

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 16.09.2025 15:14:49
Уникальный программный ключ:
04c19ed8bb98f3b6cb77a486b9a8788b8322923



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Проектирование системы оплаты труда и материального стимулирования» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 1 из 17	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

**Фонд оценочных средств
для промежуточной аттестации
по дисциплине**

Проектирование системы оплаты труда и материального стимулирования

Направление подготовки (специальность)

38.03.03 «Управление персоналом»

Направленность (профиль)

«Управление персоналом в организации»

Присваиваемая квалификация (степень)

бакалавр

Форма обучения

Очная, очно-заочная

Челябинск 2025 г.



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Проектирование системы оплаты труда и материального стимулирования» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 2

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Содержание

- 1. Паспорт фонда оценочных средств**
- 2. Перечень формируемых компетенций**
 - 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной**
- 3. Содержание оценочных средств по дисциплине**
 - 3.1 Виды оценочных средств**
 - 3.2 Содержание оценочных средств**
- 4 Порядок проведения и критерии оценивания промежуточной аттестации**
 - 4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (защиты отчета)**
 - 4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств.**
 - 4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций**



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Проектирование системы оплаты труда и материального стимулирования» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) «Управление персоналом в организации»

Дисциплина: Проектирование системы оплаты труда и материального стимулирования

Семестр (семестры) изучения: для очной формы обучения - 7 семестр, для очно-заочной – 8 семестр

Форма промежуточной аттестации: зачет

Для очной формы обучения применяется балльно-рейтинговая система оценивания.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций:

Коды компетенции согласно ФГОС (ОПОП ВО)	Содержание компетенций согласно ФГОС (ОПОП ВО)	Индикаторы достижения компетенции согласно ОПОП	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
1	2	3	4
ПК-9	Способен разрабатывать систему оплаты и материального стимулирования труда	ПК-9.1. Демонстрирует знание принципов и методов разработки систем оплаты и материального стимулирования труда, нормативных правовых и локальных актов по разработке системы оплаты труда и материального стимулирования труда ПК-9.2. Анализирует эффективность системы оплаты и материального стимулирования труда ПК-9.3. Демонстрирует способность регламентировать систему оплаты труда и материального стимулирования персонала организации	Знать: современные системы оплаты труда и материального стимулирования, практику их применения и основы их разработки и проектирования Уметь: проектировать, разрабатывать, применять, документально оформлять системы оплаты труда и материального стимулирования Владеть: базовыми навыками проектирования, разработки и формирования систем оплаты труда и материального стимулирования персонала в организации

3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

3.1 Виды оценочных средств

№ п/п	Код компетенции/ планируемые результаты обучения	Контролируемые темы, разделы	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства на промежуточной аттестации/№ задания
1.	ПК – 9	Раздел 1	тест	Теоретические



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Проектирование системы оплаты труда и материального стимулирования» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 4	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № ____
----------------------	--------	------------------------	--------------

	<p>Знать: принципы и основы формирования системы оплаты труда, основные понятия организации оплаты труда, формы и системы оплаты труда, условия их применения, элементы и порядок разработки премиальных систем, методы расчета фонда оплаты труда, содержание и порядок разработки документов, регламентирующих систему оплаты труда</p> <p>Уметь: разрабатывать, применять, документально оформлять, анализировать и оценивать формы и системы оплаты труда, составляющие основу материальной мотивации персонала в организации</p>	<p>Проектирование системы оплаты труда как основы материального стимулирования</p> <p>1.1. Организационные и правовые условия разработки систем оплаты</p> <p>1.2. Практика применения и проектирования современных систем оплаты и стимулирования труда</p>	<p>задача практическое задание</p>	<p>вопросы №1-32</p> <p>Задания теста № 1-25</p> <p>Практические задания 1-4</p>
2.	<p>Владеть: базовыми навыками разработки и формирования систем оплаты труда, их анализа и оценки как основы материальной мотивации персонала в организации</p>	<p>Раздел 2</p> <p>Проектирование социального пакета в организациях</p> <p>2.1 Структура социального пакета и особенности его проектирования</p> <p>2.2 Практика формирования социального пакета в различных организациях</p>	<p>тест</p> <p>задача практическое задание</p>	<p>Теоретические вопросы № 33-40</p> <p>Задания теста № 26-50</p> <p>Практические задания 5-7</p>

Типовые задания, критерии и показатели оценивания в рамках текущего контроля представлены в рабочей программе по дисциплине. Полные комплекты оценочных средств и контрольно-измерительных материалов хранятся на кафедре и являются учебно-методическими материалами ограниченного (конфиденциального) пользования.

3.2 Содержание оценочных средств

Оценочные средства промежуточной аттестации представлены базой вопросов для тестирования, теоретических вопросов для собеседования и практическими заданиями.

3.2.1 База тестовых вопросов.

1. К элементам организации заработной платы относятся:

- тарифная система оплаты труда;
- индексация заработной платы;
- затраты заработной платы на рубль продукции;
- формы и системы оплаты труда;
- нормы затрат и результатов труда.



2. Организация оплаты труда – это:

- a) система установления ставок заработной платы рабочих и служащих на основе определенных тарифных нормативов;
- b) способ использования норм труда и тарифной (бестарифной) системы для расчетов заработной платы работников;
- c) **определенный порядок установления и выплаты работникам заработной платы;**
- d) расчет заработной платы работникам.

3. Система оплаты труда – это:

- a) **вариант взаимосвязи между результатом труда работника и уровнем его оплаты;**
- b) порядок начисления заработной платы работнику;
- c) способ формирования заработной платы работника на основе тарифной системы;

4. Для повременной оплаты труда характерна оплата труда в соответствии с:

- a) количеством изготовленной, реализованной продукции (товаров);
- b) количеством отработанного времени;
- c) количеством оказанных торговых услуг;
- d) **согласно фактически отработанному времени исходя из должностного оклада.**

5. Что предполагает сдельно-прогрессивная система?

- a) заработок работнику исчисляется по заранее установленным расценкам за каждую единицу качественно произведенной продукции (выполненной работы);
 - b) заработок вспомогательных рабочих зависит от заработка основных рабочих, обслуживаемых ими;
 - c) **работному сверх заработка по прямым сдельным расценкам выплачивается премия за достижение определенных качественных и количественных показателей;**
 - d) заработок работнику исчисляется в пределах исходной нормы по прямым сдельным расценкам, а сверх нее – по повышенным.
- a) обслуживающих производств
 - b) основного производства.

6. Исключите лишнее из условий применения повременной формы оплаты труда?

- a) отсутствие количественных показателей оценки результатов труда;
- b) **наличие возможности у работника оказывать непосредственное влияние на объем выработки;**
- c) ведение строгого учета отработанного времени;
- d) соответствие квалификации работников разряду выполняемых работ.

7. Что такое тарифная ставка?

Ответ: фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

8. Исключите лишнее из характеристик бестарифной системы оплаты труда:

- a) строгий учет отработанного времени;
- b) присвоение работнику коэффициента трудового участия;
- c) присвоение работнику коэффициента квалификационного уровня;



- d) **определение работнику доплат и надбавок.**
- 9. Что представляет собой система «плавающих окладов»?**
- a) размер оклада меняется в зависимости от квалификации работника;
 - b) размер оклада изменяется в зависимости от должности работника;
 - c) **размер оклада зависит от конкретного результата деятельности работника.**
- 10. Исключите лишнее из элементов тарифной системы?**
- a) тарифная ставка;
 - b) схемы должностных окладов руководителей и специалистов;
 - c) система районных коэффициентов;
 - d) **диапазон тарифной сетки.**
- 11. Какая часть тарифной системы призвана компенсировать дополнительные затраты труда работника?**
- Ответ:** доплаты
- 12. Что такое премия?**
- a) вознаграждение работника, призванное компенсировать дополнительные затраты его труда;
 - b) **дополнительное, по сравнению с основной заработной платой, вознаграждение работника, выплачиваемое ему лишь в определенных случаях, как поощрение особых достижений;**
 - c) вознаграждение, выплачиваемое только высококвалифицированным работникам;
 - d) вознаграждение, призванное возместить затраты работника на повышение квалификации.
- 13. Исключите лишнее из элементов премиальных систем:**
- a) показатели и условия премирования;
 - b) круг премируемых работников;
 - c) **размер районного коэффициента;**
 - d) источник премиальных выплат.
- 14. Исключите лишнее из условий применения сдельной формы оплаты труда?**
- a) наличие количественных показателей оценки результатов труда;
 - b) отсутствие возможности у работника оказывать непосредственное влияние на объем выработки;
 - c) наличие строгого контроля за качеством продукции;
 - d) **обоснованное нормирование труда.**
- 15. К нормативным документам, регламентирующим систему оплаты труда в организации, относятся:**
- a) Коллективный договор
 - b) **Положение об оплате труда**
 - c) **Положение о премировании**
 - d) Трудовой кодекс.
- 16. Действующие на предприятии виды, формы и системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, системы премирования устанавливаются:**
- a) **Администрацией предприятия.**
 - b) Коллективом работников
 - c) Правительством РФ (через профильные министерства).
 - d) Профсоюзом.



17. В соответствии с ТК РФ работодатель в связи с повышением МРОТ на федеральном уровне:

- а) не обязан индексировать заработную плату;
- б) **обязан индексировать заработную плату.**

18. В соответствии с трудовым законодательством положение об оплате труда разрабатывается:

- а) главным бухгалтером;
- б) главным экономистом;
- в) **начальником отдела труда и заработной платы;**
- г) всеми перечисленными работниками;
- д) трудовое законодательство это не регламентирует.

19. Какие выплаты относятся к выплатам социального характера?

Ответ: суммы средств, связанные с предоставленными работникам социальными льготами, в частности, на лечение, отдых, проезд, трудоустройство (без пособий из государственных внебюджетных фондов)

20. Дайте определение заработной платы.

Ответ: заработная плата - это вознаграждение, которое получает работник в обмен на свой труд на предприятии.

21. Как называется часть заработной платы, которую работник получает непосредственно за выполнение своих основных обязанностей (требования должностных инструкций, положений об отделах и т.д.) или установленных норм труда?

Ответ: постоянная часть.

22. Как называется определенный порядок установления и выплаты работникам заработной платы?

Ответ: организация оплаты труда

23. Как называется система оплаты труда, которая основана на применении различного вида коэффициентов для оценки квалификации и результативности труда работников и использовании их для распределения между работниками средств на оплату труда, сформированных (рассчитанных) тем или иным способом?

Ответ: бестарифная система оплаты труда

24. Как называется система оплаты труда, при которой Все должности разделяются на группы по степени значимости для организации (грейды) и каждой группе присваивается свой уровень оплаты?

Ответ: система грейдов

25. Перечислите системы сдельной формы оплаты труда.

Ответ: прямая сдельная, сдельно -премиальная, сдельно – прогрессивная, косвенная сдельная, аккордная.

Раздел 2. Проектирование социального пакета в организациях

26. Исключите лишнее из этапов разработки социального пакета:

- а) определение целей разработки социального пакета
- б) анализ социальных пакетов компаний-конкурентов.
- в) **выбор способа формирования компенсационного пакета**



г) изучение потребности в социальных благах сотрудников смежных профессий

27. Укажите формы заработной платы:

- а) сдельная, повременная;**
- б) повременная, аккордная;**
- в) прямая сдельная;**
- г) косвенная сдельная;**

28. Часть заработной платы, которую работник получает непосредственно за выполнение своих основных обязанностей (требования должностных инструкций, положений об отделах и т.д.) или установленных норм труда называется:

Ответ: постоянной

29. Оплата за результативность включает в себя:

- а) премии за основные результаты деятельности;**
- б) тарифные ставки и оклады;**
- в) единовременные премии;**
- г) доплаты и надбавки.**

30. Как называется дополнительное, по сравнению с основной заработной платой, вознаграждение работника, выплачиваемое ему лишь в определенных случаях, как поощрение особых достижений?

Ответ: премия

31. Что из нижеперечисленного относится к материальным неденежным направлениям стимулирования труда (отметьте не менее двух правильных ответов):

- а) доплаты и надбавки;**
- б) участие в акционерном капитале;**
- в) участие в прибылях;**
- г) организация питания;**
- е) программы жилищного строительства.**

32. К какой группе методов стимулирования труда относится организация тренингов и повышения квалификации персонала:

- а) материальное денежное стимулирование;**
- б) материальное неденежное стимулирование;**
- в) нематериальное (моральное) стимулирование.**

33. К какой группе методов стимулирования труда относится предоставление дополнительных отпусков персоналу:

- а) материальное денежное стимулирование;**
- б) материальное неденежное стимулирование;**
- в) нематериальное (моральное) стимулирование.**

34. Исключите лишнее из видов нематериального стимулирования:

- а) стимулирование свободным временем;**
- б) моральное;**
- в) премиальное вознаграждение;**
- г) организационное.**



35. Отправной точкой формирования системы стимулирования и мотивации труда является:

- а) определение показателей оценки труда;
- б) диагностика существующей системы мотивации и стимулирования труда персонала;**
- в) формулирование целей создания системы;
- г) регламентация системы стимулирования.

36. Как называется цель системы мотивации и стимулирования труда, которая призвана поддерживать высокую заинтересованность работников в достижении показателей, отвечающих требованиям организации?

- а) эффективное развитие бизнеса;
- б) сохранение сотрудников организации;
- в) стимулирование производительности;**
- г) справедливая оценка трудового вклада работников.

37. Как называются факторы, воздействующие на эффективность системы мотивации и стимулирования труда и которые служат цели обеспечения соответствия прав и обязанностей работника в процессе труда с учетом возложенных на него функций:

- а) организационные факторы;
- б) правовые факторы;**
- в) материальные факторы;
- г) социальные факторы.

38. Определите содержание организационных факторов, воздействующих на эффективность системы мотивации и стимулирования труда:

- а) установление определенного порядка проведения работ, разграничение полномочий, формулирование целей и задач;**
- б) определяют конкретные формы материального стимулирования: заработную плату, премии, надбавки и т.д. и их размер;
- в) предполагают повышение заинтересованности работников путем предоставления им различных социальных льгот, оказания социальной помощи, участия работников в управлении коллективом;
- г) представляют комплекс мероприятий, цель которых – обеспечение положительного морально-нравственного климата в коллективе, правильный подбор и расстановка кадров.

39. На каком этапе разработки системы мотивации и стимулирования труда получают статистически достоверные данные о средней заработной плате специалистов по конкретным должностям, уровне и динамике оплаты труда, издержках работодателя на рабочую силу:

- а) этап мониторинга рынка труда и позиционирования организации;**
- б) этап диагностики мотивации работников;
- в) этап анализа стратегии управления персоналом организации;
- г) диагностика существующих в организации форм и методов стимулирования труда.

40. Целями разработки социального пакета на предприятии являются:

- а) формирование «среднего» класса в обществе;



- б) рост производительности труда и желание работников трудиться;**
в) выбор наиболее эффективной системы оплаты труда;
г) социальная защищенность работников.
- 41. Что относится к целям нематериального стимулирования?**
а) привлечение и закрепление квалифицированного персонала;
б) усиление роли материального стимулирования через ее дополнения нематериального стимулирования;
в) увеличение прибыли компании через стимулирование эффективного труда;
г) **все варианты верны.**
- 42. Нематериальное стимулирование работников предполагает:**
а) выплаты, стимулирующие занятость (за выполнение обязанностей вакантной должности, выслугу лет), сложность (условия труда, характер работы и т.п.), ответственность (увеличение численности работников, материальная ответственность);
б) внедрение компенсационного пакета;
в) **перспективу роста, возможность обучения, а также имя и престиж компании**
- 43. За рост количественных и качественных показателей выплачивается:**
а) социальный пакет;
б) базовый оклад;
в) **переменная часть вознаграждения;**
г) доплаты и надбавки
- 44. Регулирование поведения работников на основе предметов и явлений, отражающих общественное признание – это:**
Ответ: моральное стимулирование
- 45. Использование игровых механик и элементов игрового дизайна для вовлечений и мотивации людей к достижению целей – это:**
а) моральное стимулирование
б) организационное стимулирование
в) участие в управление
г) петернализм
д) **геймификация**
- 46. Отметьте недостаток использования моральных стимулов:**
а) дороговизна
б) **возможная быстрая насыщаемость работников такими стимулами, что может спровоцировать раздражение**
в) наличие элемента случайности
г) субъективность
- 47. Как называется вид стимулирования, при котором осуществляется регулирование поведения работников на основе изменения времени его занятости?**
Ответ: стимулирование свободным временем
- 48. Какой вид стимулирования труда предполагает, что регулировать поведение работника можно на основе изменения чувства его удовлетворенности работой в организации?**



- а) **организационное стимулирование;**
- б) стимулирование свободным временем;
- в) моральное стимулирование;
- г) стимулирование обучением.

49. К какому виду стимулирования труда относится привлечение работников к управлению, привлечение их к решению различных проблем предприятия, делегирование полномочий?

Ответ: нематериальное стимулирование

50. Как называется программа предоставления социального пакета, которая предлагает работникам организации некоторый обязательный минимальный набор выплат и услуг и возможность выбора дополнительных услуг или их денежного эквивалента в рамках установленного лимита?

Ответ: программа «кафетерий»

3.2.2 База теоретических вопросов для собеседования

1. Понятие материально-денежного стимулирования и его структура.
2. Классификация видов стимулирования труда.
3. Экономическое содержание заработной платы.
4. Функции и принципы организации заработной платы.
5. Тарифная система как элемент организации заработной платы.
6. Системы оплаты труда и их характеристика.
7. Переменная часть заработной платы: различные виды премирования.
8. Понятие формы заработной платы как класса систем оплат труда, сгруппированных по признаку учета результатов труда.
9. Сдельная оплата труда, основанная на учете количества изготовленной продукции или выполненных услуг.
10. Принципы организации оплаты труда.
11. Понятие политики в области оплаты труда и материального стимулирования.
12. Цели работников и работодателя в политике оплаты труда и материального стимулирования.
13. Этапы проектирования систем оплаты труда.
14. Организационный этап. Субъекты проектирования: функции и сравнительная характеристика.
15. Сбор информации: источники и критерии качества.
16. Организация работы: перечень мероприятий и их краткая характеристика.
17. Проектировочный этап и его характеристика.
18. Факторы, определяющие размер и структуру оплаты труда и материального стимулирования.
19. Разработка макета системы оплаты труда и материального стимулирования.
20. Внедренческий этап и его характеристика.
21. Проектирование тарифных систем.
22. Разработка «гибких» тарифных систем.
23. Методы оценки сложности труда.
24. Общая схема тарификации работ.



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Проектирование системы оплаты труда и материального стимулирования» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 12	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

25. Аналитическая оценка сложности труда.
26. Описание работ: структура, элементы, содержание.
27. Определение тарифных ставок.
28. Классификация доплат и надбавок.
29. Расчет потребностей в средствах на оплату труда.
30. Проектирование премиальных выплат.
31. Положение об оплате труда и его основные разделы.
32. Положение о премировании: содержание и особенности разработки.
33. Понятие социального пакета организации, его виды.
34. Функции социального пакета.
35. Цель использования социального пакета в функции управления.
36. Принципы распределения социального пакета.
37. Классификация социальных выплат.
38. Подходы к определению структуры социального пакета.
39. Алгоритм разработки социального пакета.
40. Состав и денежная оценка социального пакета.

3.2.3 База практических заданий

Оценка сформированности умений и владений осуществляется с помощью практических заданий

№ п/п	Формулировка задания	Ответ или вариант решения																																							
1.	<p>Проведите анализ издержек работодателя на оплату труда и выплаты социального характера (млн.руб). Индекс цен по факту 1,1. Численность персонала не изменилась. Какие выводы можно сделать по результатам анализа?</p> <table border="1"><thead><tr><th>Показатель</th><th>План</th><th>Факт</th></tr></thead><tbody><tr><td>Оплата за отработанное время</td><td>60</td><td>65</td></tr><tr><td>Оплата за неотработанное время</td><td>8</td><td>11</td></tr><tr><td>Единовременные поощрения</td><td>9</td><td>20</td></tr><tr><td>Выплаты на питание, жилье, топливо</td><td>1</td><td>1</td></tr><tr><td>Выплаты социального характера</td><td>15</td><td>25</td></tr></tbody></table>	Показатель	План	Факт	Оплата за отработанное время	60	65	Оплата за неотработанное время	8	11	Единовременные поощрения	9	20	Выплаты на питание, жилье, топливо	1	1	Выплаты социального характера	15	25	<p>Чтобы сравнить надо учесть индекс цен.</p> <table border="1"><thead><tr><th>Показатель</th><th>План</th><th>Факт</th></tr></thead><tbody><tr><td>Оплата за отработанное время</td><td>66</td><td>65</td></tr><tr><td>Оплата за неотработанное время</td><td>8,8</td><td>11</td></tr><tr><td>Единовременные поощрения</td><td>9,9</td><td>20</td></tr><tr><td>Выплаты на питание, жилье, топливо</td><td>1,1</td><td>1</td></tr><tr><td>Выплаты социального характера</td><td>16,5</td><td>25</td></tr><tr><td>Итого</td><td>102,3</td><td>122</td></tr></tbody></table> <p>Выводы: в сопоставимых ценах издержки увеличились за счет роста единовременных поощрений выплат социального характера. Оплата за отработанное время сократилась и т.д.</p>	Показатель	План	Факт	Оплата за отработанное время	66	65	Оплата за неотработанное время	8,8	11	Единовременные поощрения	9,9	20	Выплаты на питание, жилье, топливо	1,1	1	Выплаты социального характера	16,5	25	Итого	102,3	122
Показатель	План	Факт																																							
Оплата за отработанное время	60	65																																							
Оплата за неотработанное время	8	11																																							
Единовременные поощрения	9	20																																							
Выплаты на питание, жилье, топливо	1	1																																							
Выплаты социального характера	15	25																																							
Показатель	План	Факт																																							
Оплата за отработанное время	66	65																																							
Оплата за неотработанное время	8,8	11																																							
Единовременные поощрения	9,9	20																																							
Выплаты на питание, жилье, топливо	1,1	1																																							
Выплаты социального характера	16,5	25																																							
Итого	102,3	122																																							
2.	<p>Предприниматель Петров А.А. владеет сетью магазинов по продаже продуктов питания. Он рассматривает три варианта оплаты труда</p>	<p>Вариант 2, т.к. оклад дает гарантию, а премия за выполнение</p>																																							



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Проектирование системы оплаты труда и материального стимулирования» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 13

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	продавцов: 1) фиксированные процент от продаж; 2) фиксированный оклад + премия за выполнения плана; 3) оклад + премия нескольким лучшим продавцам. Выберите наилучший вариант оплаты при условии, что продавцы – это молодые девушки, многие являются студентками. Обоснуйте свой ответ.	плана стимулирует к достижению нужного для организации показателя и дает возможность работникам влиять на свой доход.	
3.	При разработке системы оплаты труда компания ориентировалась на среднерегиональные уровни заработных плат. Однако, вскоре выяснилось, что привлечь квалифицированных специалистов из города при таких условиях невозможно. Увеличив городским специалистам зарплату, компания столкнулась с требованиями местных работников поднять и им зарплату. Насколько обоснованно это требование? Как следует поступить руководству компании?	Компания нарушила принцип равной оплаты за равный труд, дискриминация запрещена. Требование обосновано. Необходимо внести изменения в систему оплаты труда, в сторону взаимосвязи вознаграждения и результатов труда.	
4.	При пилотном внедрении новой системы оплаты труда возможен один из двух вариантов: а) выплата заработной платы по старым условиям при параллельных расчетах по новым условиям и б) экспериментальное внедрение новой системы в нескольких подразделениях. Проведите сравнительный анализ этих вариантов, выявив их достоинства и недостатки. В каких условиях Вы бы использовали каждый из этих вариантов?	Достоинство варианта а) что сразу понятно, не нарушено ли законодательство, работникам видны преимущества новой системы, недостаток – двойная работа; вариант б): + можно выявить все недостатки новой системы; - удлиняется срок внедрения новой системы	
5.	Предположим, что Вы – менеджер по персоналу динамично развивающейся компании, у которой возникла необходимость найма новых программистов. Однако, при изучении рынка труда Вы выяснили, что существует дефицит программистов требуемой квалификации, в результате чего их можно привлечь только установив более высокую заработную плату, чем та, которую получают уже нанятые и успешно справляющиеся со своими обязанностями программисты аналогичной квалификации. Компания не имеет возможности поднять заработную плату всем программистам. Каковы будут Ваши действия в данной ситуации?	Улучшить и сделать более привлекательным соц.пакет, показать перспективы профессионального роста, отбирать программистов, преимущественно профессионального и патристического типа мотивации, привлекать программистов из менее конкурентоспособных групп: молодежь, предпенсионный возраст, пересмотреть рабочие процесс в сторону трудосбережения, отдать часть работ на аутсорсинг и т.д.	
6.	Выберите знакомую вам организацию. Предложите по 3 элемента социального пакета для каждой категории персонала (рабочих, руководителей, служащих), обозначив цель их введения. Также опишите источники выплаты, потенциальную выгоду для работодателя замещения части заработной платы элементом социального пакета.	Варианты решения могут быть разными.	
7.	Выберите знакомую вам организацию. На ее примере разработайте механизм предоставления социального пакета по программе кафетерий. Напишите порядок действий в этом случае.	1. Определение целей разработки социального пакета в соответствии с анализом факторов внешней и внутренней среды, а также стратегии организации. 2. Анализ социальных пакетов компаний-конкурентов. 3. Выбор способа формирования компенсационного пакета (фиксированный набор льгот или	



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Проектирование системы оплаты труда и материального стимулирования» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 14	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

		вариант системы гибких льгот). 4. Разработка предварительной структуры социального пакета. 5. Изучение потребности в социальных благах и актуальности предлагаемого пакета для всего персонала. 6. Утверждение состава социального пакета и разработка внутреннего нормативного документа. 7. Внедрение и администрирование положения о социальном пакете. 8. Предоставление информации о социальном пакете персоналу и соискателям работы.
--	--	--

4 ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (зачета)

Непосредственно зачет проводится в 3 этапа.

На первом этапе студент выполняет тест из 20 вопросов.

Продолжительность – 20 минут.

На втором этапе студент готовит ответ на один из теоретических вопросов для собеседования. Продолжительность – 20 мин.

На третьем этапе студент выполняет практическое задание. Продолжительность 20 мин.

4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств.

4.2.1. Критерии оценивания теоретического вопроса

Отлично/ 9-10 баллов	Хорошо/ 6-8 баллов	Удовлетворительно/ 3-5 баллов	Неудовлетворительно/ 0-2 балла
зачтено			не зачтено
Высокий уровень освоения проверяемых компетенций	Средний уровень освоения проверяемых компетенций	Базовый уровень освоения проверяемых компетенций	Недостаточный уровень освоения проверяемых компетенций
Обучающийся глубоко знает вопрос, понимает сущности и взаимосвязи управленческих процессов и явлений,	Обучающийся хорошо знает материал, умеет оперировать управленческими категориями, но	Обучающийся удовлетворительно знает материал, излагает его не в полной объеме либо с ошибками, умеет	Обучающийся не разобрался с основными категориями, обнаруживает пробелы в знаниях основного



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Проектирование системы оплаты труда и материального стимулирования» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 15	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

умеет грамотно оперировать управленческими категориями, аргументированно и развернуто изложить свою точку зрения, применить полученные знания, свободно приводя примеры, дает полные ответы на основные и дополнительные вопросы.	допускает несущественные неточности, изложить свою точку зрения, применить полученные знания, приводя примеры, дает неполные ответы на основные и дополнительные вопросы.	оперировать управленческими категориями, но допускает существенные неточности, затрудняется аргументировать свою точку зрения, применить полученные знания, приводя примеры, не дает ответы на дополнительные вопросы.	учебно-программного материала, допускает принципиальные ошибки.
---	---	--	---

4.2.2. Критерии оценивания теста

Тест может формироваться в системе электронного обучения MOODLE либо в печатном варианте. Каждый правильный ответ оценивается в 0,5 балла.

Оценка	Отлично	Хорошо	Удовлетворитель но	Неудовлетворительно
	зачтено			не зачтено
% выполненных заданий	90-100	76-89	61-75	Менее 61
Баллы	9-10	6-8	3-5	0-2
Уровень освоения проверяемых компетенций	высокий	средний	базовый	недостаточный

4.2.3. Критерии оценивания практического задания

На третьем этапе студент решает практическое задание. Продолжительность 20 мин.

15-20 баллов выставляется обучающемуся, если предложенное решение обосновано и аргументировано; студент четко следует теоретическим знаниям и понятиям, логично излагает свои мысли; верно определено решение, необходимые расчеты выполнены без ошибок;

10-14 баллов выставляется студенту, если он предлагает решение, но не достаточно полно его аргументирует; не по всем позициям находит обоснование; допускает не точное употребление теоретического материала, не всегда доходчиво



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Проектирование системы оплаты труда и материального стимулирования» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 16	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

излагает свои мысли, необходимые расчеты выполнены без ошибок, но экономический или социальный смысл полученных показателей студент затрудняется объяснить;

4-9 баллов выставляется студенту, если предложенное им решение не аргументировано, не основано на теоретическом материале, допущены принципиальные ошибки, необходимые расчеты выполнены с ошибками;

0-3 балла ставится студенту, если он не способен предложить решение и объяснить его с применением теоретических знаний.

При получении оценки от 10 до 20 баллов выставляется «зачтено», при получении от 0 до 9 баллов – «не зачтено».

4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций

При оценке знаний студентов **очной формы обучения** применяется балльно-рейтинговая система оценки.

Оценка «зачтено» выставляется по показателям текущей аттестации при общей сумме более 61 балла. Если студент в течение семестра набирает менее 61 балла, то он сдает зачет в форме собеседования, тестирования и решения практических заданий. В этом случае, для получения зачета, необходимо получить по каждому из трех этапов оценку «зачтено».

При оценке знаний студентов **очно-заочной формы обучения** применяется балльная система оценки.

Оценка «зачтено» выставляется по при сдаче зачета в форме собеседования, тестирования и решения практических заданий, в случае получения по каждому из трех этапов оценки «зачтено».

Особенности проведения процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья обозначены в рабочей программе дисциплины (модуля).

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:

1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке «зачтено»: предполагает формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности: формируются системные знания, необходимые для самостоятельной работы по вопросам предметной области дисциплины. Студент способен аргументировать собственную точку зрения по дискуссионным вопросам дисциплины, свободно решать практические задачи,
2. Средний уровень соответствует оценке «зачтено»:
 - предполагает формирование компетенций на более высоком уровне: формируется общее понимание вопросов дисциплины, выработки и реализации управленческих решений в этой сфере; умение их анализировать, студент способен давать развернутые ответы на теоретические вопросы дисциплины с



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Проектирование системы оплаты труда и материального стимулирования» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 17	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

отдельными неточностями, решать практические задачи с отдельными затруднениями.

3. Базовый уровень соответствует оценке «зачтено»:

- предполагает формирование компетенций на начальном уровне: формируется общее представление по вопросам дисциплины, грамотное владение управленческой терминологией, умение ориентироваться в методах и принципах управленческой деятельности, нахождения организационно-управленческих решений.

4. Низкий уровень соответствует оценке «не зачтено».

- предполагает несформированность представлений о содержании дисциплины, не владение ее терминологией, не умение ориентироваться в методах и принципах дисциплины.

