



**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«ИРКУТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ФГБОУ ВО «ИГУ»

Факультет бизнес-коммуникаций и информатики

Кафедра предпринимательства и управления в сфере услуг и рекламы

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине Б1.В.11 Нормирование и оплата труда

направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

направленность (профиль) Управление персоналом

Одобрено
УМК факультета бизнес-коммуникаций
и информатики

Разработан в соответствии с ФГОС ВО

с учетом требований проф. стандарта

Председатель УМК

В.К. Карнаухова

ФИО, должность, ученая степень, звание

подпись, печать

Разработчики:


_____ (подпись)

доцент
(занимаемая должность)

Е.А. Волохова
(инициалы, фамилия)



доцент
(занимаемая должность)

С.Г. Волохова
(инициалы, фамилия)

Цель фонда оценочных средств. Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Б1.В.11 Нормирование и оплата труда». Перечень видов оценочных средств соответствует рабочей программе дисциплины.

Фонд оценочных средств включает контрольные материалы для проведения текущего контроля (в следующих формах: доклад/презентация, тест, практическое задание, решение задач, эссе, контрольная работа, конспект лекций) и промежуточной аттестации в форме вопросов и заданий к зачету с оценкой и экзамену.

Структура и содержание заданий – задания разработаны в соответствии с рабочей программой дисциплины «Б1.В.11 Нормирование и оплата труда».

1. Паспорт фонда оценочных средств

Компетенция	Индикаторы компетенций	Результаты обучения
ПК-4 Знает научные основы организации труда, владеет навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оплаты труда, порядка применения дисциплинарных взысканий, владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной	ПК-4.1	Знает методы учета и анализа показателей по труду и оплате труда. Методы определения, оценки и сравнения производственной интенсивности и напряженности труда
	ПК-4.2	Умеет анализировать эффективность работы системы организации труда персонала и нормирования труда на рабочих местах
	ПК-4.3	Владеет навыками определения эффективности работы системы организации труда и нормирования труда на рабочих местах, внедрения системы оплаты труда персонала

2. Показатели и критерии оценивания компетенций, шкалы оценивания

2.1. Показатели и критерии оценивания компетенций

№ п/п	Раздел, тема	Код индикатора компетенции	Наименование ОС	
			ТК	ПА
1	Теория регламентации труда персонала в организациях. Классификация регламентов по элементам системы управления организацией.	ПК-5	Д	Нет!
2	Методические основы регламентации управленческого труда в организациях. Формирование системы регламентирования труда управленческого персонала в организациях	ПК-5	Тест, Д	Тест

№ п/п	Раздел, тема	Код индикатора компетенции	Наименование ОС	
			ТК	ПА
3	Практика разработки и применения регламентов управленческого труда в организациях.	ПК-5	Тест, Пз, Д	Тест
4	Сущность нормирования труда. Классификация норм и нормативов по труду	ПК-5	Тест, Пз	Тест
5	Классификация затрат рабочего времени. Исследование затрат рабочего времени	ПК-5	Тест, РЗ	Тест
6	Комплексное обоснование норм труда	ПК-5	Тест, РЗ	Тест
7	Оплата труда как основная форма стимулирования персонала	ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3	Тест, Эссе, КР	Тест
8	Тарифная система оплаты труда	ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3	Тест, РЗ, КЛ	Тест
9	Организация премирования работников	ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3	Тест, Пз, КР	Тест
10	Формы и системы оплаты труда	ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3	Тест, РЗ, Эссе	Тест
11	Отечественный опыт развития систем вознаграждений персонала	ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3	Тест, Эссе, Пз	Тест
12	Зарубежный опыт оплаты труда	ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3	Эссе, РЗ	Нет!
13	Компенсационный пакет	ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3	Тест, Д, Пз	Тест
14	Формирование и использование фонда заработной платы предприятия	ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3	Тест, РЗ, КЛ	Тест
15	Формирование системы экономических вознаграждений в организации	ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3	Тест, Эссе, КР	Тест

2.2. Критерии оценивания результатов обучения для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Оценочное средство	Критерии оценивания	Шкала оценивания
Доклад/презентация	Обучающийся демонстрирует удовлетворительное знание материала, ориентируется в вопросах по теме. Обладает удовлетворительными навыками публичного выступления	Зачтено
	Обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале, допускает существенные ошибки, выступает неуверенно, с большими затруднениями	Незачтено

Оценочное средство	Критерии оценивания	Шкала оценивания
Тест	Студентом даны правильные ответы на 71%-100% заданий	Зачтено
	Студентом даны правильные ответы менее чем на 70% заданий	Незачтено
Практическое задание	Задание выполнено верно. Выбран оптимальный путь решения. Присутствует развернутое описание алгоритма решения	Зачтено
	В работе получен неверный ответ, связанный с грубыми ошибками допущенными в ходе решения, либо решение отсутствует полностью	Незачтено
Решение задач	Решение задачи выполнено верно. Выбран оптимальный путь решения. Присутствует развернутое описание алгоритма решения	Зачтено
	В задаче получен неверный ответ, связанный с грубыми ошибками допущенными в ходе решения, либо решение отсутствует полностью	Незачтено
Эссе	В результате работы студента изложены основные проблемы с развёрнутыми пояснениями и анализом примеров, иллюстрирующих изучаемую проблему. Студент демонстрирует удовлетворительные навыки работы сбора материала и умение аргументировать выводы. Результаты работы оформлены в соответствии с требованиями	Зачтено
	Описанный результат работы не раскрывает содержание проблемы и/или является плагиатом	Незачтено
Контрольная работа	Студент правильно выполнил поставленное задание. Написал решения задач в установленной форме, представил решения большинства/всех заданий, предусмотренных в работе. Студент может частично или полно объяснить полученные результаты	Зачтено
	Студент не выполнил все задания работы и не может объяснить полученные результаты	Незачтено
Конспект лекций	В конспекте описан оптимальный объем текста, присутствует логичное построение и связность. Раскрытие темы представлено достаточно полно. Работа оформлена аккуратно	Зачтено
	Текст конспекта не соответствует теме или не отражает ключевых положений изучаемой темы	Незачтено

2.3. Оценочные средства для текущего контроля (примеры)

2.3.1. Материалы для компьютерного тестирования обучающихся

Общие критерии оценивания

Процент правильных ответов	Оценка
91% – 100%	5 (отлично)
81% – 90%	4 (хорошо)
71% – 80%	3 (удовлетворительно)
Менее 70%	2 (неудовлетворительно)

Соответствие вопросов теста индикаторам формируемых и оцениваемых компетенций

№ вопроса в тесте	Код индикатора компетенции
1	ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3
2	ПК-5
3	ПК-5
4	ПК-5
5	ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3
6	ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3
7	ПК-5
8	ПК-5
9	ПК-5
10	ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3
11	ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3
12	ПК-5
13	ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3
14	ПК-5
15	ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3
16	ПК-5
17	ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3

Ключ ответов

№ вопроса в тесте	Номер ответа (или ответ, или соответствие)
1	a
2	a
3	a
4	b
5	a
6	c
7	c
8	d
9	a, b, c, d

№ вопроса в тесте	Номер ответа (или ответ, или соответствие)
10	с
11	с
12	б
13	с
14	с
15	а, с
16	б
17	с

Перечень тестовых вопросов

№ 1. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Максимальный размер районного коэффициента возмещения разницы стоимости жизни в разных регионах России при оплате труда составляет:

- а. 2,00
- б. 1,60
- с. 1,00
- д. 3,00
- е. 2,45

№ 2. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Технически обоснованными являются нормы труда:

- а. обеспечивающие эффективное использование производственного и трудового потенциала предприятия.
- б. разработанные с учетом оптимального использования оборудования, рабочего времени исполнителей и психофизиологических нормативов,
- с. учитывающие величину затрат рабочего времени на единицу продукции, расчет загрузки оборудования и рабочих мест;
- д. разработанные на основе передовых технических и организационных решений для данного рабочего места;

№ 3. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Перекрываемое время - это:

- а. время выполнения основной, вспомогательной и работы по обслуживанию в период машинной (автоматической, аппаратурной) работы оборудования;
- б. время машинно-ручной работы, выполняемой при помощи механизмов или машинами при непосредственном участии исполнителя;
- с. время выполнения вспомогательных и работ по обслуживанию при неработающем оборудовании;
- д. время, в течение которого исполнитель наблюдает за работой оборудования и обеспечивает заданные параметры.

№ 4. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Характер административного указания имеют:

- а. приказы, распоряжения, должностные инструкции, положение о структурном

подразделении, положение об организации.

в. приказы, распоряжения, должностные инструкции, положение о структурном подразделении ;

с. приказы, распоряжения;

№ 5. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Трудовой доход работника включает:

а. заработную плату и денежные и неденежные социальные льготы за счет работодателя

б. ставку заработной платы и гибкую часть заработной платы

с. заработную плату и денежные и неденежные социальные льготы за счет работодателя, а также доходы, не связанные с трудовой деятельностью

д. ставку заработной платы и доходы, не связанные с трудовой деятельностью

е. гибкую часть заработной платы и социальные льготы за счет работодателя

№ 6. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Вознаграждение за выполненную работу в соответствии с установленными нормами труда в виде тарифных ставок (окладов) и сдельных расценок для рабочих и должностных окладов для служащих – относится к категории:

а. других компенсационных и поощрительных выплат

б. дополнительной заработной платы

с. основной заработной платы

№ 7. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Вид деятельности по управлению производством, задачей которого является установление необходимых затрат и результатов труда, а также необходимых соотношений между численностью работников и количеством единиц оборудования, – это:

а. организация труда;

б. нормирование труда.

с. нормирование труда;

№ 8. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

С помощью какого показателя можно оценить сферу применения норм труда?

а. количество применяемых норм;

б. процент выполнения норм.

с. удельный вес технически обоснованных норм;

д. доля работников, работающих по нормам;

№ 9. Задание с множественным выбором. Выберите 4 правильных ответа.

В каких ситуациях используется хронометражное наблюдение?

а. установление норм времени;

б. изучение структуры потерь времени;

с. проверка норм времени.

д. разработка нормативов времени;

№ 10. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

При какой системе оплаты труда выработка рабочего в пределах установленной нормы оплачивается по прямым расценкам, а сверх нормы – по повышенным, возрастающим

ступенчато?

- a. прямой сдельной
- b. простой повременной
- c. сдельно-прогрессивной
- d. сдельно-премиальной
- e. сдельной косвенной

№ 11. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Среднечасовая заработная плата рабочих-сдельщиков за период увеличилась на 2,5%. Это говорит о том, что производительность труда рабочих сдельщиков:

- a. увеличилась
- b. осталась на уровне запланированной
- c. нельзя сказать
- d. уменьшилась

№ 12. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Что такое время работы исполнителя?

- a. длительность рабочего дня;
- b. время выполнения основной и вспомогательной работы.
- c. время работы по заданию и не по заданию;
- d. время работы по заданию и регламентированных перерывов в работе;

№ 13. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Прямая сдельная заработная плата определяется путем умножения:

- a. объема фактически выполненных работ (в рублях) на норматив заработной платы в рубле продукции
- b. часовой тарифной ставки на нормированную трудоемкость фактически выполненных работ
- c. фактической выработки на сдельную расценку
- d. фактически отработанного времени на часовую тарифную ставку

№ 14. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Формами регламентации труда являются:

- a. документированная регламентация и саморегламентация;
- b. верны ответы а и в.
- c. верны ответы а, б, в;
- d. документированная и не документированная регламентация;
- e. жесткая регламентация и саморегламентация;

№ 15. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

Работа в выходные и праздничные нерабочие дни:

- a. оплачивается не менее чем в двойном размере
- b. оплачивается в одинарном размере
- c. оплачивается в одинарном размере, если по желанию работника ему предоставляется другой день отдыха
- d. не оплачивается, если по желанию работника ему предоставляется другой день

отдыха

№ 16. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Положение о структурном подразделении имеет:

- a. характер административного указания;
- b. все ответы не верны.
- c. нормативный характер;
- d. рекомендательный характер;

№ 17. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Вид тарифной сетки, в которой по мере перехода к более высоким тарифным коэффициентам межразрядная разница относительно снижается, это:

- a. равномерная тарифная сетка
- b. смешанная тарифная сетка
- c. регрессивная тарифная сетка
- d. прогрессивная тарифная сетка

2.3.2. Доклады/презентации для оценки компетенции «ПК-5»

№ 1. Регламентация труда как фактор повышения эффективности управленческой деятельности.

Проведите сравнительный анализ методов регламентации труда управленческого персонала (отечественный и зарубежный опыт).

№ 2. Методы проектирования регламентирующей документации управленческой деятельности.

Рассмотреть методы проектирования регламентирующей документации управленческой деятельности. Разработать регламентирующий документ управленческой деятельности (на выбор).

№ 3. Регламенты разработки и реализации управленческих решений.

Проанализировать информационное обеспечение процессов регламентации труда управленческого персонала в организациях

2.3.3. Доклады/презентации для оценки компетенции «ПК-4.1»

№ 4. Компенсационный пакет.

Изучить примеры разработки компенсационного пакета в российских и зарубежных компаниях. Выявите проблемы разработки компенсационного пакета. Определите, какая структура компенсационного пакета типична для отечественных организаций.

2.3.4. Доклады/презентации для оценки компетенции «ПК-4.2»

№ 5. Компенсационный пакет.

Изучить примеры разработки компенсационного пакета в российских и зарубежных компаниях. Выявите проблемы разработки компенсационного пакета. Определите, какая

структура компенсационного пакета типична для отечественных организаций.

2.3.5. Доклады/презентации для оценки компететции «ПК-4.3»

№ 6. Компенсационный пакет.

Изучить примеры разработки компенсационного пакета в российских и зарубежных компаниях. Выявите проблемы разработки компенсационного пакета. Определите, какая структура компенсационного пакета типична для отечественных организаций.

2.3.6. Практические задания для оценки компететции «ПК-5»

№ 7. Оценить роль нормирования в организации и оплате труда.

Ситуация 1

Анализ эффективности решения поставленных задач проводился путем дифференциации выполненных работ по степени их сложности. В зависимости от уровня квалификации исполнителей и стандартных требований к уровню профессионализма, образования, знаний и умений по каждой должности, были выделены четыре группы сложности решаемых задач:

- Задачи повышенной сложности (IV).
- Сложные задачи (III).
- Задачи обычной сложности (II).
- Простые задачи (I).

Отнесение той или иной работы, выполняемой конкретным исполнителем, происходило с соблюдением следующих условий:

1. Задачи той или иной группы сложности, как правило, неразрывны и взаимно дополняют друг друга в ходе достижения основной задачи проектирования - сдачи готового проекта. 2. Решение более сложных задач невозможно без решения более простых.

3. Более высокая производительность труда исполнителя достигается за счет использования профессионального навыка решения множества задач проектирования одновременно одним и тем же специалистом.

4. Более эффективные сотрудники вносят более весомый трудовой вклад в конечные итоги работы подразделения, а, следовательно, должны иметь более высокое вознаграждение за труд.

5. Нормативный уровень эффективности подразделения при данной численности сотрудников определяется количественным минимумом задач, решенных подразделением за отчетный месяц. Установлено, что применительно к рассматриваемому примеру, нормативное количество решаемых задач всеми сотрудниками различной степени сложности составляет порядка 50 (таблица 1).

Задание № 1

На основании данных таблицы 2. определите, является ли невыполнение нормативного показателя деятельности работы подразделения следствием неравномерной загрузки исполнителей при распределении работ между сотрудниками.

Свидетельствуют ли полученные результаты о неэффективности работы подразделения? Создайте таблицу более эффективной организации работы подразделения и обоснуйте свой ответ в небольшом эссе.

Таблица 1

Информационная карта трудовых функций

Трудовые функции сотрудников	Должностные позиции						
	начальник	Руководитель проекта	Ведущий инженер-конструктор	Инженер-конструктор 1	Инженер-конструктор 2	Инженер-конструктор 3	Техник
И	-	-	+	+	+	+	+
		+	+	+	+	+	+
О, И		-	+	+	+	+	-
О, У, С, И		-	+	+	+	+	+
О, С, У	О,С,П,	С,П,И	И	И	И	И	И
	-	+	+	+	-	-	-
	О, У, С, П,И	О,С,П,И	С,П,И	И	И	И	И

Ситуация 2

Для определения реального трудового вклада (эффективности) каждого сотрудника необходимо учитывать три основополагающих фактора:

Процент выполненных задач работниками подразделения за отчетный период.

Выполнение сроков каждой задачи каждым сотрудником в течение всего отчетного периода и сокращение этих сроков за счет организации работы в режиме многозадачности.

Сложность (трудоемкость) решаемых задач для конкретной должности в составе подразделения.

Эффективность труда сотрудника (В) определяется методом подсчета набранных баллов путем умножения суммы произведений значений коэффициента сложности на задания для m - й должности на количество выполненных сотрудником заданий n - й категории сложности.

Влияние сложности решаемых задач на определение величины результата труда сотрудника, выраженного в условных баллах, определяется посредством применения соответствующих коэффициентов сложности для каждой должностной позиции (таблица 2).

По всем остальным сотрудникам полученные балльные результаты суммируются и получается общий результат деятельности подразделения, выраженный в баллах.

Затем определяется величина трудового вклада каждого сотрудника в конечные результаты работы подразделения. Для этого набранные баллы сотрудником делятся на общий балльный результат, достигнутый всеми сотрудниками подразделения.

Задание № 1

Используя данные таблиц 1 и 2, заложите карту оценки величины трудового вклада сотрудников подразделения (таблица 3). Предложите способ распределения премиального фонда подразделения между сотрудниками на основании полученных данных.

Таблица 1

Эффективность решения задач подразделения

Должностные позиции	Группа сложности задач				Всего закрытых задач в течении месяца	Нормативное количество решаемых задач	Процент выполненных задач, %
	I	II	III	IV			
Ведущий инженер	3	5	0	1	9	12	75,0
Инженер категории 1	0	3	6	3	12	11	109,1
Инженер категории 2	1	1	6	0	8	10	80,0

Инженер категории 3	3	4	2	0	9	9	100,0
Техник	7	0	0	0	7	8	87,5
Итого	14	12	14	4	45	50	90,0

Таблица 2

Значение коэффициентов сложности решаемых задач

Категория сложности	Виды сложности разработки	Начальник	Руководитель проекта	Ведущий инженер-конструктор	Инженер-конструктор 1	Инженер-конструктор 2	Инженер-конструктор 3	Техник
I	Простая	0,1	0,2	0,2	0,3	0,3	0,4	1,0
II	Обычная	0,4	0,5	0,5	0,6	0,6	0,7	1,0
III	Сложная	0,8	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,4
IV	Повышенная сложность	1,0	1,0	1,0	1,1	1,1	1,1	0

Таблица 3

Карта оценки эффективности труда сотрудников подразделения

Должностные позиции	Количество закрытых задач по группам сложности				Коэффициенты по группе сложности				Набранные баллы по закрытым задачам				Величина набранных баллов	Эффективность труда сотрудников подразделения
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV		
Ведущий инженер	3	5	0	1										
Инженер категории 1	0	3	6	3										
Инженер категории 2	1	1	6	0										
Инженер категории 3	3	4	2	0										
Техник	7	0	0	0										
Итого	14	12	14	4										

2.3.7. Практические задания для оценки компетенции «ПК-4.1»

№ 8. Организация премирования работников.

Разработать показатели результативности труда специалистов отдела кадров и систему премирования для всех работников отдела, используя для анализа и собственных разработок не менее 5 примеров зарплатных систем, описанных в учебной литературе и сети Интернет.

2.3.8. Практические задания для оценки компетенции «ПК-4.2»

№ 9. Организация премирования работников.

Разработать показатели результативности труда специалистов отдела кадров и систему премирования для всех работников отдела, используя для анализа и собственных разработок не менее 5 примеров зарплатных систем, описанных в учебной литературе и сети Интернет.

2.3.9. Практические задания для оценки компетенции «ПК-4.3»

№ 10. Организация премирования работников.

Разработать показатели результативности труда специалистов отдела кадров и систему премирования для всех работников отдела, используя для анализа и собственных разработок не менее 5 примеров зарплатных систем, описанных в учебной литературе и сети Интернет.

2.3.10. Задачи для оценки компетенции «ПК-5»

№ 11. Провести самофотографию своего стандартного учебного дня.

Задача 1. Определите процент выполнения норм, если рабочий за месяц (23 смены по 8 ч.) выполнил следующие объёмы работ по указанным сменным нормам: сборка узлов А-31 - 17шт., норма выработки = 2 шт.; изготовление детали К-13 - 152 шт., норма выработки = 9 шт.; изготовление детали М-25 - 11 шт., норма выработки = 8 шт.

Задача 2. Рассчитайте средний процент выполнения норм по цеху, если среднесписочная численность рабочих-сдельщиков 398 человек, каждый отработал в среднем по 21,1 смены, продолжительность смены 8 ч.; нормативная трудоёмкость месячного выпуска составила 72,2 тыс. н-ч. Кроме того, дополнительные затраты труда на отклонения от нормальных условий составили 7,3 тыс. н-ч., на брак не по вине рабочих - 1,4 тыс. н-ч., брак по вине рабочих - 3,8 тыс. н-ч.

Задача 3. Норма времени на деталь 0,28 чел.-ч. За месяц рабочий отработал 22 смены по 8 ч. и сдал отделу технического контроля 599 деталей. Рассчитайте процент выполнения норм двумя способами.

№ 12. Установление, замена и пересмотр норм труда.

Задача 1. Определите численность мастеров на участках цеха, если численность рабочих в базисном году была на заготовительном участке - 56 человек, на участке механической обработки - 128 человек, на сборочном участке - 87 человек.

В текущем году объём работ планируется увеличить на 21%, производительность труда рабочих - на 6,5%, нормы управляемости составляют: по заготовительному цеху - 29 рабочих, по механическому - 24 рабочих, по сборочному - 21 рабочий на одного мастера.

Задача 2. Рассчитайте норму нагрузки на одного счётного работника, если трудоёмкость счётных работ на год 26960 чел.-ч., численность работников на предприятии - 3100 человек, фактический годовой фонд рабочего времени работника - 1840 ч.

2.3.11. Эссе для оценки компетенции «ПК-4.1»

№ 13. Оплата труда как основная форма стимулирования персонала.

Проанализировать различные определения заработной платы в экономике труда. Какое из них на ваш взгляд, наиболее точно и глубоко отражает сущность заработной платы в современных социально-экономических условиях? Сделать сравнение с определением, приведенном в ГК РФ.

№ 14. Формы и системы заработной платы.

Найти в профессиональных периодических изданиях или сети Интернет примеры разработки в отечественных компаниях различных систем оплаты труда. Сделать выводы.

№ 15. Отечественный опыт развития систем вознаграждений персонала.

Найти в профессиональных периодических изданиях или сети Интернет примеры введения бестарифной системы оплаты труда или других нетрадиционных систем оплаты труда. Сделать выводы. Ответить на вопросы: Чем отличаются эти системы от традиционных? Что у них общего? Обосновать проблемы внедрения нетрадиционных систем оплаты труда.

№ 16. Зарубежный опыт оплаты труда.

Изучить примеры разработки различных систем оплаты труда в зарубежных компаниях. Провести сравнительный анализ, сделать выводы.

№ 17. Формирование системы экономических вознаграждений в организации.

Найти в профессиональных периодических изданиях или сети Интернет описания этапов разработки системы оплаты труда в российских компаниях. Выявить проблемы разработки систем оплаты труда. Определить, какая структура системы оплаты труда типична для отечественных организаций.

2.3.12. Эссе для оценки компетенции «ПК-4.2»

№ 18. Оплата труда как основная форма стимулирования персонала.

Проанализировать различные определения заработной платы в экономике труда. Какое из них на ваш взгляд, наиболее точно и глубоко отражает сущность заработной платы в современных социально-экономических условиях? Сделать сравнение с определением, приведенном в ГК РФ.

№ 19. Формы и системы заработной платы.

Найти в профессиональных периодических изданиях или сети Интернет примеры разработки в отечественных компаниях различных систем оплаты труда. Сделать выводы.

№ 20. Отечественный опыт развития систем вознаграждений персонала.

Найти в профессиональных периодических изданиях или сети Интернет примеры введения бестарифной системы оплаты труда или других нетрадиционных систем оплаты труда. Сделать выводы. Ответить на вопросы: Чем отличаются эти системы от традиционных? Что у них общего? Обосновать проблемы внедрения нетрадиционных систем оплаты труда.

№ 21. Зарубежный опыт оплаты труда.

Изучить примеры разработки различных систем оплаты труда в зарубежных компаниях. Провести сравнительный анализ, сделать выводы.

№ 22. Формирование системы экономических вознаграждений в организации.

Найти в профессиональных периодических изданиях или сети Интернет описания этапов разработки системы оплаты труда в российских компаниях. Выявить проблемы разработки систем оплаты труда. Определить, какая структура системы оплаты труда типична для отечественных организаций.

2.3.13. Эссе для оценки компетенции «ПК-4.3»

№ 23. Оплата труда как основная форма стимулирования персонала.

Проанализировать различные определения заработной платы в экономике труда. Какое из них на ваш взгляд, наиболее точно и глубоко отражает сущность заработной платы в современных социально-экономических условиях? Сделать сравнение с определением, приведенном в ГК РФ.

№ 24. Формы и системы заработной платы.

Найти в профессиональных периодических изданиях или сети Интернет примеры разработки в отечественных компаниях различных систем оплаты труда. Сделать выводы.

№ 25. Отечественный опыт развития систем вознаграждений персонала.

Найти в профессиональных периодических изданиях или сети Интернет примеры введения бестарифной системы оплаты труда или других нетрадиционных систем оплаты труда. Сделать выводы. Ответить на вопросы: Чем отличаются эти системы от традиционных? Что у них общего? Обосновать проблемы внедрения нетрадиционных систем оплаты труда.

№ 26. Зарубежный опыт оплаты труда.

Изучить примеры разработки различных систем оплаты труда в зарубежных компаниях. Провести сравнительный анализ, сделать выводы.

№ 27. Формирование системы экономических вознаграждений в организации.

Найти в профессиональных периодических изданиях или сети Интернет описания этапов разработки системы оплаты труда в российских компаниях. Выявить проблемы разработки систем оплаты труда. Определить, какая структура системы оплаты труда типична для отечественных организаций.

2.3.14. Конспекты лекций для оценки компетенции «ПК-4.1»

№ 28. Решить задачи по теме "Тарифная система оплаты труда" из учебного пособия «Сборник кейсов и заданий по управлению персоналом»".

Взять в библиотеке/интернете один из выпусков Единого тарифно-квалификационного справочника, рассмотреть структуру описания профессий и разрядов. Рассмотреть методологию построения тарифных сеток.

№ 29. Формирование и использование фонда заработной платы предприятия.

Самостоятельно рассмотреть вопрос «Механизм распределения фонда заработной платы между подразделениями предприятия».

2.3.15. Конспекты лекций для оценки компетенции «ПК-4.2»

№ 30. Решить задачи по теме "Тарифная система оплаты труда" из учебного пособия «Сборник кейсов и заданий по управлению персоналом»".

Взять в библиотеке/интернете один из выпусков Единого тарифно-квалификационного справочника, рассмотреть структуру описания профессий и разрядов. Рассмотреть методологию построения тарифных сеток.

№ 31. Формирование и использование фонда заработной платы предприятия.

Самостоятельно рассмотреть вопрос «Механизм распределения фонда заработной платы между подразделениями предприятия».

2.3.16. Конспекты лекций для оценки компетенции «ПК-4.3»

№ 32. Решить задачи по теме "Тарифная система оплаты труда" из учебного пособия «Сборник кейсов и заданий по управлению персоналом»".

Взять в библиотеке/интернете один из выпусков Единого тарифно-квалификационного справочника, рассмотреть структуру описания профессий и разрядов. Рассмотреть методологию построения тарифных сеток.

№ 33. Формирование и использование фонда заработной платы предприятия.

Самостоятельно рассмотреть вопрос «Механизм распределения фонда заработной платы между подразделениями предприятия».

3. Промежуточная аттестация

3.1. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности

Экзамен является заключительным этапом процесса формирования компетенций обучающегося при изучении дисциплины и имеет целью проверку и оценку знаний обучающегося по теории, и применению полученных знаний, умений и навыков при решении практических задач.

Экзамен проводится по расписанию, сформированному учебно-методическим управлением, в сроки, предусмотренные календарным учебным графиком. Экзамен принимается преподавателем, ведущим лекционные занятия.

Экзамен проводится только при предъявлении обучающимся зачетной книжки и при условии выполнения всех контрольных мероприятий, предусмотренных учебным планом и рабочей программой дисциплины. Обучающимся на экзамене представляется право выбрать один из билетов. Время подготовки к ответу составляет 30 минут. По истечении установленного времени обучающийся должен ответить на вопросы экзаменационного билета. Результаты экзамена оцениваются по четырехбалльной системе и заносятся в зачетно-экзаменационную ведомость и зачетную книжку. В зачетную книжку заносятся только положительные оценки. Подписанный преподавателем экземпляр ведомости сдается не позднее следующего дня в деканат.

В случае неявки обучающегося на экзамен в зачетно-экзаменационную ведомость делается отметка «не явка». Обучающиеся, не прошедшие промежуточную аттестацию по дисциплине, должны ликвидировать академическую задолженность в установленном локальными нормативными актами порядке.

3.2. Вопросы к зачету с оценкой

№	Вопрос	Код компетенции
1.	Сущность и классификация регламентов труда.	ПК-5
2.	Нормативно-правовое обеспечение регламентации труда.	ПК-5
3.	Методика расчета регламентов численности управленческого персонала.	ПК-5
4.	Регламентация условий труда.	ПК-5
5.	В чем заключается сущность нормирования труда?	ПК-5
6.	Что является объектом нормирования? Перечислите основные объекты нормирования труда.	ПК-5
7.	Какие функции выполняет нормирование труда?	ПК-5
8.	Дайте определение рабочему времени.	ПК-5
9.	На какие части подразделяется время работы?	ПК-5
10.	Дайте определение оперативному времени.	ПК-5
11.	Дайте определение нормам выработки.	ПК-5
12.	Между нормой выработки и какой нормой существует обратная пропорциональная связь?	ПК-5
13.	Классификация норм: в зависимости от степени обоснованности, по степени детализации нормы, по сфере применения нормы, по степени единообразия, по сроку действия.	ПК-5

3.3. Вопросы к экзамену

№	Вопрос	Код компетенции
1.	Место оплаты труда в системе стимулирования персонала. Роль оплаты труда в обеспечении эффективной работы персонала современной организации.	ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3
2.	Сущность и содержание заработной платы как основной формы оплаты труда.	ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3
3.	Типы организации заработной платы. Элементы организации оплаты труда.	ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3
4.	Трудовое вознаграждение, его структура.	ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3
5.	Сущность и элементы тарифной системы.	ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3
6.	Показатели, характеризующие тарифную сетку.	ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3
7.	Методологические подходы к разработке тарифных сеток.	ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3
8.	Система доплат к тарифам. Районное регулирование заработной платы.	ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3
9.	Принципы премирования. Элементы системы премирования.	ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3
10.	Виды премиальных систем.	ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3
11.	Оценка экономической эффективности премиальных систем.	ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3
12.	Понятие форм и систем оплаты труда. Классификации систем оплаты труда.	ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3
13.	Повременная форма оплаты труда и ее системы.	ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3
14.	Сдельная форма оплаты труда и ее системы.	ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3
15.	Коллективные формы оплаты труда.	ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3
16.	Бестарифная система оплаты труда, ее основные особенности.	ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3
17.	Виды бестарифных систем. Другие нетрадиционные системы оплаты труда.	ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3
18.	Структура и функции компенсационного пакета.	ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3
19.	Этапы формирования компенсационного пакета.	ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3
20.	Варианты гибких программ дополнительных льгот.	ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3
21.	Этапы разработки, цели, принципы, методы формирования системы оплаты труда.	ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3
22.	Механизм распределения фонда заработной платы между подразделениями предприятия.	ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3
23.	Методы планирования фонда заработной платы (ФЗП).	ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3
24.	Состав фонда оплаты труда (ФЗП).	ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3
25.	Формирование системы экономических вознаграждений в организации.	ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3
26.	Принципы и факторы формирования системы экономических вознаграждений.	ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3
27.	Этапы разработки системы экономических вознаграждений.	ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3

3.4. Тематика курсовых работ

По данной дисциплине выполнение курсовых проектов (работ) не предусматривается.

3.5. Материалы для компьютерного тестирования обучающихся

Общие критерии оценивания

Процент правильных ответов	Оценка
91% – 100%	5 (отлично)
81% – 90%	4 (хорошо)
71% – 80%	3 (удовлетворительно)
Менее 70%	2 (неудовлетворительно)

Соответствие вопросов теста индикаторам формируемых и оцениваемых компетенций

№ вопроса в тесте	Код индикатора компетенции
1	ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3
2	ПК-5
3	ПК-5
4	ПК-5
5	ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3
6	ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3
7	ПК-5
8	ПК-5
9	ПК-5
10	ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3
11	ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3
12	ПК-5
13	ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3
14	ПК-5
15	ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3
16	ПК-5
17	ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3

Ключ ответов

№ вопроса в тесте	Номер ответа (или ответ, или соответствие)
1	a
2	a
3	a
4	b
5	a
6	c
7	c

№ вопроса в тесте	Номер ответа (или ответ, или соответствие)
8	d
9	a, b, c, d
10	c
11	c
12	b
13	c
14	c
15	a, c
16	b
17	c

Перечень тестовых вопросов

№ 1. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Максимальный размер районного коэффициента возмещения разницы стоимости жизни в разных регионах России при оплате труда составляет:

- a. 2,00
- b. 1,60
- c. 1,00
- d. 3,00
- e. 2,45

№ 2. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Технически обоснованными являются нормы труда:

- a. обеспечивающие эффективное использование производственного и трудового потенциала предприятия.
- b. разработанные с учетом оптимального использования оборудования, рабочего времени исполнителей и психофизиологических нормативов,
- c. учитывающие величину затрат рабочего времени на единицу продукции, расчет загрузки оборудования и рабочих мест;
- d. разработанные на основе передовых технических и организационных решений для данного рабочего места;

№ 3. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Перекрываемое время - это:

- a. время выполнения основной, вспомогательной и работы по обслуживанию в период машинной (автоматической, аппаратной) работы оборудования;
- b. время машинно-ручной работы, выполняемой при помощи механизмов или машинами при непосредственном участии исполнителя;
- c. время выполнения вспомогательных и работ по обслуживанию при неработающем оборудовании;
- d. время, в течение которого исполнитель наблюдает за работой оборудования и обеспечивает заданные параметры.

№ 4. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Характер административного указания имеют:

- а. приказы, распоряжения, должностные инструкции, положение о структурном подразделении, положение об организации.
- б. приказы, распоряжения, должностные инструкции, положение о структурном подразделении ;
- с. приказы, распоряжения;

№ 5. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Трудовой доход работника включает:

- а. заработную плату и денежные и неденежные социальные льготы за счет работодателя
- б. ставку заработной платы и гибкую часть заработной платы
- с. заработную плату и денежные и неденежные социальные льготы за счет работодателя, а также доходы, не связанные с трудовой деятельностью
- д. ставку заработной платы и доходы, не связанные с трудовой деятельностью
- е. гибкую часть заработной платы и социальные льготы за счет работодателя

№ 6. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Вознаграждение за выполненную работу в соответствии с установленными нормами труда в виде тарифных ставок (окладов) и сдельных расценок для рабочих и должностных окладов для служащих – относится к категории:

- а. других компенсационных и поощрительных выплат
- б. дополнительной заработной платы
- с. основной заработной платы

№ 7. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Вид деятельности по управлению производством, задачей которого является установление необходимых затрат и результатов труда, а также необходимых соотношений между численностью работников и количеством единиц оборудования, – это:

- а. организация труда;
- б. нормирование труда.
- с. нормирование труда;

№ 8. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

С помощью какого показателя можно оценить сферу применения норм труда?

- а. количество применяемых норм;
- б. процент выполнения норм.
- с. удельный вес технически обоснованных норм;
- д. доля работников, работающих по нормам;

№ 9. Задание с множественным выбором. Выберите 4 правильных ответа.

В каких ситуациях используется хронометражное наблюдение?

- а. установление норм времени;
- б. изучение структуры потерь времени;
- с. проверка норм времени.
- д. разработка нормативов времени;

№ 10. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

При какой системе оплаты труда выработка рабочего в пределах установленной нормы оплачивается по прямым расценкам, а сверх нормы – по повышенным, возрастающим ступенчато?

- a. прямой сдельной
- b. простой повременной
- c. сдельно-прогрессивной
- d. сдельно-премиальной
- e. сдельной косвенной

№ 11. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Среднечасовая заработная плата рабочих-сдельщиков за период увеличилась на 2,5%. Это говорит о том, что производительность труда рабочих сдельщиков:

- a. увеличилась
- b. осталась на уровне запланированной
- c. нельзя сказать
- d. уменьшилась

№ 12. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Что такое время работы исполнителя?

- a. длительность рабочего дня;
- b. время выполнения основной и вспомогательной работы.
- c. время работы по заданию и не по заданию;
- d. время работы по заданию и регламентированных перерывов в работе;

№ 13. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Прямая сдельная заработная плата определяется путем умножения:

- a. объема фактически выполненных работ (в рублях) на норматив заработной платы в рубле продукции
- b. часовой тарифной ставки на нормированную трудоемкость фактически выполненных работ
- c. фактической выработки на сдельную расценку
- d. фактически отработанного времени на часовую тарифную ставку

№ 14. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Формами регламентации труда являются:

- a. документированная регламентация и саморегламентация;
- b. верны ответы а и в.
- c. верны ответы а, б, в;
- d. документированная и не документированная регламентация;
- e. жесткая регламентация и саморегламентация;

№ 15. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

Работа в выходные и праздничные нерабочие дни:

- a. оплачивается не менее чем в двойном размере
- b. оплачивается в одинарном размере
- c. оплачивается в одинарном размере, если по желанию работника ему

предоставляется другой день отдыха

d. не оплачивается, если по желанию работника ему предоставляется другой день отдыха

№ 16. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Положение о структурном подразделении имеет:

- a. характер административного указания;
- b. все ответы не верны.
- c. нормативный характер;
- d. рекомендательный характер;

№ 17. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Вид тарифной сетки, в которой по мере перехода к более высоким тарифным коэффициентам межразрядная разница относительно снижается, это:

- a. равномерная тарифная сетка
- b. смешанная тарифная сетка
- c. регрессивная тарифная сетка
- d. прогрессивная тарифная сетка