

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 06.07.2026 10:39:53

Уникальный программный ключ:

04c19ed8bfb98f3b6cb77a486b9a8788b8322923

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 14

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

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

**ФТД 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

Год(ы) набора 2026

Челябинск 2026 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: ФТД Проектирование системы оплаты труда и материального стимулирования

Семестр (семестры) изучения: для очной формы обучения - 7 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 «ФТД Проектирование системы оплаты труда и материального стимулирования» направлено на формирование следующих компетенций:

Код и наименование компетенции согласно ФГОС	Индикаторы достижения компетенций согласно ОПОП ВО	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
1	2	3
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

Код, наименование компетенции согласно ФГОС	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине	Контролируемые темы/ разделы (номер и название раздела из РПД п.2.2)	Семестр	Номер задания	Наименование оценочного средства
ПК-9 Способен разрабатывать систему оплаты и материального стимулирования	Знать: современные системы оплаты труда и материального стимулирования,	Раздел 1 Проектирование системы оплаты труда как основы материального	очная форма – 7	1	Задание закрытого типа на установление соответствия



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 № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

труда	практику их применения и основы их разработки и проектирования	стимулирования 1.1.Организационные и правовые условия разработки систем оплаты 1.2.Практика применения и проектирования современных систем оплаты и стимулирования труда		2	Задание закрытого типа на установление последовательности
				3-20	Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа
	Уметь: проектировать, разрабатывать, применять, документально оформлять системы оплаты труда и материального стимулирования	Раздел 2 Проектирование социального пакета в организациях 2.1 Структура социального пакета и особенности его проектирования 2.2 Практика формирования социального пакета в различных организациях	очная форма – 7	21, 22	Задание открытого типа с кратким ответом/ вставить термин
				23, 24	Задание открытого типа с развернутым ответом
				25-28	Задания открытого типа с кратким ответом
	Владеть: базовыми навыками проектирования, разработки и формирования систем оплаты труда и материального стимулирования персонала в организации		очная форма – 7	29-34	Задание открытого типа задача

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.

3.2 Содержание оценочных средств

Часть 1. База тестовых вопросов закрытого типа

Задание 1. (Задание закрытого типа на установление соответствия)

Прочитайте задание, и установите соответствие между элементами системы оплаты труда и их примерами:



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. 5

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

<i>Элемент системы оплаты труда</i>	<i>Пример</i>
А) Основная заработная плата	1. Премия по итогам квартала за перевыполнение плана продаж
Б) Стимулирующие выплаты	2. Оклад менеджера по продажам согласно трудовому договору
В) Компенсационные выплаты	3. Доплата за работу в ночное время
Г) Социальные выплаты	4. Материальная помощь сотруднику в связи с рождением ребёнка

А	Б	В	Г

Задание 2. (Задание закрытого типа на установление последовательности)

Расположите этапы проектирования системы оплаты труда в организации в правильной последовательности от ранних к более поздним. Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:

1. Утверждение системы оплаты труда локальными нормативными актами и ознакомление с ними сотрудников.
2. Определение тарифных ставок, окладов и диапазонов зарплат по должностям.
3. Анализ текущей системы оплаты труда (если есть) и выявление её недостатков.
4. Проведение оценки должностей и рабочих мест (рейтинг, балльно-факторный метод и т.д.).

--	--	--	--

Задание 3. (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Какой инструмент позволяет дифференцировать оплату труда в зависимости от уровня компетенций, ответственности и ценности должности для компании?

- а) система КРІ;
- б) система грейдов;
- в) тарифная сетка;
- г) система комиссионных выплат.

Задание 4. (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Организация оплаты труда – это:

- а) система установления ставок заработной платы рабочих и служащих на основе определенных тарифных нормативов;



- б) способ использования норм труда и тарифной (бестарифной) системы для расчетов заработной платы работников;
- в) определенный порядок установления и выплаты работникам заработной платы;
- г) расчет заработной платы работникам.

Задание 5. (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Система оплаты труда – это:

- а) вариант взаимосвязи между результатом труда работника и уровнем его оплаты;
- б) порядок начисления заработной платы работнику;
- в) способ формирования заработной платы работника на основе тарифной системы

Задание 6. (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Для повременной оплаты труда характерна оплата труда в соответствии с:

- а) количеством изготовленной, реализованной продукции (товаров);
- б) количеством отработанного времени и выполненного плана;
- в) количеством оказанных торговых услуг;
- г) согласно фактически отработанному времени исходя из должностного оклада.

Задание 7. (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Что предполагает сдельно-прогрессивная система?

- а) заработок работнику исчисляется по заранее установленным расценкам за каждую единицу качественно произведенной продукции (выполненной работы);
- б) заработок вспомогательных рабочих зависит от заработка основных рабочих, обслуживаемых ими;
- в) рабочему сверх заработка по прямым сдельным расценкам выплачивается премия за достижение определенных качественных и количественных показателей;
- г) заработок работнику исчисляется в пределах исходной нормы по прямым сдельным расценкам, а сверх нее – по повышенным.

Задание 8. (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Исключите лишнее из элементов премиальных систем:

- а) показатели и условия премирования;
- б) круг премируемых работников;
- в) размер районного коэффициента;
- г) источник премиальных выплат.

Задание 9. (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Исключите лишнее из условий применения повременной формы оплаты труда?

- а) отсутствие количественных показателей оценки результатов труда;
- б) наличие возможности у работника оказывать непосредственное влияние на объем выработки;
- в) ведение строгого учета отработанного времени;
- г) соответствие квалификации работников разряду выполняемых работ.

Задание 10. (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Исключите лишнее из характеристик бестарифной системы оплаты труда:



- а) строгий учет отработанного времени;
- б) присвоение работнику коэффициента трудового участия;
- в) присвоение работнику коэффициента квалификационного уровня;
- г) определение работнику доплат и надбавок.

Задание 11. *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

Что такое премия?

- а) вознаграждение работника, призванное компенсировать дополнительные затраты его труда;
- б) дополнительное, по сравнению с основной заработной платой, вознаграждение работника, выплачиваемое ему лишь в определенных случаях, как поощрение особых достижений;
- в) вознаграждение, выплачиваемое только высококвалифицированным работникам;
- г) вознаграждение, призванное возместить затраты работника на повышение квалификации.

Задание 12. *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

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

Задание 13. *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

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

Задание 14. *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

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.

Задание 15. *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

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.



Задание 16. *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

Что в первую очередь необходимо сделать при проектировании социального пакета в организации?

- а) утвердить бюджет на социальный пакет на следующий финансовый год;
- б) провести анализ потребностей сотрудников и стратегических целей компании;
- в) изучить социальные пакеты конкурентов в отрасли;
- г) разработать программу добровольного медицинского страхования.

Задание 17. *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

Какой нормативный акт в РФ устанавливает минимальные обязательные элементы социального пакета?

- а) Налоговый кодекс РФ;
- б) Федеральный закон «О социальном страховании»;
- в) Трудовой кодекс РФ;
- г) Федеральный закон «Об обязательном социальном обеспечении».

Задание 18. *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

Какой подход к формированию социального пакета предполагает предоставление сотрудникам выбора из набора льгот в пределах установленного лимита?

- а) унифицированный;
- б) дифференцированный;
- в) гибкий (кафетерийный);
- г) базовый.

Задание 19. *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

Какова основная цель внедрения гибких социальных пакетов (cafeteria benefits)?

- а) сокращение затрат на персонал;
- б) повышение вовлечённости и удовлетворённости сотрудников за счёт персонализации льгот;
- в) упрощение администрирования льгот;
- г) соответствие требованиям международных стандартов.

Задание 20. *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

На каком этапе проектирования социального пакета проводится пилотное тестирование на группе сотрудников?

- а) на этапе формирования концепции;
- б) на этапе разработки детального плана внедрения;
- в) на этапе апробации и корректировки перед полномасштабным внедрением;
- г) на этапе оценки эффективности после полного внедрения.

Часть 2. База тестовых вопросов открытого типа

Задание 21. *(Задание открытого типа с кратким ответом/ вставить термин)*

Прочитайте задание, вставьте верное словосочетание (допускается три слова).



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. 9	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

Вставьте термин. _____ – совокупность правил, нормативов и механизмов расчёта заработной платы в организации, включающая формы и системы оплаты труда, доплаты, надбавки и премирование.

Задание 22. (Задание открытого типа с кратким ответом/ вставить термин)

Прочитайте задание, вставьте верное словосочетание (допускается два слова).

Вставьте термин. _____ – комплекс дополнительных к обязательным по закону социальных гарантий и льгот, предоставляемых работодателем сотрудникам на условиях, закреплённых в локальных нормативных актах, коллективном или трудовом договоре.

Задание 23. (Задание открытого типа с развернутым ответом)

Прочитайте задание и запишите развернутый обоснованный ответ

Предприятие вводит систему премирования за перевыполнение плана по выпуску продукции. Какие две потенциальные проблемы могут возникнуть при такой системе оплаты, если не предусмотреть дополнительные условия? Кратко опишите каждую проблему.

Задание 24. (Задание открытого типа с развернутым ответом)

Прочитайте задание и запишите развернутый обоснованный ответ

Какие существуют факторы, определяющие размер и структуру оплаты труда? Назовите не менее трех факторов.

Задание 25. (Задание открытого типа с кратким ответом)

Прочитайте задание, вставьте верное словосочетание (допускается два слова).

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?

Задание 26. (Задания открытого типа с кратким ответом)

Прочитайте текст и ответьте на вопрос (допускается до двух слов).

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?

Задание 27. (Задания открытого типа с кратким ответом)

Прочитайте текст и ответьте на вопрос («да» или «нет»).

Компания планирует внедрить гибкий социальный пакет (cafeteria benefits), где сотрудники смогут выбирать льготы в пределах установленного лимита. Обязательно ли при этом сохранять базовый набор обязательных льгот, предусмотренных ТК РФ?

Задание 28. (Задания открытого типа с кратким ответом)

Прочитайте текст и ответьте на вопрос («да» или «нет»).

При проектировании социального пакета для международной компании HR-отдел решил сделать структуру льгот идентичной во всех филиалах, независимо от страны расположения. Соответствует ли такой подход лучшим практикам проектирования социальных пакетов?

Задание 29. (Задание открытого типа задача)



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. 10

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Руководство решило премировать сотрудников по итогам года, но не закрепило условия выплаты в локальных актах. Могут ли работники требовать премию как гарантированную часть зарплаты?

Задание 30. (Задание открытого типа задача)

Отдел продаж не выполняет план: сотрудники считают бонусы недостижимыми. Нужно скорректировать систему мотивации.

Задание 31. (Задание открытого типа задача)

Компания переходит на гибридный график работы, нужно адаптировать оплату труда для разных форматов занятости.

Задание 32. (Задание открытого типа задача)

При проектировании социального пакета HR-отдел предложил полностью заменить денежные премии льготами (путёвки, абонементы и т.д.). Допустимо ли это с точки зрения мотивации персонала?

Задание 33. (Задание открытого типа задача)

Организация хочет ввести компенсацию расходов на обучение сотрудников. Должен ли такой элемент социального пакета распространяться на все категории персонала без исключения?

Задание 34. (Задание открытого типа задача)

В компании высокая текучесть среди молодых специалистов. Предложите два элемента социального пакета, который может снизить отток кадров, и кратко обоснуйте выбор.

4 ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (зачета)

Зачет состоит из 3- частей

1 часть – студент решает 15 тестовых вопросов закрытого типа, выбранных случайным образом. Продолжительность – 20 минут.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 45 баллов

2 часть – студент решает тесты открытого типа со свободным ответом, которые не предполагают вариантов ответа, правильный ответ требуется написать самостоятельно. Всего 5 тестовых вопросов, выбранных случайным образом. Продолжительность – 15 минут.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 25 баллов

3 часть – студент решает задачу, выбранную случайным образом. Продолжительность – 30 минут.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 30 баллов

Всего заданий – 20.

Максимальный балл – 100 баллов:

0-49 баллов - неудовлетворительно (оценка 2);

50-69 баллов - удовлетворительно (оценка 3);

70-90 баллов - хорошо (оценка 4);

91-100 баллов - отлично (оценка 5).

Оценки «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» соответствуют оценке «зачтено», оценка «неудовлетворительно» соответствует оценке «незачтено».



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. 11	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

Общее время выполнения работы – 2 часа.

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

4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств.

Ключи и критерии к оцениванию задания

№ задания	Верный ответ				Критерии
	А	Б	В	Г	
1	2	1	3	4	3 б - полная правильная последовательность 0 б - остальные случаи
2	3 4 2 1				3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
3	Б				3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
4	В				3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
5	А				3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
6	Г				3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
7	Г				3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
8	В				3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
9	Б				3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
10	Г				3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
11	Б				3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
12	Г				3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
13	Г				3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
14	Б				3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
15	Б				3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
16	Б				3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
17	В				3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
18	В				3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
19	Б				3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
20	В				3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
21	система оплаты труда ИЛИ Система оплаты труда ИЛИ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА				5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи



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 № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

22	социальный пакет ИЛИ Социальный пакет ИЛИ СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
23	Снижение качества продукции — сотрудники могут жертвовать качеством ради количества, чтобы получить премию. Конфликт внутри коллектива — конкуренция за выполнение плана может ухудшить командную работу и атмосферу в коллективе.	5 б – правильный вариант ответа 3б - назван один элемент правильно 0 б – остальные случаи
24	Размер и структуру оплаты труда определяют производственные (сложность работы, условия труда), рыночные (спрос и предложение на рабочую силу, инфляция, средняя зарплата по отрасли), социальные (стоимость жизни, местонахождение работодателя), нормативно-правовые (МРОТ, районные коэффициенты, трудовое законодательство), корпоративные (финансовое состояние компании, кадровая политика) и индивидуальные (опыт, квалификация, достижения работника) факторы.	5 б – правильный вариант ответа 3б - названы два фактора правильно 2 б - назван один фактор правильно 0 б – остальные случаи
25	программа кафетерий ИЛИ Программа кафетерий ИЛИ ПРОГРАММА КАФЕТЕРИЙ	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
26	постоянная часть ИЛИ Постоянная часть ИЛИ ПОСТОЯННАЯ ЧАСТЬ	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
27	Да ИЛИ ДА ИЛИ да	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
28	нет ИЛИ Нет ИЛИ НЕТ	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
29	нет, если условия премирования не закреплены в нормативных актах или договорах, премия не является гарантированной выплатой	25 б – полное совпадение с верным ответом 10 б – частичное совпадение с верным ответом (часть задания решена верно) 0 б – остальные случаи
30	снизить планку КРП для получения базового бонуса, ввести промежуточные уровни премий и прогрессивную шкалу за перевыполнение плана	25 б – полное совпадение с верным ответом 10 б – частичное совпадение с верным ответом (часть задания решена верно) 0 б – остальные случаи
31	установить фиксированную часть зарплаты за выполнение базовых задач и премиальную — за результаты, независимо от формата работы, с доплатой за очные встречи/мероприятия	25 б – полное совпадение с верным ответом 10 б – частичное совпадение с верным ответом (часть задания решена верно) 0 б – остальные случаи
32	нет, полный отказ от денежных стимулов может снизить мотивацию части сотрудников.	25 б – полное совпадение с верным ответом 10 б – частичное совпадение с верным ответом (часть задания решена верно) 0 б – остальные случаи



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 № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

33	нет, можно ограничить целевыми группами (например, сотрудниками на развитии или ключевых позициях)	25 б – полное совпадение с верным ответом 10 б – частичное совпадение с верным ответом (часть задания решена верно) 0 б – остальные случаи
34	Программа профессионального обучения и карьерного роста (оплата курсов, тренингов, менторство) — молодые специалисты ценят возможности развития, что повышает их лояльность. Гибкий график или гибридный формат работы — помогает сбалансировать работу и личную жизнь, отвечает запросам поколения и снижает стресс, ведущий к увольнению.	25 б – полное совпадение с верным ответом 10 б – частичное совпадение с верным ответом (часть задания решена верно) 0 б – остальные случаи

4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:

1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке отлично и предполагает формирование компетенций на высоком уровне: обучающийся демонстрирует формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности, есть системные знания, необходимые для самостоятельной работы по вопросам предметной области дисциплины. Студент способен давать развернутые ответы на теоретические вопросы дисциплины, свободно решать практические задачи.

2. Средний уровень соответствует оценке хорошо и предполагает формирование компетенций на среднем уровне: обучающийся демонстрирует общее понимание вопросов дисциплины, выработки и реализации управленческих решений в этой сфере; умение их анализировать, студент способен давать ответы на теоретические вопросы дисциплины с отдельными неточностями, решать практические задачи с отдельными затруднениями.

3. Базовый уровень соответствует оценке удовлетворительно и предполагает формирование компетенций на начальном уровне: обучающийся показывает формирование компетенций на начальном уровне, демонстрирует общее представление по вопросам дисциплины, грамотное владение терминологией, умение ориентироваться в практических вопросах дисциплины.

4. Низкий уровень соответствует оценке неудовлетворительно, обучающийся не владеет основными понятиями и положениями дисциплины, решает практические задания не в полном объеме, с грубыми ошибками, демонстрирует несформированность представлений о содержании дисциплины,



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 № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

не владение ее терминологией, не умение ориентироваться в решении практических задач по основным темам дисциплины.

Оценки «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» соответствуют оценке «зачтено», оценка «неудовлетворительно» соответствует оценке «незачтено».

