Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гриб Владислав Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 20.11.2026 10:46:59
Уникальный программный ключ:
637517d24e103c3db032acf37e839[illegible]

Образовательное частное учреждение высшего образования

«МОСКОВСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ А.С. ГРИБОЕДОВА»

(ИМПЭ им. А.С. Грибоедова)

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ, ЛИДЕРСТВА И МЕНЕДЖМЕНТА

УТВЕРЖДАЮ
Директор Международного института инновационной экономики, лидерства и менеджмента
_____ А. А. Панарин
«12» октября 2026 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Управление поведением персонала

Направление подготовки
38.04.03 Управление персоналом
(уровень магистратуры)

Направленность/профиль:
«Кадровый аудит и контроллинг системы управления персоналом»

Форма обучения:
очная

Москва

Фонд оценочных средств для дисциплины «Управление поведением персонала». Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль): «Кадровый аудит и контроллинг системы управления персоналом» / – М.: ИМПЭ им. А.С. Грибоедова

Фонд оценочных средств является неотъемлемой частью рабочей программы дисциплины.

Разработчик: Н. А. Ларина, д.ф.н., профессор

Заведующий кафедрой _____/Л.И. Гончарова, к. э. н., доцент

1. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Настоящий Фонд оценочных средств (ФОС) по дисциплине «Управление поведением персонала» является неотъемлемым приложением к рабочей программе дисциплины (РПД) «Управление поведением персонала». На данный ФОС распространяются все реквизиты утверждения, представленные в РПД по данной дисциплине.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Для определения качества освоения обучающимися учебного материала по дисциплине используются следующие оценочные средства:

№ п/п	Оценочное средство	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Тестирование	Вид контроля, позволяющий оценить изученный теоретический материал.	Вопросы для проведения тестирования
2	Практические задания	Вид контроля, позволяющий оценить умение обучающегося применять осваиваемую компетенцию в практических ситуациях и при решении производственных задач	Задания к практическому занятию
3	Контрольная работа	Вид контроля, позволяющий определить результат освоения компетенций по дисциплине в рамках рассматриваемой темы, оцениваемый с помощью соответствующих индикаторов достижения компетенций	Задания контрольной работы
4	Самостоятельная работа	Вид контроля, позволяющий оценить проработку теоретического материала, изучение рекомендуемой литературы, выполнение практико-ориентированных заданий (заполнение таблиц, проведение сравнительного анализа, составление схем и др.), решение практических задач, создание презентаций, написание рефератов, подборку нормативного и иного материала и выполнение других заданий	Задания самостоятельной работы
5	Курсовая работа	Вид контроля, позволяющий выявить степень владения базовыми знаниями, умениями и навыками, необходимыми для обучения, и определить уровень владения новым материалом	Индивидуальные задания (темы) для курсовой работы
6	Зачет/Зачет с оценкой/Экзамен	Вид контроля, позволяющий выявить степень овладения знаниями, умениями и навыками, необходимыми для дальнейшего освоения образовательной программы подготовки	Вопросы для подготовки к зачету/зачету с оценкой/экзамену

3. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЕ

3.1. Сопроводительная информация.

Разработчик	Н. А. Ларина, д.ф.н., профессор
Кафедра	Инновационного менеджмента и предпринимательства
Наименование дисциплины	Управление поведением персонала
Факультет / институт	Международный институт инновационной экономики, лидерства и менеджмента
Направление подготовки / специальность	38.04.03 Управление персоналом
Количество вопросов в оценочных заданиях (диапазон)	От 15 до 30
Общее время тестирования (мин)	90
Общее количество вопросов/заданий в ФОС	*30*
Размещенность на сайте Университета примерного перечня вопросов, заданий ФОС – для подготовки обучающихся к прохождению оценки (да / нет)	*Да*

3.2. Характеристика оцениваемых компетенций.

Код компетенции	**Формулировка компетенции**	**Индикаторы достижения компетенции**
УК - 6	Способен определить и реализовать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	ИУК-6.1. Знает, как творчески использовать имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития. ИУК-6.2. Умеет самостоятельно выявлять мотивы и стимулы для саморазвития, определяя реалистические цели профессионального роста. ИУК-6.3. Владеет навыками планирования профессиональной траектории с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда.
ПК - 4	Способен оценивать системы организации, оплаты и стимулирования труда и управлять показателями результативности труда персонала	ИПК-4.1 Знать, как оценивать системы организации труда персонала и условия труда. ИПК-4.2 Уметь: оценивать системы оплаты и стимулирования труда, разрабатывает предложения по их совершенствованию ИПК-4.3 Владеть: управлением показателями результативности труда персонала

4. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

4.1. ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ.

Тесты содержат набор вопросов, в полном объеме охватывающие изученный теоретический материал по указанной теме (индикаторы ЗНАТЬ). Выполнение тестов позволяет определить результат освоения компетенций по дисциплине в рамках рассматриваемой темы, оцениваемый с помощью соответствующих индикаторов достижения компетенций. Индивидуальный тестовый сеанс для каждого обучающегося формируется по

специальному алгоритму, обеспечивающему заданную тематическую структуру и пропорциональное наличие вопросов разного типа и сложности.

При формировании тестов необходимо использовать задания следующих типов:

Тип задания 1. Задания закрытого типа на установление соответствия.

Тип задания 2. Задания закрытого типа на установление последовательности.

Тип задания 3. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор одного правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора.

Тип задания 4. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор нескольких ответов из предложенных с последующим объяснением своего выбора.

Тип задания 5. Задания открытого типа с развернутым ответом.

Тема	**Код и формулировка компетенции**	**Индикаторы достижения компетенции**	**Тест по теме**
Тема 1. Управление социальным развитием организации	УК-6. Способен определить и реализовать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	ИУК-6.1. Знает, как творчески использовать имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития.	1. Трудовое поведение — это: а) любые действия человека вне работы б) форма взаимодействия работника с организацией, выражающаяся в способах выполнения работы, отношении к обязанностям, коллегам, руководству и нормам организации в) только выполнение плана продаж г) только подпись в трудовом договоре Ответ: б (трудовое поведение — совокупность действий и отношений работника в процессе труда). 2. Структурными элементами трудового поведения являются: а) потребности, интересы, мотивы, установки, ценности, нормы — внутренние регуляторы, реализуемые в действиях б) только внешние условия в) только зарплата г) элементы не выделяются Ответ: а (поведение определяется цепочкой «потребность → интерес → мотив → действие» под влиянием ценностей и норм). 3. Внешние и внутренние регуляторы трудового поведения различаются тем, что: а) внешние — всегда сильнее б) внешние регуляторы — нормы, стимулы, контроль со стороны организации; внутренние — потребности, ценности, установки самого работника в) внутренних регуляторов не существует г) это одно и то же Ответ: б (два уровня регуляции поведения: организационный и личностный). 4. Организационное (должностное) поведение

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			дополняется поведением организационным citizenship (OCB) — «гражданским» поведением, которое проявляется в: а) только минимальном исполнении обязанностей б) добровольных действиях сверх формальных требований: помощь коллегам, инициативы, защита интересов организации в) нарушении норм г) отказе от сотрудничества Ответ: б (OCB — организационное гражданское поведение сверх роли). 5. Девиантное (отклоняющееся) трудовое поведение — это: а) обычная работа б) действия работников, противоречащие нормам организации: нарушение дисциплины, хищения, нечестность, саботаж, агрессия в) высокая производительность г) волонтёрство Ответ: б (девиантное поведение — нарушение организационных норм и правил).
Тема 2. Теория поведения личности	УК-6. Способен определить и реализовать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	ИУК-6.1. Знает, как творчески использовать имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития	6. Согласно пирамиде А. Маслоу, поведение человека в каждый момент определяется: а) всеми потребностями одновременно в равной мере б) доминирующей (актуальной) потребностью — неудовлетворённой потребностью низшего уровня, пока не удовлетворены вышестоящие в) только потребностью в самореализации г) случайными факторами Ответ: б (иерархия: актуальная потребность определяет текущую направленность поведения). 7. Теория К. Альдерфера (ERG) отличается от Маслоу тем, что: а) полностью её повторяет б) допускает движение не только вверх по уровням (удовлетворение), но и вниз — фрустрацию высших потребностей усиливает значимость низших в) отрицает существование потребностей г) включает только один уровень Ответ: б (ERG: существование, связь, рост; механизм регрессии при фрустрации). 8. По теории Д. МакКлелланда основными

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			приобретёнными потребностями являются: а) физиологические, безопасности, социальные б) достижение, власть, причастность (аффилиация) в) только деньги г) только безопасность Ответ: б (три приобретённые потребности: achievement, power, affiliation).
Тема 3. Мотивация трудовой деятельности персонала	УК-6. Способен определить и реализовать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	ИУК-6.2. Умеет самостоятельно выявлять мотивы и стимулы для саморазвития, определяя реалистические цели профессионального роста.	9. Согласно теории ожиданий В. Врума, мотивация определяется произведением: а) зарплаты и стажа б) ожидания «усилия → результат» × ожидание «результат → вознаграждение» × валентность (ценность вознаграждения) в) премии и должности г) возраста и опыта Ответ: б ($M = O_1 \times O_2 \times B$: если хотя бы один элемент нулевой, мотивация близка к нулю). 10. Теория справедливости Дж. Адамса объясняет: а) только размер премии б) сравнение работником отношения «вознаграждение/вклад» своего и референтных других; воспринимаемая несправедливость вызывает напряжение и снижение усилий в) только график работы г) только стаж Ответ: б (сравнение соотношений «вклад — результат»). 11. Гигиенические факторы по Герцбергу при их улучшении: а) создают устойчивую мотивацию б) устраняют неудовлетворённость, но сами по себе не мотивируют; мотиваторы — достижения, признание, содержание работы, ответственность, рост в) полностью бесполезны г) всегда мотивируют Ответ: б (разграничение гигиенических и мотивирующих факторов). 12. Самодетерминация по теории Э. Деси и Р. Райана предполагает: а) только внешнее подкрепление б) внутреннюю мотивацию, опирающуюся на потребности в автономии, компетентности и связи с другими; внешние награды могут вытеснять внутреннюю мотивацию в) отрицание внутренней мотивации г) только денежные стимулы

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			Ответ: б (теория самодетерминации: автономия, компетентность, связанность; эффект вытеснения внутренней мотивации). 13. Эффект сверхоправдания (overjustification) проявляется в том, что: а) премия всегда усиливает интерес к работе б) чрезмерное внешнее вознаграждение за изначально интересную деятельность снижает внутреннюю мотивацию в) мотивация не меняется г) эффект не существует Ответ: б (эффект вытеснения внутренней мотивации внешними наградами).
		И У К - 6 . 3 . Владеет навыками планирования профессиональной траектории с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда.	14. Социальная установка (аттитюд) — это: а) любое действие б) устойчивая предрасположенность человека оценивать объект и действовать по отношению к нему определённым образом (когнитивный, аффективный, поведенческий компоненты) в) только знание фактов г) физическое состояние Ответ: б (структура установки: когнитивный, эмоциональный, поведенческий компоненты). 15. Удовлетворённость трудом — это: а) результат работы б) эмоционально-оценочное отношение работника к работе и её аспектам (содержание, оплата, отношения, условия) в) должность г) выработка Ответ: б (удовлетворённость — отношение к различным аспектам труда). 16. Вовлечённость (engagement) отличается от удовлетворённости тем, что: а) это одно и то же б) вовлечённость — готовность прикладывать дополнительные усилия и энергия вклада в дело, а не только эмоциональная оценка; она сильнее связана с результативностью в) удовлетворённость важнее для результатов г) вовлечённость не связана с работой Ответ: б (engagement — энергия и вклад, а не только оценка).

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
Тема 4. Управление нововведениями в кадровых системах	ПК-4. Способен оценивать системы организации, оплаты и стимулирования труда и управлять показателями и результативности труда персонала и	ИПК-4.1 Знать, как оценивать системы организации труда персонала и условия труда	17. Три компонента организационной приверженности по Дж. Мейеру и Н. Аллен: а) аффективный (эмоциональная привязанность), продолжаемый (затраты на уход), нормативный (чувство долга) б) только зарплатный в) только карьерный г) компонентов нет Ответ: а (аффективная, продолжаемая (continuance), нормативная приверженность). 18. Психологический контракт — это: а) письменный трудовой договор б) неявные взаимные ожидания работника и организации (что работник вкладывает и что ожидает взамен, и наоборот) в) коллективный договор г) должностная инструкция Ответ: б (психологический контракт — неформальные взаимные ожидания). 19. Нарушение психологического контракта (например, невыполнение обещаний карьерного роста) чаще всего ведёт к: а) росту лояльности б) снижению доверия, приверженности и росту намерения уволиться в) повышению производительности г) никаким последствиям Ответ: б (нарушение психологического контракта — сильный фактор оттока).
Тема 5. Этика деловых отношений	ПК-4. Способен оценивать системы организации, оплаты и стимулирования труда и управлять показателями и результативности труда персонала и	ИПК-4.2 Уметь: оценивать системы оплаты и стимулирования труда, разрабатывает предложения по их совершенствованию	20. Групповая сплочённость и групповые нормы влияют на: а) только оформление офиса б) производительность: при высокой сплочённости и принятии целей руководства — рост результативности; при неприятии целей — групповые нормы могут снижать выработку в) ничего г) только дресс-код Ответ: б (сплочённость усиливает влияние групповых норм — как позитивное, так и негативное). 21. Социальная леность (social loafing) — это: а) увольнение б) снижение индивидуальных усилий в группе по сравнению с индивидуальной работой (эффект «растворения ответственности») в) командная работа г) мотивация

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			Ответ: б (social loafing — снижение вклада в группе). 22. Методы снижения социальной лености включают: а) персональную ответственность и измеримость вклада, небольшие группы, значимость задач, обратную связь по вкладу б) увеличение группы в) анонимность вклада г) отсутствие контроля Ответ: а (инструменты против social loafing). 23. Групповое мышление (groupthink) — это: а) метод мозгового штурма б) стремление группы к единомыслию ценой игнорирования альтернативных мнений и рисков, ведущее к ошибочным решениям в) форма командной работы г) положительный эффект дискуссии Ответ: б (groupthink — дефект группового принятия решений).
		ИПК-4.3 Владеть: управлением показателями результативности труда персонала	24. Средства против группового мышления: а) назначение «адвоката дьявола», независимые мнения, открытая дискуссия, разделение генерации идей и оценки б) усиление давления руководителя в) сокращение состава группы г) единогласие как цель Ответ: а (приёмы профилактики groupthink). 25. Эффект панихи или конформизма (влияние большинства) проявляется в том, что: а) люди всегда правы в одиночку б) работники склонны подстраивать мнение и поведение под группу, особенно при высокой сплочённости и статусе большинства в) большинство не влияет на поведение г) конформизма не существует Ответ: б (конформность — следование групповому мнению).
Тема 6. Управление конфликтами и	ПК-4. Способен оценивать системы организаци	ИПК-4.1 Знать, как оценивать системы организаци	26. Лидерство отличается от руководства (менеджмента) тем, что: а) это одно и то же б) лидерство — неформальное влияние через доверие и авторитет, руководство — формальная позиция с властными полномочиями в) руководитель не влияет

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
стрессами	и, оплаты и стимулирования труда и управлять показателями и результативности труда персонала и	и труда персонала и условия труда	на людей г) лидерство закреплено в штатном расписании Ответ: б (лидер — влияние на основе признания, руководитель — на основе должности). 27. Теория X и Y Д. МакГрегора описывает: а) два типа технологий производства б) два набора представлений руководителя о работниках (X — ленивые, избегают ответственности; Y — способны к самоуправлению, ищут ответственность), определяющих стиль управления в) два вида зарплаты г) два вида офисов Ответ: б (система представлений менеджера о людях, влияющая на стиль руководства). 28. Ситуационное лидерство (П. Херси и К. Бланчард) предполагает выбор стиля в зависимости от: а) зарплаты сотрудника б) зрелости исполнителя (компетентность + готовность/мотивация) — директивный, наставнический, поддерживающий, делегирующий стили в) стажа компании г) ничего Ответ: б (ситуационная модель: стиль подбирается под уровень зрелости исполнителя).

Критерии оценивания диагностической работы:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	от 90 до 100 % правильно выполненных заданий
хорошо	от 70 до 89 % правильно выполненных заданий
удовлетворительно	от 50 до 69 % правильно выполненных заданий
неудовлетворительно	менее 50 % правильно выполненных заданий