у работников чувство гордости за компанию, приверженность ее целям и задачам, что в свою очередь повышает лояльность и снижает текучесть кадров
- 45) Одним из основных способов моральной мотивации является ... – например, гибкость рабочего графика в случае семейных проблем
- 46) Один из основных способов моральной мотивации – это ..., так как установление корпоративных традиций, праздников и культурных мероприятий позволяет создавать у сотрудников чувство принадлежности и гордости за свою компанию, что в свою очередь укрепляет моральную мотивацию
- 47) Установите соответствие основных форм индивидуальной моральной мотивации и их характеристик:
- 48) Профессиональный ... – это реакция организма на трудовые и организационные нагрузки, которые человек воспринимает как угрозу своему физическому и психоэмоциональному состоянию
- 49) К основным формам коллективной моральной мотивации относят ... (укажите 2 варианта ответа)





- 50) Методы борьбы с демотивацией включают в себя ... – важно регулярно хвалить и награждать тех, кто добивается хороших результатов
- 51) Согласно такому ключевому принципу мотивационной политики, как ..., мотивация должна включать как материальные, так и нематериальные формы
- 52) ... – это временные интервалы, когда сотрудники не занимаются производственной деятельностью
- 53) ... – это превышение нормированного рабочего времени, что может быть связано с неэффективностью планирования или перегрузкой сотрудников
- 54) Анализ ... помогает следить за тем, как заработная плата на предприятии соотносится с рыночными значениями – это важно для того, чтобы удерживать талантливых сотрудников и быть конкурентоспособными на рынке труда
- 55) Установите соответствие видов и характеристик данных, используемых для проведения качественного анализа использования персонала и заработной платы:
- 56) Расположите описания методов, используемых для анализа рабочего времени (метод хронометража, метод наблюдения, метод статистического анализа), в порядке их перечисления в задании:
- 57) Установите соответствие методов, используемых для анализа производительности труда, и их описаний:
- 58) Метод ... оценок предполагает, что данные о численности и квалификации сотрудников собираются на основе мнений руководителей и экспертов
- 59) Метод ... позволяет определить необходимое количество трудовых ресурсов на основе установленных норм трудоемкости и потребности в работниках
- 60) Для анализа соотношения между затратами на персонал и общей выработкой используется метод ...
- 61) Установите соответствие видов мотивации и того, что они включают:
- 62) Установите соответствие основных функций управления персоналом, связанных с мотивацией и стимулированием, и их характеристик:





- 63 ... – это внешнее воздействие, которое побуждает человека к действию
- 64 ... – это внутренний психологический фактор, который побуждает человека действовать
- 65 ... трудовой деятельности – это совокупность факторов, закономерностей и механизмов, которые побуждают человека к выполнению трудовых обязанностей и достижению поставленных целей
- 66 ... – это совокупность факторов, закономерностей и механизмов, которые побуждают человека к выполнению трудовых обязанностей и достижению поставленных целей
- 67 ... – это признание заслуг, карьерные возможности, участие в интересных проектах
- 68 ... включает создание комфортной рабочей среды, предоставление возможности для гибкого графика или удаленной работы
- 69 Расположите примеры реализации принципов эффективного стимулирования труда, таких как принцип справедливости, принцип индивидуального подхода и принцип интеграции с корпоративной стратегией, в порядке их перечисления в задании:
- 70 Такой ключевой элемент мотивации, как ..., – это конечный результат, к которому стремится работник
- 71 ... потребности – это базовые потребности, необходимые для выживания (еда, вода, сон, воздух и т. д.)
- 72 Установите соответствие видов потребностей и их характеристик:
- 73 Установите соответствие теорий и их ключевых положений:
- 74 Расположите уровни потребностей по А. Маслоу, начиная с низших (снизу вверх):
- 75 Психолог Фредерик Герцберг разделил факторы, влияющие на мотивацию, на гигиенические факторы (например, условия труда, зарплата, отношения с коллегами) и ... факторы (например, признание, достижения, ответственность)
- 76 Дэвид Макклелланд в своей модели выделил три ключевые потребности, которые являются основными источниками мотивации, – в частности, потребность в ... представляет собой стремление к успеху и результатам





- 77) Согласно иерархии потребностей А. Маслоу, потребности в ... включают стремление раскрыть свой потенциал, развивать личностные и профессиональные качества, стать лучшим в своей области
- 78) К. Альдерфер адаптировал теорию А. Маслоу и предложил три категории потребностей, которые он объединил в модель ERG, – потребности существования, потребности в отношениях и потребности ...
- 79) Установите соответствие принципов классической теории Ф. Тейлора и их содержания:
- 80) В.И. Герчиков выделяет несколько типов работников в зависимости от мотивации – в частности, ... ориентированы на стабильность, безопасность, соблюдение стандартов
- 81) ... приверженность – это рациональное восприятие организации, ее целей и стратегий
- 82) ... приверженность – это чувство удовлетворения от работы в организации, привязанность к ее ценностям, культуре и миссии
- 83) Установите соответствие основных типов темперамента и характеристик сотрудников с данными типами темперамента:
- 84) ... – это более устойчивое качество личности, которое формируется в процессе жизни
- 85) ... – это совокупность врожденных психофизиологических особенностей, которые определяют эмоциональную реактивность человека, его динамику поведения и способы реагирования на окружающий мир
- 86) ... контракт – это неформальное соглашение между работодателем и работником, которое предполагает определенные ожидания с обеих сторон; когда ожидания сотрудника не совпадают с реальностью, это может привести к разочарованию, снижению мотивации и даже уходу из компании
- 87) ... – это совокупность ценностей, норм, традиций и обычаев, которые формируют атмосферу в компании и влияют на приверженность работников
- 88) Установите соответствие ключевых методов формирования приверженности персонала организации и характеристик этих методов:
- 89) Личностный тест MBTI был разработан на основе теории ..., который классифицирует людей по 16 типам личности, основанным на 4 дихотомиях





- 90) Расположите в порядке описания в задании характеристики таких важных черт характера сотрудников, как ответственность, склонность к сотрудничеству, склонность к агрессии и конфликтности:
- 91) Расположите характеристики таких ключевых элементов мотивационного механизма, как система вознаграждений, корпоративная культура и оценка эффективности, в порядке перечисления этих элементов в задании:
- 92) Стратегическую направленность работы компании определяет такой ключевой элемент мотивационного механизма, как ...,
- 93) Расположите уровни пирамиды поощрений в порядке от первого к четвертому уровню:
- 94) Установите соответствие этапов формирования мотивационного механизма и содержания этих этапов:
- 95) ... – это денежные вознаграждения за достижение определенных целей или выполнение производственных показателей
- 96) ... – это выплаты, которые предоставляются сотрудникам в зависимости от результатов их труда или других факторов (например, командировочные расходы)
- 97) ... льготы включают различные меры поддержки, такие как медицинская страховка, льготы на отпуск, пенсионные льготы
- 98) Материальные стимулы имеют явное и непосредственное воздействие на работников, в частности, ... – это основная мотивация для большинства сотрудников
- 99) Метод поощрения и ... используется для корректировки поведения сотрудников через систему вознаграждений и санкций за нарушения
- 100) Установите соответствие требований менеджеров к построению системы оплаты труда и содержания данных требований:
- 101) ... – это процесс утраты сотрудниками интереса к своей работе, когда ранее существовавшая мотивация снижается или исчезает
- 102) Моральная ... труда – важный аспект управления персоналом, который воздействует на внутренние установки сотрудников, их ценностные ориентиры и стремление к улучшению результатов работы
- 103) ... – это реакция организма на трудовые и организационные нагрузки, которые человек воспринимает как угрозу своему физическому и психоэмоциональному состоянию





- 104 Установите соответствие характерных для России факторов, которые влияют на восприятие моральной мотивации, и описаний данных факторов:
- 105 В числе причин, по которым моральная мотивация сотрудников важна для компании, – ..., ведь когда работник чувствует, что его труд ценится на моральном уровне, а не только материально, он более заинтересован в улучшении своей работы, стремится к саморазвитию и долгосрочным результатам
- 106 Одним из основных способов моральной мотивации является ... – например, компании могут устраивать церемонии награждения или делиться успехами сотрудников на общих собраниях
- 107 Один из основных способов моральной мотивации – это ..., в частности, создание открытых каналов для обратной связи и вовлечение сотрудников в решение стратегических задач
- 108 Установите соответствие основных форм индивидуальной моральной мотивации и их характеристик:
- 109 К основным формам коллективной моральной мотивации относят ... (укажите 2 варианта ответа)
- 110 Культура организации включает в себя ... – разделяемые всеми сотрудниками основные принципы и убеждения, которые могут быть связаны с честностью, ответственностью, командной работой и инновациями
- 111 ... – это время, потраченное на второстепенные задачи или ненужные операции
- 112 ... рабочего времени – это временные интервалы, когда сотрудники не занимаются производственной деятельностью
- 113 ... – это превышение нормированного рабочего времени, что может быть связано с неэффективностью планирования или перегрузкой сотрудников
- 114 Метод ... предполагает, что данные о численности и квалификации сотрудников собираются на основе мнений руководителей и экспертов
- 115 Анализ ... помогает определить, насколько рабочие нагрузки и задачи, стоящие перед коллективом, соответствуют квалификации и количеству работников
- 116 Установите соответствие видов и характеристик данных, используемых для проведения качественного анализа использования персонала и заработной платы:





- 117) Установите соответствие методов, используемых для анализа рабочего времени, и их описаний:
- 118) Метод ... расчета позволяет определить необходимое количество трудовых ресурсов на основе установленных норм трудоемкости и потребности в работниках
- 119) Расположите описания методов, используемых для анализа производительности труда (метод сравнения, метод нормативных показателей, метод коэффициентов), в порядке их перечисления в задании:
- 120) Установите правильную последовательность этапов разработки положения о мотивации персонала
- 121) Личностные источники мотивации относятся к внутренним потребностям сотрудников, таким как стремление к саморазвитию, профессиональному росту и реализации своих амбиций. Например, сотрудник компании NN Иван Иванов будет участвовать в тренинге по вопросам его профессиональной деятельности, так как планирует повысить свою квалификацию. Назовите личностный источник мотивации участия Ивана Иванова в тренинге.
- 122) Личностные источники мотивации относятся к внутренним потребностям сотрудников, таким как стремление к саморазвитию, профессиональному росту и реализации своих амбиций. Сотрудник компании NN Петр Петров принял предложение руководства компании поучаствовать в одном сложном интересном проекте. Работа над этим проектом поможет Петру в полной мере реализовать свои таланты и профессиональные способности. Назовите личностный источник мотивации Петра Петрова.
- 123) «Сбербанк» активно развивает корпоративную культуру инноваций и технологического лидерства, предоставляя своим сотрудникам возможности работать над сложными и интересными проектами. В частности, банк поддерживает стартапы внутри компании, где сотрудники могут предложить свои идеи и принять участие в разработке новых продуктов и решений. Это дает возможность сотрудникам проявить свою креативность и участвовать в значимых проектах, что способствует их профессиональной самореализации и карьерному росту. Как называются такие стартапы?





- 124) Существует несколько процессуальных теорий трудовой мотивации. Согласно одной из этих теорий мотивация человека зависит от того, насколько он верит, что его усилия приведут к желаемому результату, а результат, в свою очередь, будет вознагражден. Это основано на трех компонентах: - ожидаемая вероятность (усилия приведут к успеху); - ожидаемая вероятность вознаграждения (успех приведет к вознаграждению); - ценность вознаграждения (насколько это вознаграждение важно для человека). О какой теории трудовой мотивации идет речь в приведенном описании?
- 125) Существует несколько процессуальных теорий трудовой мотивации. Одна из этих теорий утверждает, что мотивация зависит от восприятия сотрудниками справедливости в организации. Работники сравнивают свои усилия и вознаграждения с усилиями и вознаграждениями других сотрудников. Если сотрудники считают, что их усилия не вознаграждаются справедливо, это может привести к снижению мотивации. О какой теории трудовой мотивации идет речь в приведенном описании?
- 126) Клейтон Альдерфер адаптировал теорию Маслоу и предложил три категории потребностей, которые он объединил в модель ERG (Existence, Relatedness, Growth). Альдерфер сократил количество потребностей с пяти до трех, сохраняя их иерархическую структуру, но предложил более гибкую концепцию. Один из этих трех уровней потребностей (по Альдерферу) включает физиологические потребности и потребности в безопасности, связанные с выживанием и стабильностью. Как и в теории Маслоу, эти потребности касаются базовых нужд, таких как оплата труда, безопасность рабочего места и рабочие условия. Назовите описанный уровень потребностей.
- 127) Структура приверженности персонала может быть представлена как многогранное явление, включающее в себя различные аспекты. Например, работник активно стремится улучшить свою работу в компании, проявляет инициативу и стремится достичь высокого уровня эффективности. Назовите аспект приверженности персонала своей организации, о котором идет речь.
- 128) Структура приверженности персонала может быть представлена как многогранное явление, включающее в себя различные аспекты. Например, работник испытывает гордость за свою работу и стремится поддерживать репутацию организации. Назовите аспект приверженности персонала своей организации, о котором идет речь.





- 129) Лояльность персонала играет ключевую роль в успехе любой организации. Существуют разные виды лояльности, и важно знать и понимать эти виды, чтобы правильно выстраивать стратегии мотивации и удержания персонала. Так, один из видов лояльности основывается на рациональном осознании выгод от работы в компании. Работники понимают, что долгосрочное сотрудничество с организацией приносит им не только финансовые, но и профессиональные выгоды, такие как карьерный рост и повышение квалификации. О каком виде лояльности идет речь?
- 130) Процессуальные теории мотивации акцентируют внимание на управлении мотивацией через создание правильных условий для возникновения потребностей и действий, направленных на их удовлетворение. Это включает установление четких целей. Какими должны быть цели согласно технологии SMART?
- 131) Материальные стимулы имеют явное и непосредственное воздействие на работников. Это те факторы, которые связаны с денежными вознаграждениями, различными социальными льготами и премиями. Какое вознаграждение положено за выполнение или перевыполнение работниками производственных планов?
- 132) Пирамида поощрений разделена на несколько уровней, от базовых, которые должны удовлетворять минимальные потребности сотрудников, до более высоких, которые направлены на их самореализацию и профессиональное развитие. Один из уровней пирамиды поощрений включает в себя, такие элементы, как: - трудовой договор и социальная защита (сотрудники должны чувствовать себя защищенными, иметь стабильную работу и хорошие условия для трудовой деятельности); - социальное обеспечение (долгосрочные льготы, программы помощи в случае болезни, травм или других жизненных ситуаций). О каком уровне пирамиды поощрений идет речь?
- 133) На снижение эффективности труда может влиять профессиональный стресс – реакция организма на трудовые и организационные нагрузки, которые человек воспринимает как угрозу своему физическому и психоэмоциональному состоянию. Причины профессионального стресса бывают разные. В частности, когда сотрудник не успевает выполнить задачи в установленные сроки, он чувствует постоянную напряженность. В компаниях с жесткими сроками выполнения задач (например, в сферах финансов или IT) сотрудники могут ощущать повышенный стресс из-за перегрузки. О какой из причин возникновения профессионального стресса идет речь в приведенном примере?





- 134) На снижение эффективности труда может влиять профессиональный стресс – реакция организма на трудовые и организационные нагрузки, которые человек воспринимает как угрозу своему физическому и психоэмоциональному состоянию. Причины профессионального стресса бывают разные. В частности, когда усилия сотрудников не дают ожидаемого результата или не приносят признания, это вызывает у них чувство бессмысленности усилий. В организациях с недостаточной системой оценки и признания достижений сотрудников стресс может проявляться в виде чувства недооцененности. О какой из причин возникновения профессионального стресса идет речь в приведенном примере?
- 135) На снижение эффективности труда может влиять профессиональный стресс – реакция организма на трудовые и организационные нагрузки, которые человек воспринимает как угрозу своему физическому и психоэмоциональному состоянию. Причины профессионального стресса бывают разные. Например, причиной стресса часто становятся напряженные отношения между коллегами или между подчиненными и руководством. В случае плохих межличностных отношений или при отсутствии налаженной коммуникации в коллективе уровень стресса может возрастать.
- 136) В разработке положений о мотивации для разных категорий сотрудников есть свои особенности. Существует категория сотрудников, мотивация которых часто включает не только материальные стимулы, но и возможности для карьерного роста, обучения и участия в интересных проектах. Важно, чтобы система мотивации учитывала индивидуальные потребности таких сотрудников. О какой категории сотрудников идет речь?
- 137) Разработка положения о мотивации персонала компании является важнейшей задачей для успешного функционирования организации и повышения эффективности труда. Это документ, который регулирует все аспекты мотивации на предприятии. На одном из этапов разработки положения о мотивации персонала необходимо изучить существующую систему мотивации, выявить слабые и сильные стороны текущих процессов. Важно проанализировать: - как используются системы материального вознаграждения (зарплата, премии, бонусы); - какие нематериальные формы мотивации применяются (похвала, повышение статуса, обучение); - как мотивируются индивидуальные сотрудники и команды; - какие факторы демотивируют персонал, и какие шаги можно предпринять для их устранения. О каком этапе разработки положения о мотивации персонала идет речь?





138

Разработка положения о мотивации персонала компании является важнейшей задачей для успешного функционирования организации и повышения эффективности труда. Это документ, который регулирует все аспекты мотивации на предприятии. На одном из этапов разработки положения о мотивации персонала могут быть разработаны: - бонусные системы и премирование; - система оценки эффективности работы сотрудников; - план профессионального роста; - система признания и поощрения. О каком этапе разработки положения о мотивации персонала идет речь?

