

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Иркутский государственный университет путей сообщения»

Красноярский институт железнодорожного транспорта

– филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(КрИЖТ ИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНА
приказ ректора
от «31» мая 2024 г. № 425-1

Б1.В.ДВ.12.02 Трудовая мотивация персонала
рабочая программа дисциплины

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом

Профиль – Управление персоналом организации

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма и срок обучения – 4 года очная форма; 4 года 8 мес. очно-заочная форма

Кафедра-разработчик программы – Управление персоналом

Общая трудоемкость в з.е. – 3

Формы промежуточной аттестации в семестрах

Часов по учебному плану (УП) – 108

очная форма обучения: зачет 3

В том числе в форме практической
подготовки (ПП) – 4/4

очно-заочная форма обучения: зачет 4

(очная/очно-заочная)

Очная форма обучения

Распределение часов дисциплины по семестрам

| Семестр | 3 | Итого |
|--|-------------|-------------|
| Число недель в семестре | 17 | |
| Вид занятий | Часов по УП | Часов по УП |
| Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий/ в т. ч. в форме ПП | 51 | 51 |
| – лекции | 17 | 17 |
| – практические (семинарские) | 34/4 | 34/4 |
| Самостоятельная работа | 57 | 57 |
| Зачет | - | - |
| Итого | 108 | 108 |

Очно-заочная форма обучения

Распределение часов дисциплины по семестрам

| Семестр | 4 | Итого |
|--|-------------|-------------|
| Число недель в семестре | 17 | |
| Вид занятий | Часов по УП | Часов по УП |
| Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий/ в т. ч. в форме ПП | 34 | 34 |
| – лекции | 17 | 17 |
| – практические (семинарские) | 17/4 | 17/4 |
| Самостоятельная работа | 65 | 65 |
| Зачет | 9 | 9 |
| Итого | 108 | 108 |

КРАСНОЯРСК

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИрГУПС и соответствует оригиналу

Подписант ФГБОУ ВО ИрГУПС Трофимов Ю.А.

00920FD815CE68F8C4CA795540563D259C с 07.02.2024 05:46 по 02.05.2025 05:46 GMT+03:00

Подпись соответствует файлу документа



Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утверждённым приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955.

Программу составил:
канд. пед. наук., доцент, доцент

А.В. Кутузова

Рабочая программа рассмотрена и одобрена для использования в учебном процессе на заседании кафедры «Управление персоналом», протокол от «18» июня 2024 г. № 10.

Заведующий кафедрой, канд. техн. наук., доцент

В.О. Колмаков

| 1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ | |
|--|---|
| 1.1 Цели дисциплины | |
| 1 | содействие в становлении профессиональной компетенции бакалавра в области управления персоналом на основе формирование теоретической ориентации в сфере трудовой мотивации персонала через развитие знаний, умений, навыков планирования, организации и определения эффективности систем мотивации и стимулирования персонала |
| 1.2 Задачи дисциплины | |
| 1 | сформировать знания по теоретическим основам трудовой мотивации персонала |
| 2 | сформировать умения в планировании, учете и анализе расходования фонда оплаты труда |
| 3 | сформировать навыки создания системы мотивации и стимулирования персонала, а также оценки ее эффективности |
| 1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках дисциплины | |
| Профессионально-трудовое воспитание обучающихся | |
| Цель профессионально-трудового воспитания – формирование у обучающихся осознанной профессиональной ориентации, понимания общественного смысла труда и значимости его для себя лично, ответственного, сознательного и творческого отношения к будущей деятельности, профессиональной этики, способности предвидеть изменения, которые могут возникнуть в профессиональной деятельности, и умению работать в изменённых, вновь созданных условиях труда. | |
| Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач: | |
| – формирование сознательного отношения к выбранной профессии; | |
| – воспитание чести, гордости, любви к профессии, сознательного отношения к профессиональному долгу, понимаемому как личная ответственность и обязанность; | |
| – формирование психологии профессионала; | |
| – формирование профессиональной культуры, этики профессионального общения; | |
| – формирование социальной компетентности и другие задачи, связанные с имиджем профессии и авторитетом транспортной отрасли | |

| 2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП | |
|--|--|
| 2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося | |
| | |
| 2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее | |
| 1 | Б1.О.28 Организация труда персонала |
| 2 | Б1.О.40 Цифровизация управления персоналом |
| 3 | Б1.В.ДВ.11.01 Анализ трудовых показателей |
| 4 | Б1.В.ДВ.11.02 Анализ использования трудовых ресурсов |
| 5 | Б1.В.ДВ.16.01 Управление эффективностью персонала |
| 6 | Б1.В.ДВ.16.02 Оценка человеческого капитала и трудового потенциала в организации |
| 7 | Б3.О.03 (П) Производственная – технологическая (проектно-технологическая) |
| 8 | Б3.О.04 (Пд) Производственная – преддипломная практика |
| 9 | Б3.01(Д) Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы |
| 10 | Б3.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы |

| 3 ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ТРЕБОВАНИЯМИ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ | | |
|--|--|--|
| Код и наименование компетенции | Код и наименование индикатора достижения компетенции | Планируемые результаты обучения |
| ПК-1.4. Способен к оценке интенсивности труда и подготовке предложений по улучшению условий, организации труда, определению направлений повышения эффективности функционирования | ПК-1.4.1 Подготавливает предложения по улучшению условий и организации труда персонала | Знать: современные формы, системы оплаты труда и учета производительности труда персонала; системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала Уметь: применять на практике основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала; экономически грамотно проектировать системы оплаты труда различных категорий работников с учетом специфики деятельности компании Владеть: навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению показателей по труду и умением применять их на практике; навыками использования современных технологий разработки |

| | | |
|---|--|--|
| персонала, с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов | | систем оплаты труда персонала, мотивирующими его на эффективную трудовую деятельность |
| | ПК-1.4.2 Оценивает интенсивность труда, определяет направления повышения эффективности персонала, разрабатывает мероприятия по улучшению условий, организации и мотивации труда с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов | <p>Знать: порядок тарификации работ и рабочих, установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета стимулирующих выплат; особенности организации оплаты труда различных групп работников (персонал отраслей бюджетной сферы, высшие должностные лица компании предприниматели)</p> <p>Уметь: использовать методы расчета эффективности материального и нематериального стимулирования в организации</p> <p>Владеть: навыками формирования системы мотивации и стимулирования персонала, а также оценки ее эффективности</p> |

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

| Код | Наименование разделов, тем и видов работы | Очная форма | | | | Очно-заочная форма | | | | *Код индикатора достижения компетенции |
|-----|--|-------------|------|------|-----|--------------------|------|------|----|--|
| | | Семестр | Часы | | | Семестр | Часы | | | |
| | | | Лек | Пр | Лаб | | СР | Лек | Пр | |
| 1.0 | Раздел 1. Сущность мотивации и стимулирования персонала | | | | | | | | | |
| 1.1 | Система мотивации и стимулирования персонала, роль в ней оплаты труда | 5 | 2 | 4 | 6 | 6 | 2 | 2 | 8 | ПК-1.4.1 ПК-1.4.2 |
| 1.2 | Организация и оплата труда на предприятии | 5 | 2 | 4 | 6 | 6 | 2 | 2 | 8 | ПК-1.4.1 ПК-1.4.2 |
| 1.3 | Нормативно-правовое регулирование заработной платы | 5 | 2 | 4 | 8 | 6 | 2 | 2 | 8 | ПК-1.4.1 ПК-1.4.2 |
| 2.0 | Раздел 2. Разработка систем и методов мотивации и стимулирования персонала | | | | | | | | | |
| 2.1 | Технология разработки системы оплаты труда | 5 | 2 | 4 | 6 | 6 | 2 | 2 | 8 | ПК-1.4.1 ПК-1.4.2 |
| 2.2 | Разработка системы мотивации и стимулирования | 5 | 2 | 4 | 7 | 6 | 2 | 2 | 8 | ПК-1.4.1 ПК-1.4.2 |
| 2.3 | Фонд оплаты труда | 5 | 3 | 6/2 | 8 | 6 | 3 | 3/2 | 9 | ПК-1.4.1 ПК-1.4.2 |
| 2.4 | Оптимизация фонда оплаты труда | 5 | 2 | 4/2 | 8 | 6 | 2 | 2/2 | 8 | ПК-1.4.1 ПК-1.4.2 |
| 2.5 | Система оплаты труда и премирования в ОАО «РЖД» | 5 | 2 | 4 | 8 | 6 | 2 | 2 | 8 | ПК-1.4.1 ПК-1.4.2 |
| | Итого | 5 | 17 | 34/4 | 57 | 6 | 17 | 17/4 | 65 | |
| | Форма промежуточной аттестации – зачет | 5 | | | | 6 | 9 | | | ПК-1.4.1 ПК-1.4.2 |

**5 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ
ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ
АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине: оформлен в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещен в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет

**6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ
ДИСЦИПЛИНЫ**

6.1 Учебная литература

6.1.1 Основная литература

| | Авторы, составители | Заглавие | Издательство, год издания | Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн |
|---------|------------------------|--|---|---|
| 6.1.1.1 | Лапшова, О. А. | Оплата труда персонала : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. . — 330 с. — URL : https://urait.ru/bcode/468816 | Москва : Издательство Юрайт, 2021 | 100 % online |
| 6.1.1.2 | Соломанидина, Т. О. | Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. — 3-е изд., перераб. и доп. — 323 с. — URL : https://urait.ru/bcode/469012 | Москва : Издательство Юрайт, 2021 | 100 % online |

6.1.2 Дополнительная литература

| | Авторы, составители | Заглавие | Издательство, год издания | Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн |
|---------|------------------------|---|---|---|
| 6.1.2.1 | Горелов, Н. А. | Оплата труда персонала: методология и расчеты : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов. — 412 с. — URL : https://urait.ru/bcode/469420 | Москва : Издательство Юрайт, 2021 | 100 % online |

6.1.3 Учебно-методические разработки (в т. ч. для самостоятельной работы обучающихся)

| | Авторы, составители | Заглавие | Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося | Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн |
|---------|------------------------|--|--|---|
| 6.1.3.1 | Кутузова А. В. | Методические материалы и указания по изучению дисциплины | Личный кабинет обучающегося, ЭИОС | 100% онлайн |

6.2 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

| | | | | |
|-------|---|--|--|--|
| 6.2.1 | Библиотека КриЖТ ИрГУПС : [сайт] / Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС. – Красноярск. – URL: http://irbis.krsk.irgups.ru/ . – Режим доступа: после авторизации. – Текст : электронный. | | | |
| 6.2.2 | Электронная библиотека «УМЦ ЖДТ» : электронно-библиотечная система : сайт / ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте». – Москва, 2013 – 2024. – URL: http://umczt.ru/books/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный. | | | |
| 6.2.3 | Znanium : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «ЗНАНИУМ». – Москва. 2011 – 2024. – URL: http://znanium.ru . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный. | | | |
| 6.2.4 | Образовательная платформа Юрайт : электронная библиотека : сайт / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва, 2020. – URL: https://urait.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный. | | | |
| 6.2.5 | Университетская библиотека онлайн : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «Директ-Медиа». – Москва, 2001 – 2024. – URL: https://biblioclub.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный. | | | |
| 6.2.6 | Красноярский институт железнодорожного транспорта : [электронная информационно-образовательная среда] / Красноярский институт железнодорожного транспорта. – Красноярск. – URL: http://sdol.krsk.irgups.ru/ . – Текст : электронный. | | | |
| 6.2.7 | Национальная электронная библиотека : федеральный проект : сайт / Министерство Культуры РФ. – Москва, 2014 – 2024. – URL: https://rusneb.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный. | | | |
| 6.2.8 | Российские железные дороги : официальный сайт / ОАО «РЖД». – Москва, 2003 – 2024. – URL: | | | |

| | |
|---|---|
| | https://company.rzd.ru/ – Текст : электронный. |
| 6.2.9 | Красноярский центр научно-технической информации и библиотек (КрЦНТИБ) : сайт. – Красноярск. – URL: http://denti.krw.rzd . – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный. |
| 6.3 Программное обеспечение и информационные справочные системы | |
| 6.3.1 Базовое программное обеспечение | |
| 6.3.1.1 | Microsoft Windows Vista Business Russian, авторизационный номер лицензиата 64787976ZZS1011, номер лицензии 44799789. Microsoft Office Standard 2013 Russian OLP NL Academic Edition (дог №2 от 29.05.2014 – 100 лицензий; дог № 0319100020315000013-00 от 07.12.2015 – 87 лицензий). |
| 6.3.2 Специализированное программное обеспечение | |
| 6.3.2.1 | Не используется |
| 6.3.3 Информационные справочные системы | |
| 6.3.3.1 | Гарант : справочно-правовая система : база данных / ООО «ИПО «ГАРАНТ». – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный. |
| 6.3.3.2 | Автоматизированная система правовой информации на железнодорожном транспорте (БД АСПИЖТ) : сайт КонсультантПлюс / АО НИИАС. – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный. |
| 6.4 Правовые и нормативные документы | |
| 6.4.1 | Не используется |
| 7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ | |
| 1 | Корпуса А, Л, Т, Н КриЖТ ИрГУПС находятся по адресу г. Красноярск, ул. Новая Заря, д. 2 И |
| 2 | Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых проектов, работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты, таблицы), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины. Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования – |
| 3 | Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: – читальный зал библиотеки; – компьютерные классы А-224, А-409, А-414, Л-203, Л-204, Л-214, Л-404, Л-410, Н-204, Н-207, Т-46, Т-5. |

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

| Вид учебной деятельности | Организация учебной деятельности обучающегося |
|--------------------------|---|
| Лекция | <p>Лекция (от латинского «lection» – чтение) – вид аудиторных учебных занятий. Лекция: закладывает основы научных знаний в систематизированной, последовательной, обобщенной форме; раскрывает состояние и перспективы развития соответствующей области науки и техники; концентрирует внимание обучающихся на наиболее сложных, узловых вопросах; стимулирует познавательную активность обучающихся.</p> <p>Во время лекционных занятий обучающийся должен уметь сконцентрировать внимание на изучаемых проблемах и включить в работу все виды памяти: словесную, образную и моторно-двигательную. Для этого весь материал, излагаемый преподавателем, обучающемуся необходимо конспектировать. В конспект рекомендуется выписывать определения, формулы и т.п. На полях конспекта следует помечать вопросы, выделенные обучающимся для консультации с преподавателем. Выводы, полученные в виде формул, рекомендуется в конспекте подчеркивать или обводить рамкой, чтобы лучше запомнились. Полезно составить краткий справочник, содержащий определения важнейших понятий и наиболее часто употребляемые формулы дисциплины. К каждой лекции следует разобрать материал предыдущей лекции. Изучая материал по учебнику или конспекту лекций, следует переходить к следующему вопросу только в том случае, когда хорошо усвоен предыдущий вопрос. При этом необходимо воспроизводить на бумаге все рассуждения, как имеющиеся в учебнике или конспекте, так и пропущенные в силу их простоты. Ряд вопросов дисциплины может быть вынесен на самостоятельное изучение. Такое задание требует оперативного выполнения. В конспекте лекций необходимо оставить место для освещения упомянутых вопросов. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на</p> |

| | |
|--|--|
| <p>Практическое занятие</p> | <p>практическом занятии</p> <p>Практическое занятие – вид аудиторных учебных занятий, целенаправленная форма организации учебного процесса, при реализации которой обучающиеся по заданию и под руководством преподавателя выполняют практические задания. Практические задания направлены на углубление научно-теоретических знаний и овладение определенными методами работы, в процессе которых вырабатываются умения и навыки выполнения тех или иных учебных действий в данной сфере науки. Практические занятия развивают научное мышление и речь, позволяют проверить знания обучающихся, выступают как средства оперативной обратной связи; цель практических занятий – углублять, расширять, детализировать знания, полученные на лекции, в обобщенной форме и содействовать выработке навыков профессиональной деятельности.</p> <p>На практических занятиях подробно рассматриваются основные вопросы дисциплины, разбираются основные типы задач. К каждому практическому занятию следует заранее самостоятельно выполнить домашнее задание и выучить лекционный материал к следующей теме. Систематическое выполнение домашних заданий обязательно и является важным фактором, способствующим успешному усвоению дисциплины.</p> <p>Особое внимание следует обращать на определение основных понятий дисциплины. Обучающийся должен подробно разбирать примеры, которые поясняют понятия</p> <p>Практическая подготовка, включаемая в практические занятия, предполагает выполнение обучающимся отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.</p> |
| <p>Самостоятельная работа</p> | <p>Обучение по дисциплине «Оплата труда персонала» предусматривает активную самостоятельную работу обучающегося. На самостоятельную работу отводится 57 часов по очной форме обучения, 65 часов по очно-заочной форме обучения. В разделе 4 рабочей программы, который называется «Структура и содержание дисциплины», все часы самостоятельной работы расписаны по темам и вопросам, а также указана необходимая учебная литература: обучающийся изучает учебный материал, разбирает примеры и решает разноуровневые задачи в рамках выполнения как общих домашних заданий, так и индивидуальных домашних заданий (ИДЗ). При выполнении домашних заданий обучающемуся следует обратиться к задачам, решенным на предыдущих практических занятиях, решенным домашним работам, а также к примерам, приводимым лектором. Если этого будет недостаточно для выполнения всей работы можно дополнительно воспользоваться учебными пособиями, приведенными в разделе 6.1 «Учебная литература». Если, несмотря на изученный материал, задание выполнить не удастся, то в обязательном порядке необходимо посетить консультацию преподавателя, ведущего практические занятия, и/или консультацию лектора.</p> <p>ИДЗ должны быть выполнены обучающимся в установленные преподавателем сроки в соответствии с требованиями к оформлению текстовой и графической частей, сформулированным в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль».</p> <p>Обучающийся очной и очно-заочной формы обучения выполняет: 3 и 4 семестр</p> <p>ИДЗ № 1 «Система мотивации труда персонала ОАО «РЖД». Задания размещены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.</p> |
| <p>Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины (модуля), размещен в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.</p> | |

**Приложение № 1 к рабочей программе по дисциплине
Б1.В.ДВ.12.02 Трудовая мотивация персонала**

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

**для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации по дисциплине**

Б1.В.ДВ.12.02 Трудовая мотивация персонала

1. Общие положения

Фонд оценочных средств (ФОС) является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися образовательной программы.

Фонд оценочных средств предназначен для использования обучающимися, преподавателями, администрацией КрИЖТ ИрГУПС, а также сторонними образовательными организациями для оценивания качества освоения образовательной программы и уровня сформированности компетенций у обучающихся.

Задачами ФОС являются:

- оценка достижений обучающихся в процессе изучения дисциплины;
- обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс;
- самоподготовка и самоконтроль обучающихся в процессе обучения.

Фонд оценочных средств сформирован на основе ключевых принципов оценивания: валидность, надежность, объективность, эффективность.

Для оценки уровня сформированности компетенций используется трехуровневая система:

- минимальный уровень освоения, обязательный для всех обучающихся по завершению освоения образовательной программы; дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач;
- базовый уровень освоения, превышение минимальных характеристик сформированности компетенций; позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам;
- высокий уровень освоения, максимально возможная выраженность характеристик компетенций; предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении.

2. Перечень компетенций, в формировании которых участвует дисциплина.

Программа контрольно-оценочных мероприятий.

Показатели оценивания компетенций, критерии оценки

Дисциплина «Трудовая мотивация персонала» участвует в формировании компетенций:

ПК-1.4. Способен к оценке интенсивности труда и подготовке предложений по улучшению условий, организации труда, определению направлений повышения эффективности функционирования персонала, с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов

Программа контрольно-оценочных мероприятий очная форма обучения

| № | Неделя | Наименование контрольно-оценочного мероприятия | Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины) | Код индикатора достижения компетенции | Наименование оценочного средства (форма проведения*) |
|------------------|--------|--|---|---------------------------------------|---|
| 3 семестр | | | | | |
| 1 | 1-2 | Текущий контроль | Система мотивации и стимулирования персонала, роль в ней оплаты труда | ПК-1.4.1 ПК-1.4.2 | Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно) |
| 2 | 3-4 | Текущий контроль | Организация и оплата труда на предприятии | ПК-1.4.1 ПК-1.4.2 | Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно) |
| 3 | 5-6 | Текущий контроль | Нормативно-правовое регулирование заработной платы | ПК-1.4.1 ПК-1.4.2 | Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно) |
| 4 | 6 | Текущий контроль | Раздел 1. Сущность мотивации и стимулирования персонала | ПК-1.4.1 ПК-1.4.2 | Тестирование (компьютерные технологии) |
| 5 | 7-8 | Текущий контроль | Технология разработки системы оплаты труда | ПК-1.4.1 ПК-1.4.2 | Собеседование (устно) Задания творческого уровня (письменно) |
| 6 | 9-10 | Текущий контроль | Разработка системы мотивации и стимулирования | ПК-1.4.1 ПК-1.4.2 | Собеседование (устно) Задания творческого уровня (письменно) |
| 7 | 11-12 | Текущий контроль | Фонд оплаты труда | ПК-1.4.1 ПК-1.4.2 | Собеседование (устно) В рамках ПП: Задания творческого уровня (письменно) |
| 8 | 13-14 | Текущий контроль | Оптимизация фонда оплаты труда | ПК-1.4.1 ПК-1.4.2 | Собеседование (устно) В рамках ПП: Задания творческого уровня (письменно) |
| 9 | 15-16 | Текущий контроль | Система оплаты труда и премирования в ОАО «РЖД» | ПК-1.4.1 ПК-1.4.2 | Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно) |
| 10 | 16 | Текущий контроль | Раздел 2. Разработка систем и методов мотивации и стимулирования персонала | ПК-1.4.1 ПК-1.4.2 | Тестирование (компьютерные технологии) |
| 11 | 17 | Промежуточная аттестация - зачет | Раздел 1. Сущность мотивации и стимулирования персонала Раздел 2. Разработка систем и методов мотивации и стимулирования персонала | ПК-1.4.1 ПК-1.4.2 | Вопросы и практические задания (устно) |

*Форма проведения контрольно-оценочного мероприятия: устно, письменно, компьютерные технологии.

Программа контрольно-оценочных мероприятий очно-заочная форма обучения

| № | Неделя | Наименование контрольно-оценочного мероприятия | Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины) | Код индикатора достижения компетенции | Наименование оценочного средства (форма проведения*) |
|------------------|--------|--|---|---------------------------------------|---|
| 4 семестр | | | | | |
| 1 | 1-2 | Текущий контроль | Система мотивации и стимулирования персонала, роль в ней оплаты труда | ПК-1.4.1 ПК-1.4.2 | Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно) |
| 2 | 3-4 | Текущий контроль | Организация и оплата труда на предприятии | ПК-1.4.1 ПК-1.4.2 | Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно) |
| 3 | 5-6 | Текущий контроль | Нормативно-правовое регулирование заработной платы | ПК-1.4.1 ПК-1.4.2 | Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно) |
| 4 | 6 | Текущий контроль | Раздел 1. Сущность мотивации и стимулирования персонала | ПК-1.4.1 ПК-1.4.2 | Тестирование (компьютерные технологии) |
| 5 | 7-8 | Текущий контроль | Технология разработки системы оплаты труда | ПК-1.4.1 ПК-1.4.2 | Собеседование (устно) Задания творческого уровня (письменно) |
| 6 | 9-10 | Текущий контроль | Разработка системы мотивации и стимулирования | ПК-1.4.1 | Собеседование (устно) Задания творческого уровня |

| | | | | | |
|----|-------|----------------------------------|---|----------------------|---|
| | | | | ПК-1.4.2 | (письменно) |
| 7 | 11-12 | Текущий контроль | Фонд оплаты труда | ПК-1.4.1 ПК-1.4.2 | Собеседование (устно) В рамках ПП: Задания творческого уровня (письменно) |
| 8 | 13-14 | Текущий контроль | Оптимизация фонда оплаты труда | ПК-1.4.1 ПК-1.4.2 | Собеседование (устно) В рамках ПП: Задания творческого уровня (письменно) |
| 9 | 15-16 | Текущий контроль | Система оплаты труда и премирования в ОАО «РЖД» | ПК-1.4.1 ПК-1.4.2 | Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно) |
| 10 | 16 | Текущий контроль | Раздел 2. Разработка систем и методов мотивации и стимулирования персонала | ПК-1.4.1 ПК-1.4.2 | Тестирование (компьютерные технологии) |
| 11 | 17 | Промежуточная аттестация - зачет | Раздел 1. Сущность мотивации и стимулирования персонала Раздел 2. Разработка систем и методов мотивации и стимулирования персонала | ПК-1.4.1 ПК-1.4.2 | Вопросы и практически задания (устно) |

*Форма проведения контрольно-оценочного мероприятия: устно, письменно, компьютерные технологии.

Описание показателей и критериев оценивания компетенций.

Описание шкал оценивания

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации.

Для оценивания результатов обучения используется двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Перечень оценочных средств, используемых для оценивания компетенций, а также краткая характеристика этих средств приведены в таблице

| № | Наименование оценочного средства | Краткая характеристика оценочного средства | Представление оценочного средства в ФОС |
|---|----------------------------------|--|--|
| 1 | Собеседование | Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся | Вопросы по темам дисциплины |
| 2 | Разноуровневые задания | Различают задачи и задания: – реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся; – творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся | Комплект разноуровневых задач и заданий или комплекты задач и заданий определенного уровня |
| 3 | Тестирование | Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся | Типовые тестовые задания по дисциплине |
| 4 | Зачет | Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыки и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. | Перечень теоретических |

| | | |
|--|---|--|
| | Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся | вопросов и практических заданий (билетов) к зачету |
|--|---|--|

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета. Шкала оценивания уровня освоения компетенций

| Шкалы оценивания | Критерии оценивания | Уровень освоения компетенции |
|------------------|--|------------------------------|
| «зачтено» | Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы | Высокий |
| | Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов | Базовый |
| | Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы | Минимальный |
| «не зачтено» | Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов | Компетенция не сформирована |

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Собеседование

| Шкала оценивания | Критерии оценивания |
|-----------------------|---------------------|
| «отлично» | «зачтено» |
| «хорошо» | |
| «удовлетворительно» | |
| «неудовлетворительно» | «не зачтено» |

Задания реконструктивного уровня

| Шкала оценивания | | Критерии оценивания |
|-----------------------|--------------|---|
| «отлично» | «зачтено» | Обучающийся полностью и правильно выполнил задания. Показал отличные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Работа оформлена аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями |
| «хорошо» | | Обучающийся выполнил задания с небольшими неточностями. Показал хорошие знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении работы |
| «удовлетворительно» | | Обучающийся выполнил задания с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Качество оформления работы имеет недостаточный уровень |
| «неудовлетворительно» | «не зачтено» | При выполнении заданий обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими при решении задач в рамках усвоенного учебного материала |

Задание творческого уровня

| Шкала оценивания | | Критерии оценивания |
|-----------------------|--------------|---|
| «отлично» | «зачтено» | Представленная работа демонстрирует точное понимание задания и полное ему соответствие. В работе приводятся конкретные факты и примеры. Материал изложен логично. Работа и форма её представления является авторской, выполнена самостоятельно и содержит большое число оригинальных, изобретательных примеров. Эффективное использование изображений, видео, аудио и других мультимедийных возможностей, чтобы представить свою тему и вызвать интерес. Презентация имеет все необходимые разделы, данные об авторе, ссылки на источники, оформлена в одном стиле. Текст не избыточен на слайде, не имеет орфографических и речевых ошибок |
| «хорошо» | | Представленная работа демонстрирует понимание задания. В работу включаются как материалы, имеющие как непосредственное отношение к теме, так и материалы, не имеющие отношения к ней. Содержание работы соответствует заданию, но не все аспекты задания раскрыты. В работе есть элементы творчества. Используются однотипные мультимедийные возможности, или некоторые из них отвлекают внимание от темы презентации. Основные требования к презентации соблюдены, но отсутствует выполнение требований либо к оформлению, либо к содержанию. Текст на слайде не избыточен, но плохо читается, несколько неудачных речевых выражений. |
| «удовлетворительно» | | В работу включена собранная обучающимся информация, но она не анализируется и не оценивается. Нарушение логики в изложении материала. Обычная, стандартная работа, элементы творчества отсутствуют. Не используются изображения, видео, аудио и другие мультимедийные возможности, или их использование отвлекает внимание. Не соблюдены требования к оформлению презентации. Слишком много текста, или две и более орфографических ошибок, или речевые и орфографические ошибки |
| «неудовлетворительно» | «не зачтено» | Включены материалы, не имеющие непосредственного |

| | | |
|--|--|--|
| | | отношения к теме работы, содержание работы не относится в рассматриваемой проблеме. Отсутствует логики в изложении материала. Не используются изображения, видео, аудио и другие мультимедийные возможности, или их использование отвлекает внимание. Не соблюдены требования к оформлению презентации |
|--|--|--|

Критерии и шкала оценивания тестов

| Шкала оценивания | | Критерии оценивания |
|------------------------|--------------|---|
| «отлично» | «зачтено» | Обучающийся верно ответил на 90 – 100 % тестовых заданий при прохождении тестирования |
| «хорошо» | | Обучающийся верно ответил на 80 – 89 % тестовых заданий при прохождении тестирования |
| «удовлетворительно» | | Обучающийся верно ответил на 70 – 79 % тестовых заданий при прохождении тестирования |
| «не удовлетворительно» | «не зачтено» | Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования |

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

3.1 Типовые вопросы для собеседования

Образец типовых вопросов для собеседования

по теме «Система мотивации и стимулирования персонала, роль в ней оплаты труда»

1. Сущность оплаты труда персонала
2. Виды оплаты труда
3. Структура заработной платы

Образец типовых вопросов для собеседования

по теме «Организация и оплата труда на предприятии»

4. Принципы организации оплаты труда в современных условиях
5. Формы и системы оплаты труда
6. Тарифная система оплаты труда
7. Тарифные соглашения и их роль в регулировании заработной платы
8. Зарубежный опыт оплаты труда

Образец типовых вопросов для собеседования

по теме «Нормативно-правовое регулирование заработной платы»

9. Законодательная база РФ
10. Методы правового регулирования оплаты труда
11. Основные государственные гарантии по оплате труда работников
12. Индивидуальный и коллективный договоры как инструменты регулирования

Образец типовых вопросов для собеседования

по теме «Технология разработки системы оплаты труда»

13. Категоризация персонала организации
14. Описание, анализ, оценка и классификация рабочих мест (должностей)
15. Грейдинг рабочих мест (должностей)
16. Установление постоянной части оплаты труда (базовых окладов), надбавок и доплат
17. Разработка переменной части системы оплаты труда

Образец типовых вопросов для собеседования

по теме «Разработка системы мотивации и стимулирования»

18. Классические и современные теории мотивации
19. Цели, принципы и виды стимулирования работников
20. Оценка количества и качества труда
21. Системы премирования работников за достижения различных производственных показателей

Образец типовых вопросов для собеседования

по теме «Фонд оплаты труда»

22. Структура издержек на рабочую силу
23. Укрупненные методы расчета нормативного фонда заработной платы
24. Поэлементное планирование фонда заработной платы
25. Планирование фонда материального поощрения

26. Компенсационный пакет

Образец типовых вопросов для собеседования
по теме «Оптимизация фонда оплаты труда»

27. Анализ использования фонда оплаты труда

28. Методы и инструменты оптимизации ФОТ

Образец типовых вопросов для собеседования
по теме «Система оплаты труда и премирования в ОАО «РЖД»»

29. Оплата по тарифу в ОАО «РЖД»

30. Компенсационные выплаты в ОАО «РЖД»

31. Стимулирующие доплаты в ОАО «РЖД»

32. Текущее премирование в ОАО «РЖД»

33. Дополнительное премирование в ОАО «РЖД»

34. Надбавки и поощрения в ОАО «РЖД»

3.2 Типовые контрольные задания реконструктивного уровня

Задания выложены в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены образцы типовых вариантов заданий реконструктивного уровня, предусмотренных рабочей программой.

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня
по теме «Система мотивации и стимулирования персонала, роль в ней оплаты труда»

Задание: проследить эволюцию понимания сущности оплаты труда в экономической теории.

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня
по теме «Организация и оплата труда на предприятии»

Задание: провести мониторинг зарубежного опыта оплаты труда персонала

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня
по теме «Нормативно-правовое регулирование заработной платы»

Задание: провести мониторинг изменений законодательства РФ в части оплаты труда за последние два года.

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня
по теме «Система оплаты труда и премирования в ОАО «РЖД»»

Задание: провести сравнительную характеристику систем оплаты труда ОАО «РЖД» по категориям персонала: рабочие, специалисты, служащие, топ-менеджмент.

3.3 Типовые контрольные задания творческого уровня

Задания выложены в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены образцы типовых вариантов заданий творческого уровня, предусмотренных рабочей программой.

Образец типового варианта заданий творческого уровня
по теме «Технология разработки системы оплаты труда»

Задание: Опираясь на общедоступную аналитическую информацию об организации, выбранной для выполнения практических работ, поэтапно разработайте систему оплаты труда.

Образец типового варианта заданий творческого уровня
по теме «Разработка системы мотивации и стимулирования»

Задание: Опираясь на общедоступную аналитическую информацию об организации, выбранной для выполнения практических работ, предложите систему мотивации и стимулирования персонала.

Образец типового варианта заданий творческого уровня
выполняемых в рамках практической подготовки,
по теме «Фонд оплаты труда»

(ПК-1.4.1, ПК-1.4.2, трудовая функция С/01.6; трудовые действия, связанные с будущей профессиональной деятельностью: Организация и проведение оценки персонала)

Задание: Опираясь на общедоступную аналитическую информацию об организации, выбранной для выполнения практических работ, рассчитайте размер ФОТ на плановый год одним из рассмотренных методов.

Образец типового варианта заданий творческого уровня

выполняемых в рамках практической подготовки,
по теме «Оптимизация фонда оплаты труда»
(ПК-1.4.1, ПК-1.4.2, трудовая функция С/01.6; трудовые действия, связанные с будущей профессиональной деятельностью: Организация и проведение оценки персонала)

Задание: Опираясь на общедоступную аналитическую информацию об организации, выбранной для выполнения практических работ, предложите пути оптимизации ФОТ.

3.4 Типовые тестовые вопросы

Компьютерное тестирование обучающихся по разделам дисциплины используется при проведении текущего контроля знаний обучающихся.

Тест (педагогический тест) – это система заданий – тестовых заданий возрастающей трудности, специфической формы, позволяющая эффективно измерить уровень знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.

Тестовое задание (ТЗ) – варьирующаяся по элементам содержания и по трудности единица контрольного материала, минимальная составляющая единица сложного (составного) педагогического теста, по которой испытуемый в ходе выполнения теста совершает отдельное действие.

Фонд тестовых заданий (ФТЗ) по дисциплине – это совокупность систематизированных диагностических заданий – тестовых заданий (ТЗ), разработанных по всем тематическим разделам (дидактическим единицам) дисциплины (прошедших апробацию, экспертизу, регистрацию и имеющих известные характеристики) специфической формы, позволяющей автоматизировать процедуру контроля.

Типы тестовых заданий:

ЗТЗ – тестовое задание закрытого типа (ТЗ с выбором единственного ответа, ТЗ с множественным выбором нескольких ответов, ТЗ с установлением соответствия между определенными элементами, действиями, событиями, процессами и т.д., ТЗ с установлением правильной последовательности);

ОТЗ – тестовое задание открытого типа (с конструируемым ответом: ТЗ с кратким регламентированным ответом (ТЗ дополнения); ТЗ свободного изложения (с развернутым ответом в произвольной форме); числовой вопрос).

Структура тестовых материалов по дисциплине «Трудовая мотивация персонала»

| Индикатор достижения компетенции | Тема в соответствии с РПД (с соответствующим номером) | Содержательный элемент | Характеристика содержательного элемента | Количество тестовых заданий, типы ТЗ |
|--|---|---|---|--------------------------------------|
| ПК-1.4.1 Подготавливает предложения по улучшению условий и организации труда персонала ПК-1.4.2 Оценивает интенсивность труда, определяет направления повышения эффективности персонала, разрабатывает мероприятия по улучшению условий, организации и мотивации труда с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов | Система мотивации и стимулирования персонала, роль в ней оплаты труда | Сущность оплаты труда | Знание | 5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ |
| | | Виды и формы платы труда | Умение | 5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ |
| | | Структура заработной платы | Действие | 5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ |
| | Организация и оплата труда на предприятии | Организационно-правовые условия разработки систем оплаты труда | Знание | 5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ |
| | | Аттестация и грейдирование рабочих мест | Умение | 5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ |
| | | Разработка трудовых нормативов | Действие | 5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ |
| | Нормативно-правовое регулирование заработной платы | ТК РФ в части регулирования оплаты труда | Знание | 5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ |
| | | Локальные нормативно-правовые акты организации | Умение | 5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ |
| | | Коллективный договор | Действие | 5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ |
| | Технология разработки системы оплаты труда | Категоризация персонала организации | Знание | 5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ |
| | | Установление постоянной части оплаты труда (базовых окладов), надбавок и доплат | Умение | 5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ |
| | | Разработка переменной части системы оплаты труда | Действие | 5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ |
| | Разработка системы мотивации и | Теории мотивации | Знание | 5 – ОТЗ |

| | | | | | |
|--|---|--|----------|--------------------|-----------------------|
| | стимулирования | | | 5 – ЗТЗ | |
| | | Материальное стимулирование | Умение | 5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ | |
| | | Нематериальная мотивация | Действие | 5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ | |
| | Фонд оплаты труда | Структура издержек на рабочую силу | Знание | 5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ | |
| | | Укрупненные методы расчета нормативного фонда заработной платы | Умение | 5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ | |
| | | Поэлементное планирование фонда заработной платы | Действие | 5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ | |
| | Оптимизация фонда оплаты труда | Показатели эффективности использования ФОТ | Знание | 5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ | |
| | | Направления оптимизации ФОТ | Умение | 5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ | |
| | | Методы оптимизации ФОТ | Действие | 5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ | |
| | Система оплаты труда и премирования в ОАО «РЖД» | Особенности системы оплаты труда в ОАО «РЖД» | Знание | 5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ | |
| | | Особенности системы премирования в ОАО «РЖД» | Умение | 5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ | |
| | | Компенсационный пакет ОАО «РЖД» | Действие | 5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ | |
| | Итого | | | | 120– ОТЗ 120 – ЗТЗ |

Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.

Ниже приведен образец типового варианта итогового теста, предусмотренного рабочей программой дисциплины

Образец типового варианта итогового теста, предусмотренного рабочей программой дисциплины

Норма времени – 45 мин.

Дополнительное требование – наличие калькулятора.

Количество ОТЗ – 9 (50%), ЗТЗ – 9 (50%)

1. Оплата труда работников представляет собой:

- компенсацию работодателем труда наемного работника на предприятии работодателя соответствующую качеству и количеству выполняемой работы
- компенсацию работодателем труда наемного работника на предприятии работодателя не соответствующую качеству, а соответствующую количеству выполняемой работы
- компенсацию работником труда работодателя на предприятии соответствующую качеству и количеству выполняемой работы

2. Общая величина трудового вознаграждения отражает:

- цену рабочей силы
- затраты на воспроизводство рабочей силы
- спрос и предложение рабочей силы определенного качества
- все ответы верны
- все ответы не верны

3. Оплата труда должна обеспечить работодателю:

- определенный уровень удовлетворения его личных и социальных потребностей
 - удовлетворение потребностей работника
 - получение от работника результата, необходимого для достижения конечной цели предприятия
- еной рабочей силы принято называть:
- реально складывающуюся оплату труда работников, формирующуюся под влиянием рынка труда и общественных регуляторов оплаты труда

—денежный эквивалент средств существования, необходимых для воспроизводства

—оплату труда работников, формирующуюся под влиянием рынка

4. Типичным примером основной заработной платы для руководителей, специалистов и служащих является:

—оклад (определяемый занимаемой должностью)

—тарифная заработная плата, размер которой обусловливается присвоенным разрядом

—все ответы верны

—все ответы не верны

5. При проведении анализа структуры дополнительной заработной платы в ней можно выделить следующие составные части:

—законодательно регламентированные

—установленные трудовыми соглашениями различных уровней

—добровольно выплачиваемые работодателем

—все ответы верны

—все ответы не верны

6. Единая тарифная сетка предназначена для регулирования оплаты труда работников:

—бюджетной сферы

—внебюджетной сферы

—все ответы верны

—все ответы не верны

7. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) должен быть на таком уровне:

—который обеспечит повышенные условия для воспроизводства работников

—который обеспечит нормальные условия для воспроизводства работников

—который обеспечит заниженные условия для воспроизводства работников

8. Соблюдение принципа (.....) создает материальную заинтересованность в повышении профессиональной квалификации, вызывает ощущение справедливости за проявленные трудовые усилия

—опережения роста производительности труда по сравнению с ростом заработной платы

—равной оплаты за равный труд

—учета воздействия рынка труда

9. Общая последовательность работы – по организации заработной платы состоит из решения задач, объединенных в три крупных блока: 1. Выбор способа формирования основной заработной платы. 2. Выбор системы поощрения... 3. Выбор форм и систем оплаты труда

—2–3–1

—1–2–3

—1–3–2

10. В случае использования бестарифной системы для формирования основного заработка, связь между результатами работы предприятия в целом и каждого отдельного работника ...

11. В случае, если у работника не возникает проблема дополнительных доходов, это означает, (.....) функция заработной платы выполняется в полной мере

12. Через системы оплаты труда, основанные на оценке результатов труда реализуется (.....) функция заработной платы

13. В соответствии с действующим трудовым законодательством Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (.....) для применения на различных предприятиях различных организационно – правовых форм и форм собственности

14. Тарифно-квалификационные характеристики профессий рабочих разработаны применительно (.....) разрядной группировке работ

15. ... — это размер оплаты за единицу выполненной работы (изготовленной продукции)

16. Величина тарифного коэффициента показывает, во сколько раз уровень оплаты работ данного разряда соотносится с уровнем оплаты работ ... разряда.

17. Рассчитать средний тарифный коэффициент рабочих участка механического цеха. На участке работает 46 чел, из которых 2 разряд имеют 12 рабочих, 3 разряд — 10 рабочих, 4 разряд — 15 рабочих, 5 разряд — 9 рабочих. Тарифный коэффициент 2-го разряда равен 1,088, тарифный коэффициент 3-го разряда равен 1,204, тарифный коэффициент 4-го разряда равен 1,349, тарифный коэффициент 5-го разряда равен 1,531

18. Если средний разряд работы выше среднего разряда рабочих, это свидетельствует о том, что сложность выполняемой работы (.....) среднего уровня квалификации рабочих может привести к (.....) качеству выпускаемой продукции и выполняемых работ

3.5 Перечень теоретических вопросов к зачету (для оценки знаний)

Раздел 1. Сущность мотивации и стимулирования персонала

1. Сущность оплаты труда персонала
2. Виды оплаты труда
3. Структура заработной платы
4. Принципы организации оплаты труда в современных условиях
5. Формы и системы оплаты труда
6. Тарифная система оплаты труда
7. Тарифные соглашения и их роль в регулировании заработной платы
8. Зарубежный опыт оплаты труда
9. Законодательная база РФ
10. Методы правового регулирования оплаты труда
11. Основные государственные гарантии по оплате труда работников
12. Индивидуальный и коллективный договоры как инструменты регулирования

Раздел 2. Разработка систем и методов мотивации и стимулирования персонала

13. Категоризация персонала организации
14. Описание, анализ, оценка и классификация рабочих мест (должностей)
15. Грейдинг рабочих мест (должностей)
16. Установление постоянной части оплаты труда (базовых окладов), надбавок и доплат
17. Разработка переменной части системы оплаты труда
18. Классические и современные теории мотивации
19. Цели, принципы и виды стимулирования работников
20. Оценка количества и качества труда
21. Системы премирования работников за достижения различных производственных показателей
22. Структура издержек на рабочую силу
23. Укрупненные методы расчета нормативного фонда заработной платы
24. Поэлементное планирование фонда заработной платы
25. Планирование фонда материального поощрения
26. Компенсационный пакет
27. Анализ использования фонда оплаты труда
28. Методы и инструменты оптимизации ФОТ
29. Оплата по тарифу в ОАО «РЖД»
30. Компенсационные выплаты в ОАО «РЖД»
31. Стимулирующие доплаты в ОАО «РЖД»
32. Текущее премирование в ОАО «РЖД»
33. Дополнительное премирование в ОАО «РЖД»
34. Надбавки и поощрения в ОАО «РЖД»

3.6 Перечень типовых простых практических заданий к зачету (для оценки умений)

Оплата труда работников представляет собой:

- компенсацию работодателем труда наемного работника на предприятии работодателя соответствующую качеству и количеству выполняемой работы
- компенсацию работодателем труда наемного работника на предприятии работодателя не соответствующую качеству, а соответствующую количеству выполняемой работы
- компенсацию работником труда работодателя на предприятии соответствующую качеству и количеству выполняемой работы

Общая величина трудового вознаграждения отражает:

- цену рабочей силы
- затраты на воспроизводство рабочей силы
- спрос и предложение рабочей силы определенного качества
- все ответы верны
- все ответы не верны

Абсолютный уровень заработной платы, сложившийся в государстве следует оценивать по ее:

- реальной величине
- номинальной величине
- все ответы верны
- все ответы не верны

Оценивать относительные размеры заработной платы можно на основе:

- реальной величины
- номинальной величины
- все ответы верны
- все ответы не верны

Оплата труда должна обеспечить работнику:

- определенный уровень удовлетворения его личных и социальных потребностей
- определенный уровень удовлетворения его материальных потребностей
- определенный уровень удовлетворения его духовных потребностей

Оплата труда должна обеспечить работодателю:

- определенный уровень удовлетворения его личных и социальных потребностей
- удовлетворение потребностей работника
- получение от работника результата, необходимого для достижения конечной цели предприятия

Оплата рабочей силы принято называть:

- реально складывающуюся оплату труда работников, формирующуюся под влиянием рынка труда и общественных регуляторов оплаты труда
- денежный эквивалент средств существования, необходимых для воспроизводства
- оплату труда работников, формирующуюся под влиянием рынка

С увеличением масштаба производства, при прочих равных условиях, затраты работодателя по статье «зарплата» в себестоимости продукции:

- увеличиваются
- уменьшаются
- остаются неизменными

Модальный уровень заработной платы, сложившийся в государстве (Исключите лишнее)

- определяет динамику развития экономики
- формирует платежеспособный спрос населения
- формирует объем совокупных расходов населения
- все ответы верны
- все ответы не верны

Различные составные части заработной платы (основная и дополнительная) выполняют:

- одинаковые функции
- различные функции

Основная заработная плата является вознаграждением работника, характеризующимся:

- высокой степенью устойчивости
- не высокой степенью устойчивости

Типичным примером основной заработной платы для руководителей, специалистов и служащих является:

- оклад (определяемый занимаемой должностью)
- тарифная заработная плата, размер которой обуславливается присвоенным разрядом
- все ответы верны
- все ответы не верны

Типичным примером основной заработной платы для рабочих является:

- оклад (определяемый занимаемой должностью)
- тарифная заработная плата, размер которой обуславливается присвоенным разрядом

Анализ структуры заработной платы в высокоразвитых странах мира показывает тенденцию:

- снижения величины основной заработной платы
- повышения величины основной заработной платы
- все ответы верны
- все ответы не верны

Дополнительная заработная плата, в отличие от основной, выступает как часть трудового вознаграждения, характеризующаяся: либо (.....), либо требованием выполнения специальных, определенных работодателем условий (Исключите лишнее)

- меньшим постоянством
- большим постоянством
- все ответы верны
- требованием выполнения специальных, определенных работодателем условий

При проведении анализа структуры дополнительной заработной платы в ней можно выделить следующие составные части:

- законодательно регламентированные
- установленные трудовыми соглашениями различных уровней
- добровольно выплачиваемые работодателем
- все ответы верны
- все ответы не верны

В развитых странах доля дополнительных выплат в нефтеперерабатывающей и автомобильной отраслях:

- весьма существенна
- не существенна
- все ответы верны
- все ответы не верны

В развитых странах доля дополнительных выплат в текстильной мебельной деревообрабатывающей промышленности (Исключите лишнее 2 варианта ответа)

- весьма существенна
- не существенна
- сравнительно низка
- все ответы не верны

Реальная ставка заработной платы в хозяйствующих субъектах (предприятиях, фирмах и т. п.) и рыночная цена рабочей силы несоответствующий вид труда должны обеспечивать:

- их относительное соответствие
- их абсолютное соответствие
- соответствие не является обязательным

Регулирование оплаты труда осуществляется на основе:

- мер государственного воздействия
- сочетания мер государственного воздействия с системой договоров
- системы договоров
- нет верного ответа

В механизме регулирования заработной платы в условиях рыночной экономики меры государственного воздействия играют особую роль:

- утверждение верно
- утверждение не верно

Государственное регулирование оплаты труда включает (Исключите лишнее):

- законодательное установление и изменение минимального размера оплаты труда в РФ

- установление районных коэффициентов и процентов надбавок
- государственное регулирование доходов физических лиц
- государственное регулирование доплат и надбавок за профессиональное мастерство

Социально-экономическая политика государства влияет на распределение вновь созданной стоимости между факторами производства, а, следовательно

- на уровень заработной платы
- на динамику заработной платы
- на уровень и динамику заработной платы

Государство обязано:

- обеспечить социальную защиту наемным работникам
- обеспечить социальную безопасность наемным работникам
- не допускать ситуации, когда предприятия могут функционировать за счет выплаты работникам необоснованно высокого заработка

Государственная политика должна быть направлена на повышение покупательной способности заработной платы (2 ответа):

- низкооплачиваемых категорий
- тех, кто получает среднюю зарплату
- тех, кто получает высокую зарплату
- тех, кто работает на гос службе

Структура бюджета прожиточного минимума не включает в себя расходы на:

- содержание иждивенцев
- питание
- непродовольственные товары и услуги
- обязательные платежи и сборы

Единая тарифная сетка предназначена для регулирования оплаты труда работников:

- бюджетной сферы
- внебюджетной сферы
- все ответы верны
- все ответы не верны

К внебюджетной сфере относят:

- муниципальные организации
- частные организации
- акционерные общества
- все ответы верны
- все ответы не верны

Уровень заработной платы во внебюджетной сфере зависит от:

- динамики минимального размера оплаты труда
- объема госзаказов
- промышленной, налоговой и денежно-кредитной политики
- все ответы верны
- нет верного ответа

Учитывая региональные различия в стоимости жизни, государство осуществляет ... регулирование зарплаты:

- региональное
- отраслевое
- территориальное

В основе территориального регулирования зарплаты лежит районирование территории России по ... условиям:

- природно-климатическим

- социальным
- экономическим

Система территориального регулирования зарплаты включает в себя(Исключите лишнее):

- районные коэффициенты к зарплате
- районные надбавки к зарплате
- процентные надбавки к зарплате за интенсивность труда
- коэффициенты к зарплате за безводность и пустыньность местности

Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» предусматривает(.....) уровня договорного регулирования:

- три
- четыре
- два

С позиции макроэкономического процесса, занижение реальной зарплаты рассматривается как способ (Исключить 2 лишних варианта ответа)

- поддержания невысокого уровня безработицы
- повышения инвестиционных возможностей предприятий
- снижение рентабельности производства
- снижение инвестиционных возможностей экономики
- снижения совокупных расходов

Влияние первого уровня обеспечения социальной ориентации зарплаты выражается:

- в виде установления МРОТ
- в виде дифференциации оплаты труда по сложности труда
- в виде дифференциации оплаты труда по квалификации рабочих

В настоящее время в РФ минимальный размер оплаты труда выполняет роль (.....) по отношению к прожиточному минимуму трудоспособного человека

- социального норматива
- технического норматива
- социально - экономического норматива

Привязку минимальной заработной платы к условиям жизни на территориях с трудными для проживания и работы природно- климатическими условиями государство регулирует через:

- районные коэффициенты
- районные надбавки
- нет верного ответа

Минимальный потребительский бюджет является воспроизводственным потребителем бюджетом:

- утверждение верно
- утверждение не верно

Бюджет прожиточного минимума является воспроизводственным потребителем бюджетом:

- утверждение верно
- утверждение не верно

Во сколько раз величина минимального потребительского бюджета превышает величину прожиточного минимума:

- примерно в 2 – 2,5 раза
- примерно в 5 раз
- они всегда равны

Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) должен быть на таком уровне:

- который обеспечит повышенные условия для воспроизводства работников
- который обеспечит нормальные условия для воспроизводства работников

—который обеспечит заниженные условия для воспроизводства работников

Заработная плата представляет собой основную часть трудового вознаграждения, имеющую материальную форму (денежную либо натуральную) и обладающую большим (основная заработная плата) или меньшим (дополнительная заработная плата) постоянством

- утверждение верно
- утверждение не верно

Основная заработная плата обладает (.....) постоянством, чем общая величина заработной платы

- меньшим
- большим
- все ответы не верны

Дополнительная заработная плата обладает (.....) постоянством, чем основная заработная плата

- меньшим
- большим
- все ответы не верны

Трудовое вознаграждение представляет собой более (.....) понятие, чем заработная плата (Исключите лишнее)

- общее
- широкое
- узкое
- все ответы не верны

Организация оплаты труда НЕ предполагает:

- определение форм оплаты труда и систем оплаты труда работников
- определение размеров доплат за отдельные достижения работников
- разработка системы должностных окладов
- обоснование показателей и системы премирования сотрудников
- формирование социального пакета

Труд, одинаковый по количеству (времени) и качеству (сложности) подлежит:

- одинаковой оплате
- разной оплате

В первую очередь недопущение дискриминации в оплате труда по полу, возрасту, национальной принадлежности гарантирует соблюдение принципа:

- дифференциации в оплате труда
- равной оплаты за равный труд
- материальной заинтересованности в повышении эффективности труда

Принцип дифференциации оплаты труда в первую очередь обеспечивается:

- нормированием труда
- установлением минимального размера заработной платы
- тарифной системой

Соблюдение принципа (.....) создает материальную заинтересованность в повышении профессиональной квалификации, вызывает ощущение справедливости за проявленные трудовые усилия

- опережения роста производительности труда по сравнению с ростом заработной платы
- равной оплаты за равный труд
- учета воздействия рынка труда

Как показывает практика, статусная функция заработной платы важна, прежде всего, для:

- самых работников
- работодателей

—профсоюзов

(.....) функция заработной платы работников играет главную роль в интенсификации использования живого труда:

- стимулирующая
- ресурсно-разместительная
- формирование платежеспособного спроса населения

Стимулирующая функция заработной платы:

- направляет использование живого труда на реализацию целей управления
- оптимизирует размещение трудовых ресурсов по регионам
- формирует платежеспособность населения

Существуют следующие функции трудовых доходов работников:

- стимулирующая
- ресурсно-разместительная
- формирование платежеспособного спроса населения
- нет правильных ответов
- все ответы верны

Объективной основой реализации (.....) функции заработной платы является принцип дифференциации заработной платы по группам работников, по приоритетности деятельности или другим основаниям (признакам) на каждом отдельном предприятии

- стимулирующей
- ресурсно-разместительной
- регулирующей
- производственно – долевым

Реализация стимулирующей функции заработной платы осуществляется руководством фирмы через (2 варианта ответа)

- системы оплаты труда, основанные на оценке результатов труда
- взаимосвязь размера фонда оплаты труда с эффективностью деятельности фирмы
- формирование гибкого социального пакета
- повышение минимального размера оплаты труда на фирме

Воздействует на соотношение между спросом и предложением рабочей силы, на формирование персонала (численности работников и профессионально - квалификационного состава) и степень его занятости(.....). функция заработной платы

- стимулирующая
- ресурсно-разместительная
- регулирующая
- производственно – долевым

Широкую дифференциацию уровня оплаты труда работающих в зависимости от качественных особенностей и условий, в которых он протекает обеспечивает выполнение (.....) функции заработной платы

- измерительной
- ресурсно-разместительной
- регулирующей
- производственно – долевым
- стимулирующей

Основное содержание производственно-долевой функции заработной платы заключается в том, что она определяет меру участия живого труда через (.....) в образовании цены товара (продукции, услуг), его долю в совокупных издержках производства и в издержках на рабочую силу (Исключите лишнее)

- систему тарифных ставок
- систему окладов

- систему тарифных сеток
- систему доплат и надбавок
- систему нормирования труда

Эффективное выполнение производственно – долевым функциям заработной платы необходимо для (Исключите лишнее):

- работников предприятия
- работодателей
- профсоюзов

Если повышение реальной заработной платы на предприятии, отрасли, регионе и государстве в целом, осуществляется только по мере роста эффективности производства и труда, это приводит к тому, что эффективно выполняются (.....) функции заработной платы

- стимулирующая и регулирующая
- ресурсно-разместительная и воспроизводственная
- регулирующая и формирования платежеспособного спроса населения
- производственно – долевым и регулирующая
- воспроизводственная и стимулирующая
- стимулирующая и формирования платежеспособного спроса населения

Платежеспособный спрос формируется под воздействием следующих основных факторов: (2 варианта)

- потребность общества
- интересы общества
- доходы общества
- товарное предложение

Если повышение реальной заработной платы на предприятии, отрасли, регионе и государстве в целом, осуществляется вне зависимости от роста эффективности производства и труда, это приводит к тому, что НЕ выполняются (.....) функции заработной платы

- стимулирующая и регулирующая
- ресурсно-разместительная и воспроизводственная
- регулирующая и формирования платежеспособного спроса населения
- производственно – долевым и регулирующая
- стимулирующая и формирования платежеспособного спроса населения
- воспроизводственная и стимулирующая

В случае, когда доход по основному месту работы не обеспечивает работнику и членам его семьи нормальное воспроизводство, возникает проблема дополнительных доходов, это означает, (.....) функция заработной платы выполняется не в полной мере

- стимулирующая
- ресурсно-разместительная
- регулирующая
- производственно – долевым
- воспроизводственная

Эффективное выполнение стимулирующей функции заработной платы необходимо, прежде всего, для:

- самых работников
- работодателей
- профсоюзов

Измерительная функция заработной платы служит логическим продолжением принципа:

- опережения роста производительности труда по сравнению с ростом заработной платы
- равной оплаты за равный труд
- учета воздействия рынка труда

Соответствие реальных ставок зарплаты конкретных видов труда рыночной цене рабочей силы на соответствующий вид труда обеспечивается в том случае, если в обществе реализуется (... ..)

- принцип учета рынка труда и функция формирования платежеспособного спроса населения
- опережения роста производительности труда по сравнению с ростом заработной платы и регулирующая функция зарплаты
- принцип равной оплаты за равный труд и воспроизводственная функция зарплаты

Организация заработной платы в обществе нацелена на решение двух параллельных задач (2 варианта):

- создание условий для развития трудового потенциала работника, воплощенного в конкретном труде и соответствующем вознаграждении
- обеспечение гарантий в вознаграждении работника за оказанные трудовые услуги в соответствии со стоимостью его рабочей силы на рынке труда
- создание гарантий в оплате труда работнику в соответствии с результатами его труда и стоимостью его рабочей силы на рынке труд
- обеспечение работодателю в процессе производства и реализации продукции возмещения затрат и получения прибыли

Организация заработной платы строится, на основе трех взаимосвязанных элементов (3 варианта):

- трудоемкости технологических операций, узлов, изделий
- тарифной системы
- технического уровня производства
- нормирования труда
- платежеспособного спроса на продукцию
- форм и систем заработной платы

Стимулирование работников в улучшении использования рабочего времени достигается при помощи:

- нормирования труда
- тарифной системы
- форм и систем оплаты труда

Стимулирование работников в достижении определенных результатов обеспечивается действующей на предприятии:

- тарифной системой
- формами и системами оплаты труда
- системы нормирования труда

Стимулирование заинтересованности в повышении квалификации труда создается прежде всего при помощи:

- нормирования труда
- тарифной системы
- форм и систем заработной платы
- все вышеперечисленное верно
- все вышеперечисленное неверно

Количество труда при его оплате учитывается с помощью:

- нормирования труда
- тарифной системы оплаты труда
- форм и систем оплаты труда

Учет качественных характеристик труда при его оплате осуществляется спомощью:

- различных форм и систем оплаты труда
- нормирования труда
- тарифной системы оплаты труда

Система организации заработной платы на предприятии должна соответствовать следующим требованиям:

- должна быть достаточно простой и понятной каждому рабочему и сотруднику предприятия
- должна позволять каждому работнику рассчитать возможный размер заработной платы
- должна обеспечивать соблюдение принципа равной оплаты за равный труд
- все ответы верны
- все ответы не верны

Общая последовательность работы – по организации заработной платы состоит из решения задач, объединенных в три крупных блока: 1. Выбор способа формирования основной заработной платы. 2. Выбор системы поощрения... 3. Выбор форм и систем оплаты труда

- 2–3–1
- 1–2–3
- 1–3–2

В случае использования тарифной системы для формирования основного заработка достигается:

- более объективная дифференциация заработков работников одинаковой квалификации
- менее объективная дифференциация заработков работников разной квалификации
- более объективная дифференциация заработков работников разной квалификации

Размер оплаты труда за каждую единицу рабочего времени устанавливается с помощью:

- нормирования труда
- тарифной системы
- форм и систем оплаты труда

При исчислении заработной платы с помощью тарифных ставок (.....) связь между результатами работы предприятия в целом и каждого отдельного работника

- усиливается
- ослабевает
- остается неизменной

Формы и системы оплаты позволяют установить:

- размер оплаты труда за единицу рабочего времени
- затраты времени за единицу объема работ
- взаимосвязь между затратами труда и размером вознаграждения

При использовании на предприятии бестарифной системы достигается:

- более объективная дифференциация заработков работников одинаковой квалификации
- менее объективная дифференциация заработков работников разной квалификации
- более объективная дифференциация заработков работников разной квалификации

В случае использования бестарифной системы для формирования основного заработка, связь между результатами работы предприятия в целом и каждого отдельного работника

- усиливается
- ослабевает
- остается неизменной

Более объективная дифференциация заработков работников разной квалификации достигается при использовании (Исключите лишнее)

- бестарифной системы
- тарифной системы
- рейтинговой системы

В случае использования бестарифной системы на небольших предприятиях начисление заработной платы

- менее трудоемко, чем в условиях применения тарифной системы

—более трудоемко, чем в условиях применения тарифной системы

—все ответы не верны

Принцип равной оплаты за равный труд НЕ предполагает

—недопущение дискриминации в оплате труда по полу

—недопущение дискриминации в оплате труда по возрасту

—недопущение дискриминации в оплате труда по национальной принадлежности

—нет правильных ответов

—все ответы верны

В случае, если у работника не возникает проблема дополнительных доходов, это означает, (.....) функция заработной платы выполняется в полной мере

—стимулирующая

—ресурсно-разместительная

—регулирующая

—производственно – долевая

—воспроизводственная

Принцип дифференциации оплаты труда в первую очередь обеспечивается:

—нормированием труда

—установлением минимального размера заработной платы

—тарифной системой

НЕ соблюдение принципа равной оплаты за равный труд

—создает материальную заинтересованность в повышении профессиональной квалификации

—вызывает ощущение справедливости за проявленные трудовые усилия

—вызывает ощущение дискриминации в оплате труда

Через системы оплаты труда, основанные на оценке результатов труда реализуется (.....) функция заработной платы

—стимулирующая

—ресурсно-разместительная

—регулирующая

—производственно – долевая

На основе установления взаимосвязи размера фонда оплаты труда с эффективностью деятельности фирмы реализуется (.....) функция заработной платы

—стимулирующая

—ресурсно-разместительная

—регулирующая

—производственно – долевая

В случае, когда доход по основному месту работы обеспечивает работнику и членам его семьи нормальное воспроизводство рабочей силы, это означает, (.....) функция заработной платы выполняется в полной мере

—стимулирующая

—ресурсно-разместительная

—регулирующая

—производственно – долевая

—воспроизводственная

Измерительная функция заработной платы служит логическим продолжением принципа:

—опережения роста производительности труда по сравнению с ростом заработной платы

—дифференциации в оплате труда

—учета воздействия рынка труда

Внедрение эффективных форм и систем оплаты труда обеспечивает:

—Стимулирование работников в улучшении использования рабочего времени

—Стимулирование работников в достижении определенных результатов

—Стимулирование заинтересованности работников в повышении квалификации

Внедрение научно обоснованных норм времени, выработки, обслуживания обеспечивает:

- Стимулирование работников в улучшении использования рабочего времени
- Стимулирование работников в достижении определенных результатов
- Стимулирование заинтересованности работников в повышении квалификации

Государственную социальную гарантию обеспечения воспроизводства рабочей силы на предприятии, в соответствии с которой не допускается, чтобы низшего разряда и минимальные оклады были бы меньше установленного государством минимального размера оплаты труда выполняет:

- генеральное тарифное соглашение
- отраслевое тарифное соглашение
- тарифное нормирование
- формы и системы заработной платы

В процессе тарифного нормирования специалисты отдела труда и заработной платы на предприятии применяют

- коллективный договор
- Трудовой кодекс
- Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих, тарифных разрядов
- отраслевое тарифное соглашение

В соответствии с действующим трудовым законодательством Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (.....) для применения на различных предприятиях различных организационно – правовых форм и форм собственности

- обязателен
- необязателен

Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС) – это:

- нормативный документ общенационального значения
- нормативный документ отраслевого значения
- нормативный документ республиканского значения

Важнейшими составными элементами тарифных условий оплаты труда являются (Исключить лишнее):

- тарифно-квалификационные справочники
- минимальные тарифные ставки низшего разряда для оплаты труда рабочих
- минимальные оклады для специалистов и служащих
- тарифные сетки для установления ставок оплаты труда
- схемы должностных окладов для дифференциации оплаты труда в зависимости от его сложности, квалификации работника, стажа работы по данной специальности
- доплаты и надбавки к тарифным ставкам и окладам в зависимости от условий труда, его интенсивности, режимов рабочего времени и др. условий трудовой деятельности
- тарифные ставки и оклады, зависящие от коллективных результатов труда

В настоящее время применяется:

- несколько разновидностей тарифно-квалификационных справочников
- Единый тарифно-квалификационный справочник

Тарифно-квалификационные характеристики профессий рабочих разработаны применительно (.....) разрядной группировке работ

- семи или восьми
- к пяти или семи
- к шести- или восьми

Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС) — нормативный документ, регулирует вопросы тарификации труда рабочих на предприятиях и в организациях:

- независимо от их организационно-правовых форм, форм собственности и подчиненности
- с учетом их организационно-правовых форм, форм собственности и подчиненности

Приведенные в ЕТКС тарифно-квалификационные характеристики, как правило, состоят из разделов (исключить лишнее):

- «Примеры работ»
- «Характеристика работ»
- «Должен знать»
- «Должен уметь»

Описание основных наиболее типичных для данной профессии и данного разряда работ, которые должен уметь выполнять рабочий содержится в разделе:

- «Примеры работ»
- «Характеристика работ»
- «Должен знать»
- «Должен уметь»

Рассчитать средний тарифный коэффициент рабочих-сдельщиков сборочного участка, если их средняя часовая тарифная ставка равна 25,5 руб., если часовая тарифная ставка 1-го разряда равна 18,5 руб

- 1,148
- 1,258
- 1,378

Основные требования к квалификации рабочего, необходимой для качественного выполнения работ отражаются в разделе:

- «Примеры работ»
- «Характеристика работ»
- «Должен знать»
- «Должен уметь»

Необходимые знания о свойствах предметов труда, технологических и конструктивных особенностях орудий труда, последовательности и стадиях ведения технологического процесса, технической и технологической документации приводятся в разделе:

- «Примеры работ»
- «Характеристика работ»
- «Должен знать»
- «Должен уметь»

Перечень работ, наиболее типичных и представительных для данной профессии и данного разряда, по аналогии с которыми может быть определен разряд других работ, содержится в разделе:

- «Примеры работ»

- «Характеристика работ»
- «Должен знать»
- «Должен уметь»

Тарифная ставка — это:

- вознаграждение за работу, выполненную в экстремальных условиях
- размер оплаты за единицу выполненной работы (изготовленной продукции)
- фиксированный размер денежной оплаты за единицу времени
- вознаграждение, связанное с распределением части прибыли предприятия

Рассчитать средний тарифный коэффициент рабочих-сдельщиков сборочного участка, если их средняя часовая тарифная ставка равна 35,5, руб., если часовая тарифная ставка 1-го разряда равна 25,8 руб

- 1,135
- 1,375
- 1,445

Тарифно-квалификационные характеристики, приведенные в ЕТКС, содержат описание только (.....) по профессиям рабочих (2 варианта ответа)

- основных работ
- наиболее часто встречающихся работ
- подавляющего большинства работ
- всей совокупности имеющихся работ

Рассчитать среднюю тарифную ставку рабочих бригады, если их средний тарифный коэффициент равен 1,305, часовая тарифная ставка 1-го разряда равна 45,45 руб

- 39,652 руб
- 49,312 руб
- 59,312 руб
- 69,652 руб

Описание основных, наиболее часто встречающихся работ по профессиям рабочих на предприятиях (.....) технологическими картами, рабочими инструкциями

- не дополняются
- дополняются
- все ответы неверны

Описание редких, не часто встречающихся работ по профессиям рабочих на предприятиях (.....) технологическими картами, рабочими инструкциями

- не дополняются
- дополняются
- все ответы неверны

При определении среднего тарифного коэффициента рабочих используются следующие показатели (Исключить лишнее)

- тарифные коэффициенты соответствующих разрядов рабочих
- численность рабочих соответствующих разрядов
- объем работ (нормо-часы) по соответствующим разрядам

При определении среднего тарифного коэффициента работ используются следующие показатели (2 варианта ответа)

- тарифные коэффициенты соответствующих разрядов рабочих
- численность рабочих соответствующих разрядов
- объем работ (нормо-часы) по соответствующим разрядам
- число тарифных разрядов работ

Определить среднемесячное количество рабочих часов (СРч) и минимальную часовую тарифную ставку в январе (Тст), если количество рабочих часов в году при 40 – часовой рабочей неделе равно 1750ч.

Бюджет прожиточного минимума на январь месяц составляет 4200руб.(Результаты округлять с точностью до сотых)

- СРч= 135,83 и Тст =38,80
- СРч= 155,83 и Тст =40,80
- СРч= 145,83 и Тст =28,80
- СРч= 166,83 и Тст =18,80

Для дифференциации оплаты труда работников данного предприятия илиданной отрасли в зависимости от их квалификации и сложности выполняемых работ предназначены (Выбрать наиболее полный правильный ответ)

- тарифные коэффициенты
- тарифные ставки
- тарифные сетки

Величина тарифного коэффициента показывает, во сколько раз уровень оплаты работ данного разряда соотносится с уровнем оплаты работ:

- предыдущего разряда
- I разряда
- II разряда
- последнего разряда

Для анализа соответствия квалификации работников предприятия сложности выполняемых ими работ, необходимо рассчитать (Исключить лишнее 2 варианта)

- средние тарифные коэффициенты работ и рабочих
- средние разряды работ и рабочих
- средние часовые тарифные ставки оплаты труда рабочих
- диапазон тарифной сетки

Сдельная расценка определяется по формуле, где Т - часовая тарифная ставка, Нв - норма выработки в единицах продукции за час, Нвр - нормавремени в мин. на единицу продукции

- $P = T / Нвр * 60$
- $P = (Нв * Нвр)/T$
- $P = T/Нв$

Соответствие квалификации рабочих и сложности, выполняемых ими работ определяется путем сравнения средних разрядов рабочих и работ, рассчитанных при помощи

- средне часовых тарифных ставок оплаты труда рабочих
- среднего тарифного коэффициента
- все ответы верны
- все ответы не верны

Средний тарифный коэффициент группы рабочих рассчитывается как:
—средняя арифметическая величина из произведений поразрядныхтарифных ставок рабочих и среднего тарифного коэффициента
—средняя арифметическая величина из произведений поразрядныхтарифных коэффициентов и числа рабочих в каждом разряде
—все ответы верны
—все ответы не верны

Рассчитать средний тарифный коэффициент рабочих участка механического цеха. На участке работает 46 чел, из которых 2 разряд имеют 12 рабочих, 3 разряд — 10 рабочих, 4 разряд — 15рабочих, 5 разряд — 9 рабочих. Тарифный коэффициент 2-го разряда равен 1,088 ,тарифный коэффициент 3-го разряда равен 1,204, тарифный коэффициент 4-го разряда равен 1,349, тарифный коэффициент 5-го разряда равен 1,531
—2,185
—1,285
—3,185
—4,185

Средний тарифный коэффициент работ рассчитывается как, (выберитеиз предложенных вариантов пропущенное слово) взвешенная по трудоемкости работ каждого разряда:
—средняя арифметическая величина из тарифных коэффициентов рабочих
—средняя арифметическая величина из тарифных коэффициентов работ
—средняя арифметическая величина из тарифных ставок работ

Если средний разряд работы выше среднего разряда рабочих, это свидетельствует о том, что сложность выполняемой работы (.....) среднегоуровня квалификации рабочих может привести к (.....) качеству выпускаемой продукции и выполняемых работ. (Выбрать вариантыпропущенных слов)
—ниже
—выше
—повышению
—снижению

Определить среднемесячное количество рабочих часов (СРч) и минимальную часовую тарифную ставку в апреле (Тст), если количество рабочих часов в году при 40 – часовой рабочей неделе равно 1985ч.
Бюджет прожиточного минимума на апрель месяц составляет 4450руб.(Результаты округлять с точностью до сотых)
—СРч= 145,42 и Тст =39,90
—СРч= 155,42 и Тст =32,56
—СРч= 165,42 и Тст =26,90

Доплаты к тарифной части заработной платы носят преимущественно(.....) характер
—компенсационный
—стимулирующий
—мотивирующий

Суммарная трудоемкость работ, выполняемых в течение месяца бригадой из 15 чел., составляет 2700 н/ч. При этом 700 н/ч приходится на работы 2 разряда; 650 н/ч — на работы 3 разряда; 510 н/ч — на работы 4 разряда и 340 н/ч — на работы 5 разряда. Рассчитать средний тарифный разряд работ, выполняемых бригадой

- 5,62
- 4,62
- 2,62
- 3,62

Надбавки к тарифной части заработной платы носят преимущественно характер

- компенсационный
- стимулирующий
- статусный

Средняя тарифная ставка рабочих (работ) может рассчитываться как:

- произведение среднего тарифного коэффициента группы рабочих (работ) и тарифной ставки 1 разряда для данной группы рабочих (работ)
- средняя арифметическая величина из тарифных коэффициентов работ, взвешенная по трудоемкости работ каждого разряда:

- все ответы верны
- все ответы не верны

Рассчитать средний тарифный коэффициент рабочих-сдельщиков сборочного участка, если их средняя часовая тарифная ставка равна 43,5 руб., если часовая тарифная ставка 1-го разряда равна 33,5 руб

- 1,279
- 1,298
- 1,379

Размер доплат за многосменный режим работы может быть (... ..) предусмотренного законодательством РФ

- меньше
- не меньше
- не больше

Размер доплат за интенсивность труда может быть (... ..) предусмотренного законодательством РФ (Исключить лишнее)

- меньше
- не меньше
- больше

Рассчитать средний тарифный коэффициент рабочих участка механического цеха. На участке работает 30 чел., из которых 2 разряд имеют 5 рабочих, 3 разряд — 10 рабочих, 4 разряд — 15 рабочих.

Тарифный коэффициент 2-го разряда равен 1,088, тарифный коэффициент 3-го разряда равен 1,204, тарифный коэффициент 4-го разряда равен 1,349

- 2,185
- 1,257
- 3,185
- 4,185

Размер доплат за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ может быть (.....) предусмотренного законодательством РФ (Исключить лишнее)

- меньше
- не меньше
- больше

Рассчитать средний тарифный коэффициент рабочих-сдельщиков сборочного участка, если их средняя часовая тарифная ставка равна 49,6руб., если часовая тарифная ставка 1-го разряда равна 41,55 руб

- 1,209
- 1,193
- 1,139

Дополнительное вознаграждение к тарифной части заработной платы, выплачиваемое за работу в выходные и праздничные дни; за работу в сверхурочное время относится к категории:

- доплат
- надбавок
- премий

Дополнительное вознаграждение к тарифной части заработной платы, выплачиваемое в связи с отклонениями от нормальных условий работы, за многосменный режим работы относится к категории:

- премий
- надбавок
- доплат

Дополнительное вознаграждение к тарифной части заработной платы, выплачиваемое работнику за высокие достижения в труде относится к категории:

- доплат
- надбавок
- компенсаций

Определить среднемесячное количество рабочих часов (СРч) и минимальную часовую тарифную ставку в январе (Тст), если количество рабочих часов в году при 40 – часовой рабочей неделе равно 1980ч.

Бюджет прожиточного минимума на январь месяц составляет 4350руб.(Результаты округлять с точностью до целых)

- СРч= 166 и Тст =28,36
- СРч= 164 и Тст = 27356
- СРч= 165 и Тст = 26,36
- СРч= 168 и Тст = 25,36

Дополнительное вознаграждение к тарифной части заработной платы, выплачиваемое за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника; бригадирам (звеньевым) из числа рабочих, не освобожденных основной работы, относится к категории:

- доплат
- надбавок
- бонусов

Рассчитать средний тарифный коэффициент рабочих-сдельщиков сборочного участка, если их средняя часовая тарифная ставка равна 64,7руб., если часовая тарифная ставка 1-го разряда равна 28,55 руб

- 3,428
- 1,428
- 2,265

Рассчитать среднюю тарифную ставку рабочих бригады, если их средний тарифный коэффициент равен 2,63, часовая тарифная ставка 1-го разряда равна 24,55 руб

- 47,56руб
- 57,56 руб
- 64,56 руб
- 87,56 руб

Определить средний тарифный коэффициент рабочих ремонтного участка, если их средняя часовая тарифная ставка равна 28,85 руб., если часовая тарифная ставка 1-го разряда равна 14,35 руб

- 2,01
- 3,01
- 4,01

Дополнительное вознаграждение к тарифной части заработной платы, выплачиваемое работнику за высокое профессиональное мастерство относится к категории:

- доплат
- надбавок
- премий

Дополнительное вознаграждение к тарифной части заработной платы, выплачиваемое работнику за повышенную интенсивность труда относится к категории:

- доплат
- надбавок
- компенсаций

Соответствие требованиям законодательства относится к:

- задачам материального поощрения
- принципам материального поощрения
- все ответы верны
- нет правильного ответа

Экономическая и психологическая обоснованность размеров поощрений

- относится к:
- задачам материального поощрения
- принципам материального поощрения
- все ответы верны
- нет правильного ответа

Осуществление контроля за издержками на рабочую силу: наличие требуемых сотрудников при невысоких издержках на заработную плату относится к:

- задачам материального поощрения

- принципам материального поощрения
- все ответы верны
- нет правильного ответа

Формирование у работников ощущения справедливости материальных вознаграждений относится к

- задачам материального поощрения
- принципам материального поощрения
- все ответы верны
- нет правильного ответа

Материальное вознаграждение должно сочетаться со следующими факторами: I социально-психологическими, II организационно- административными, III физиологическими, IV психофизиологическими

- I, III
- III, IV
- I, II
- II, III, IV

Материальное вознаграждение должно сочетаться со следующими факторами:

- признание коллектива
- заинтересованность в работе
- продвижение по службе
- комфортные условия труда
- все ответы верны
- все ответы не верны

Основная цель стимулирования заключается в следующем:

- обеспечение конкурентоспособного уровня заработной платы сотрудников
- снижение текучести персонала
- удовлетворение потребностей сотрудников
- соединение материальных интересов работников со стратегическими задачами организации

Параметры хозяйственной деятельности, не достижение которых лишает подразделение премии называются:

- показателями премирования
- условиями премирования
- источниками премирования

Параметры хозяйственной деятельности, которые являются основой(базой) исчисления премиального фонда подразделения и его руководителей называются:

- показателями премирования
- условиями премирования
- источниками премирования

На практике наиболее распространена выплата вознаграждений последующим направлениям:

- премирование за высококачественное изготовление продукции
- премирование за создание, освоение и внедрение новой техники
- премирование за выполнение и перевыполнение плана
- все ответы верны

—все ответы не верны

Показатель соблюдения договорных обязательств по поставкам продукции НЕ целесообразно включать в систему премирования

- руководителей предприятия
- руководителей выпускающих цехов
- руководителей обрабатывающих цехов

Для рабочих и специалистов обрабатывающих цехов предприятия целесообразно включать в систему премирования показатель (Исключителишнее)

- выполнение плана выпуска продукции по номенклатуре
- соблюдение договорных обязательств по поставкам продукции
- ритмичность производства
- выполнение графика сдачи изделий на склад

Число показателей и условий, используемых в системе премирования, определяется:

- возможностями влияния работника на эти показатели
- обоснованностью их нормативных величин
- все ответы верны
- нет правильного ответа

В случае, если система премирования стимулирует работника отдавать предпочтение одним показателям за счёт других, то можно утверждать, что при ее организации НЕ учитывалось требование:

- тождественности
- равнонапряженности
- пропорциональности
- нет правильного ответа

Если премия за выполнение норм выработки выплачивается только при условии качественного выполнения работ, и наоборот, можно утверждать, что ()

- при установлении показателей премирования учитывалось требование пропорциональности
- при установлении показателей премирования учитывалось требование равнонапряженности
- при установлении показателей премирования учитывалось требование тождественности

Косвенно на материальную заинтересованность в улучшении результатов труда работников может оказывать вознаграждение:

- за высококачественное изготовление и своевременную отгрузку продукции
- за создание, освоение и внедрение новой техники
- отдельных работников за выполнение особо важных производственных заданий
- за общие результаты работы за год

Текущие выплаты рабочим за основные результаты деятельности выплачиваются, как правило:

- ежегодно
- ежеквартально
- ежемесячно
- еженедельно

Текущие выплаты для специалистов и служащих выплачиваются за основные результаты деятельности, как правило:

- ежегодно
- ежеквартально
- ежемесячно
- еженедельно

Когда условия организации производства определяют работу каждого независимо от других целесообразно использовать:

- индивидуальное премирование
- коллективное премирование
- групповое премирование
- нет правильного ответа

Формы и размеры премирования (.....) от категории персонала предприятия

- зависят
- не зависят

Премирование рабочих за основные результаты деятельности может быть

- индивидуальным
- коллективным
- все ответы верны
- нет правильного ответа

Коллективное премирование рекомендуется нацеливать на улучшение результатов деятельности, и прежде всего

- количественных
- качественных показателей
- все ответы верны

К числу качественных показателей в коллективном премировании относятся (Исключите лишние 2 варианта ответа)

- выполнение плана выпуска продукции по номенклатуре
- снижение материальных затрат
- освоение новой техники и технологии
- соблюдение договорных обязательств по поставкам продукции

Главным направлением в стимулировании руководителей, специалистов и служащих должно быть:

- премирование за постоянные нововведения
- премирование за перевыполнение плана
- премирование за фактическое улучшение результатов работы
- премирование за пройденное обучение

Лишение премии при не соблюдении производственных условий, предусмотренных действующей системой премирования:

- недопустимо
- допустимо только частично
- допустимо полностью или частично
- допустимо только полностью

Расчет общего размера премии в % осуществляется по категориям работников путем

- нахождения средних величин премиальных сумм в процентах по каждому показателю
- умножения процентов премиальных выплат по каждому показателю
- сложения процентов премиальных выплат по каждому показателю

По данным экспериментальных исследований ежемесячная или квартальная премия должна быть (.....) от общего фонда оплаты труда работника за месяц или за квартал

- не менее 10%, но не более 30%
- не менее 10%, но не более 40%
- не менее 20%, но не более 50%

Определить размер индивидуальной премии, если основная заработная плата (должностной оклад, тарифная ставка) работника составляет 5070 руб., дополнительная заработная плата (доплаты, сдельный приработок) –2300 руб., общий размер премии - 40%

- 3948
- 2948
- 1948

Под относительной эффективностью системы премирования понимается:

- отношение экономического эффекта от изменения уровня показателей премирования к сумме выплаченной премии
- разница между эффектом от изменения уровня показателей премирования в рассматриваемом периоде и соответствующей этому изменению величиной премии
- отношение суммы выплаченной премии к экономическому эффекту от изменения уровня показателей премирования
- нет верного ответа

Определить размер индивидуальной премии, если основная заработная плата (должностной оклад, тарифная ставка) работника составляет 4800руб, дополнительная заработная плата (доплаты, сдельный приработок) -2000 руб, общий размер премии - 30%

- 2050
- 2040
- 3030

Качественные критерии оценки эффективности премиальных систем включают в себя: (3 варианта ответа):

- правильность выбора исходной базы поощрения
- правильность выбора премируемых работников
- обоснованность установления размеров поощрения
- определение в денежном выражении эффекта, полученного от изменения величины показателей премирования
- определение достигнутого уровня выполнения показателя премирования в период оценки эффективности

Количественная оценка эффективности премирования предполагает:(исключить лишнее)

- определение абсолютной и относительной эффективности системы премирования

- определение в денежном выражении эффекта, полученного от изменения величины показателей премирования
- обоснованность установления размеров поощрения
- определение достигнутого уровня выполнения показателя премирования в период оценки эффективности

Заданность воздействия материальной заинтересованности в нужном направлении определяется при помощи:

- качественных критериев оценки систем материального стимулирования
- количественных критериев оценки систем материального стимулирования
- нет верного ответа

Разница между эффектом от изменения уровня показателей премирования в рассматриваемом периоде и соответствующей этому изменению величиной премии является:

- абсолютной эффективностью системы премирования
- относительной эффективностью системы премирования
- качественным показателем эффективности системы премирования
- количественным показателем эффективности системы премирования

Качественные критерии оценки эффективности премиальных систем включают в себя: (исключить лишнее):

- правильность выбора исходной базы поощрения
- правильность выбора премируемых работников
- обоснованность установления размеров поощрения
- определение достигнутого уровня выполнения показателя премирования в период оценки эффективности

Установление соответствия показателей премирования задачам предприятия относится к:

- качественным критериям оценки систем материального стимулирования
- количественным критериям оценки систем материального стимулирования
- относительным показателям системы премирования
- нет верного ответа

Основным преимуществом поощрительной системы, построенной на базе ключевых показателей эффективности – KPI (Key performance indicators), является ее

- системность
- универсальность
- комплексность
- нет верного ответа

Как показывает практика система – KPI (Key performance indicators) нацелена и на то, что бы (.....) заинтересованность персонала в результатах деятельности компании (2 варианта):

- сохранить
- повысить
- усилить
- нет верного ответа

При разработке КРІ (Key performance indicators) условие учета специфики деятельности организации:

- требуется обязательного соблюдения
- не является обязательным
- носит рекомендательный характер
- нет верного ответа

Применять КРІ (Key performance indicators) можно для оценки работы(исключить лишнее)

- всего предприятия
- отдельных подразделений предприятия
- конкретных работников предприятия
- нет верного ответа

Особенность системы КРІ (Key performance indicators) заключается в том, что она (.....) однородные процессы, которые протекают в различных условиях

- не позволяет сопоставить
- позволяет сопоставить
- позволяет синхронизировать
- не позволяет синхронизировать

Как показывает практика система – КРІ (Key performance indicators) дает возможность (.....) показатели по нескольким подразделениям за один тот же период

- сопоставить
- сравнить
- анализировать
- все ответы верны
- нет верного ответа

Основное преимущество систем КРІ (Key performance indicators) в том, что процесс принятия решений сводится (.....) и представлены в заранее утвержденном формате

- к анализу данных, которые недоступны в любой момент времени
- к анализу данных, которые доступны в любой момент времени
- к анализу данных, доступность которых в любой момент времени не имеет значения

Как показывает практика, наиболее эффективно КРІ (Key performance indicators) применяются в (исключить лишнее):

- крупных компаниях розничной торговли
- мелких компаниях розничной торговли
- в торговых предприятиях имеющих разветвленную сеть

Показатели КРІ (Key performance indicators) могут использоваться в

- краткосрочном бюджетировании
- долгосрочном бюджетировании
- качестве показателей премирования
- качестве условий премирования
- все ответы верны
- нет верного ответа

На практике наиболее распространена выплата вознаграждений последующим направлениям:

- премирование за высококачественное изготовление продукции
- премирование за многосменный режим работы
- премирование за высокую интенсивность труда

На практике наиболее распространена выплата вознаграждений последующим направлениям (исключите лишнее)

- премирование за высококачественное изготовление продукции
- премирование за многосменный режим работы
- премирование за создание, освоение и внедрение новой техники
- премирование за выполнение и перевыполнение плана

На практике наиболее распространена выплата вознаграждений последующим направлениям (исключите лишнее)

- премирование за высококачественное изготовление продукции
- премирование за высокую интенсивность труда
- премирование за создание, освоение и внедрение новой техники
- премирование за выполнение и перевыполнение плана

На практике наиболее распространена выплата вознаграждений последующим направлениям:

- премирование за высококачественное изготовление продукции
- премирование за выполнение нормированных заданий
- премирование за создание, освоение и внедрение новой техники
- премирование за выполнение и перевыполнение плана
- все ответы верны
- все ответы не верны

На практике наименьшую распространенность имеет выплата вознаграждений по следующим направлениям:

- премирование за высококачественное изготовление продукции
- премирование за многосменный режим работы
- премирование за высокую интенсивность труда

Если премии начисляются на основную заработную плату бригады в целом, и распределяются между работниками с учетом личного трудового учета каждого, исходя из основной заработной платы, можно утверждать, что имеет место:

- индивидуальное премирование
- коллективное премирование

Когда условия организации производства определяют работу каждого независимо от других, выполняются работы, требующие особых навыков, умение работать на специальном оборудовании, рекомендуется применять:

- индивидуальное премирование
- коллективное премирование

Планирование фонда заработной платы на предприятиях НЕпредусматривает

- определение объема средств, необходимых для оплаты труда работников, в соответствии с выпуском продукции по номенклатуре и количеству
- установление правильных соотношений в уровнях заработной платы по цехам, участкам

—обеспечение опережающих темпов роста заработной платы по сравнению с ростом производительности труда

В состав средств ФЗП НЕ входят:

- дополнительная заработная плата
- основная заработная плата
- средняя заработная плата

Основная заработная плата – это относительно (.....) часть заработной платы, так как она учитывает устойчивые характеристики работника (квалификацию, сложность и ответственность работы)

- постоянная часть заработной платы
- переменная часть заработной платы
- нет верного ответа

Основная заработная плата учитывает устойчивые характеристики работника (исключите лишнее):

- квалификацию
- сложность ответственность работы
- ответственность работы
- выплаты гарантированного и компенсационного характера

Дополнительная заработная плата – это:

- переменная часть заработной платы
- постоянная часть заработной платы
- нет верного ответа

В дополнительную заработную плату включаются

- выплаты гарантированного и компенсационного характера
- выплаты компенсационного характера
- премии
- все ответы верны
- нет верного ответа

Тарифный фонд включает (исключите лишнее):

- оплату сдельщиков по основным сдельным расценкам
- оплату повременщиков по тарифным ставкам
- премии за основные результаты деятельности
- нет верного ответа

Часовой фонд заработной платы рабочих НЕ включает

- оплату за отработанное время
- доплаты по сдельно прогрессивным и сдельно-премиальным системам
- доплаты за работу в вечернее и ночное время
- доплаты подросткам за сокращенный день

В часовой отчетный фонд заработной платы рабочих (.....) входят доплаты за отклонение за установленные технологии, которые в плане непредусмотрены

- могут
- не могут

Часовой фонд заработной платы рабочих НЕ включает

- премии повременщикам

- оплату неосвобожденным бригадирам за руководство бригадой
- доплаты за обучение учеников
- оплату внутрисменных простоев

Дневной фонд заработной платы рабочих представляет собой:

- оплату за фактически отработанные чел-дни
- оплату за фактически отработанные чел-часы
- оплату за фактически отработанные дни
- оплату за фактически отработанные часы

Дневной фонд заработной платы рабочих включает (исключите лишнее):

- часовой фонд
- доплаты подросткам за сокращенный день
- оплата внутрисменных простоев
- доплата за сверхурочные часы
- доплаты за работу в вечернее и ночное время

Месячный фонд заработной платы рабочих получают в результате суммирования (исключите лишнее):

- фонда дневной зарплаты
- оплаты отпусков
- оплаты времени на выполнение государственных обязательств
- доплат за сверхурочные дни
- выплат вахтовых пособий

Плановый фонд годовой заработной платы рабочих состоит из месячного фонда заработной платы и планируемых доплат за дни, фактически не отработываемые, но за которые рабочим сохраняется или средний заработок, или дневная тарифная ставка

- утверждение верно
- утверждение не верно

Плановый фонд годовой заработной платы рабочих состоит из:

- фонда дневной зарплаты и планируемых доплат за дни, фактически не отработываемые, но за которые рабочим сохраняется или средний заработок, или дневная тарифная ставка
- месячного фонда заработной платы и планируемых доплат за дни, фактически не отработываемые, но за которые рабочим сохраняется или средний заработок, или дневная тарифная ставка
- часового фонда заработной платы и планируемых доплат за часы, фактически не отработываемые, но за которые рабочим сохраняется или средний заработок, или часовая тарифная ставка

В состав планируемых доплат планового фонда годовой заработной платы рабочих включаются:

- оплата очередных и дополнительных отпусков
- оплата времени на выполнение государственных обязательств
- оплата отпусков женщин в связи с беременностью и родами
- Выплаты единовременного годового вознаграждения за непрерывный стаж работы
- все ответы верны
- нет верного ответа

Выплаты по районным коэффициентам в отдаленных и северных местностях и надбавки к заработной плате в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (.) в плановый фонд годовой заработной платы рабочих
—включаются
—не включаются

На предприятии 200 повременщиков. Средняя часовая тарифная ставка –190 руб
Бюджет рабочего времени одного рабочего повременщика равен 1810 часов.
Определить тарифный ФЗП повременщиков
—70590 т.руб
—68780 т.руб
—50590 т.руб

В отчетных документах в месячный фонд ФЗП рабочих включается оплата (.) целодневных простоев:
—оплаты времени на выполнение государственных обязательств
—доплат за сверхурочные дни
—выплат вахтовых пособий

ФЗП руководителей, специалистов, служащих, МОП, охраны определяются по каждой категории отдельно:
—утверждение верно
—утверждение не верно

ФЗП руководителей, специалистов, служащих, МОП, охраны определяются
—делением ФЗП на количество работников по данной категории + доплаты в соответствии с законодательством
—умножением должностного оклада на количество работников по данной категории + доплаты в соответствии с законодательством
—делением ФЗП на количество работников по данной категории - доплаты в соответствии с законодательством

В плане по труду предприятия утверждается:
—полный дневной фонд заработной платы
—полный месячный фонд заработной платы
—полный годовой фонд заработной платы
—полный часовой фонд заработной платы

Тарифный ФЗП рабочих рассчитывается для сдельщиков и повременщиков:
—совместно
—раздельно
—все ответы верны
—нет верного ответа

На предприятии 300 повременщиков. Средняя часовая тарифная ставка –130 руб
Бюджет рабочего времени одного рабочего повременщика равен 1810 часов.
Определить тарифный ФЗП повременщиков
—70590 т.руб
—60590 т.руб
—50590 т.руб

Тарифный ФЗП сдельщиков рассчитывается:

- непосредственно по сдельным расценкам на основные виды продукции
- исходя из плановой часовой тарифной ставки рабочих
- путем корректировки суммарного тарифного ФЗП сдельщиков с учетом планируемого среднего процента повышения норм
- все ответы верны
- нет верного ответа

Тарифный ФЗП сдельщиков исходя из плановой часовой тарифной ставки рабочих рассчитывается по формуле, где Нч – планируемое количество нормо-часов для выполнения производственной программы; Ст(в) – средневзвешенная часовая тарифная ставка

- $\text{ФЗП} = \text{Нч} / \text{Ст(в)}$
- $\text{ФЗП} = \text{Нч} * \text{Ст(в)}$
- $\text{ФЗП} = \text{Нч} + \text{Ст(в)}$

Корректировка суммарного тарифного ФЗП сдельщиков с учетом планируемого среднего процента повышения норм применяется в случае, если:

- в плановом периоде легко можно определить изменение нормированной трудоемкости и расценок
- в плановом периоде затруднительно определить изменение нормированной трудоемкости и расценок
- нет верного ответа

Если на предприятии имеются достоверные данные о производительности труда, численности рабочих и трудоемкости продукции, то для планирования ФЗП рабочих наиболее удобны (.....) методы

Первый метод предусматривает планирование ФЗП рабочих непосредственно по сдельным расценкам на основные виды продукции. Основой второго метода является плановая часовая тарифная ставка рабочих. Третий метод предусматривает планирование ФЗП рабочих путем корректировки суммарного тарифного ФЗП сдельщиков с учетом планируемого среднего процента повышения норм

- первый и третий
- второй и третий
- первый и второй

Третий метод планирования ФЗП рабочих путем корректировки суммарного тарифного ФЗП сдельщиков с учетом планируемого среднего процента повышения норм применяется, как правило, на предприятиях и подразделениях с преобладанием (2 варианта ответа):

- машинно-ручных процессов
- автоматических процессов
- аппаратурных процессов
- ручных процессов

Тарифный фонд заработной платы ФЗП повременщиков определяется на основе следующих данных (исключите лишнее):

- Среднесписочная плановая численность повременщиков
- Квалификация (тарифный разряд) рабочих повременщиков
- Действующие тарифные ставки и сетки рабочих повременщиков

—Плановая продолжительность рабочего времени одного рабочего

—Средний размер заработной платы рабочих повременщиков

Тарифный фонд заработной платы (ФЗП) повременщиков определяется по формуле, где СтI – тарифная ставка повременщиков I разряда; Ктср – средний тарифный коэффициент; Чплан – плановая численность повременщиков; Фплан – плановое количество часов работы на одного рабочего за данный период времени

— $ФЗП = СтI * Чплан / Фплан * Ктср$

— $ФЗП = СтI * Чплан * Фплан * Ктср$

— $ФЗП = СтI * Чплан * Фплан / Ктср$

На предприятии 250 повременщиков. Средняя часовая тарифная ставка –145 руб.

Бюджет рабочего времени одного рабочего повременщика равен 1810 часов.

Определить тарифный ФЗП повременщиков

—765613 т.руб

—65613 т.руб

—55613 т.руб

На предприятии имеются 600 работников сдельщиков. Их средняя часовая тарифная ставка равна 134 руб. Бюджет рабочего времени 1сдельщика равен 1810 часов. Выполнение норм – 115%. Определитьтарифный ФЗП сдельщиков

—127353 т.руб

—167353 т. руб

—147453 т.руб

В соответствии с Трудовым Кодексом, за каждый час работы в вечернеевремя тарифная ставка рабочего увеличивается на:

—20%

—15%

—25%

В соответствии с Трудовым Кодексом, за каждый час работы в ночноевремя тарифная ставка рабочего увеличивается на:

—40%

—30%

—25%

Сумма доплат за работу в ночное (вечернее) время (S_n) определяется по формуле, где Ст ср – средняя часовая тарифная ставка; t_n - число чел-час.работы в ночное (вечернее) время; Дн – установленный процент доплат (в коэффициентах)

— $S_n = Ст ср / t_n * Дн$

— $S_n = Ст ср * t_n * Дн$

— $S_n = Ст ср * t_n / Дн$

В плановый ФЗП не входят следующие доплаты, которые включаются в отчетный фонд (исключите лишнее):

—доплаты за отклонение от плановых условий работы

—доплаты за сверхурочные работы в размере 50% ставки за первые 2 часа

—оплата брака не по вине рабочего в размере 2/3 тарифной ставки

—оплата внутрисменных и целодневных простоев (50%)

—доплаты за сверхурочные дни работы

При определении размеров доплат за отпуска следует учесть, что за времяотпуска за рабочим (.....) средняя заработная плата. Расчет доплат производится прямым счетом

- не сохраняется
- сохраняется
- нет правильных ответов

Доплаты за руководство бригадой определяются по формуле:, где $S_{бр}$ – сумма доплат за бригадирство; Z_t – тарифная зарплата бригадиров; D_p – процент (сумма) доплат. $Ч_{бр}$ – численность бригадиров

- $S_{бр} = Z_t * Ч_{бр} / D_p$
- $S_{бр} = Z_t * Ч_{бр} * D_p$
- $S_{бр} = Z_t / Ч_{бр} * D_p$
- нет правильных ответов

Доплаты за обучение учеников зависит от:

- количества учеников
- длительности обучения
- процента доплат
- все ответы верны
- нет правильных ответов

Доплаты подросткам за сокращенный рабочий день планируются на основе определения общего количества льготных часов и среднего заработка

- утверждение верно
- утверждение не верно

При планировании доплат за вечерние часы работы, учет вечернего времени производится

- с 17 до 22 часов
- с 16 до 22 часов
- с 18 до 23 часов

При планировании доплат за ночные часы работы, учет ночного времени производится

- с 22 до 6 часов
- с 21 до 5 часов
- с 23 до 7 часов

Сумма премиальных доплат рабочим из ФЗП ($S_{пр}$) рассчитываются по формуле, где $ФЗП_i$ – фонд оплаты труда премируемых, P_{max} – максимальный процент премии из ФЗП

- $S_{пр} = \frac{ФЗП_i * P_{max}}{100}$
- $S_{пр} = \frac{ФЗП_i * P_{max}}{100}$
- $S_{пр} = \frac{ФЗП_i * P_{max}}{1000}$

В условиях тарифной системы производным (вторичным) элементом является:

- фонд заработной платы предприятия

- индивидуальный заработок работника, определенный по результатам его работы
- тарифный заработок работника

В цехе работают 83 рабочих, имеющих следующие квалификационные разряды: 3 разряд — 24 чел., 4 разряд — 43 чел., 5 — 16 чел. Рассчитать тарифный фонд заработной платы рабочих за месяц с 22 рабочими днями. Если дневная тарифная ставка 3 разряда - 600руб, дневная тарифная ставка 4 разряда- 750 руб, дневная тарифная ставка 5 разряда

- 840руб
- 1521,98 т.руб
- 1321,98 т.руб
- 1121,98 т.руб

Тема 6. Формы и системы оплаты труда рабочих

Формы и системы оплаты рабочих позволяют установить:

- размер оплаты труда за единицу рабочего времени
- затраты времени за единицу объема работ
- взаимосвязь между затратами труда и размером вознаграждения

По способу начисления заработной платы простая повременная система подразделяется на (исключить лишнее):

- почасовую
- поденную
- помесячную
- поквартальную

При почасовой оплате расчет заработной платы производится исходя из

- дневной тарифной ставки работника и фактического количества отработанных им часов за расчетный период
- часовой тарифной ставки работника и фактического количества отработанных им часов за расчетный период
- часовой тарифной ставки работника и фактического количества отработанных дней за расчетный период

При поденной системе заработную плату рассчитывают на основе:

- часовой тарифной ставки работника и фактического количества отработанных им часов за расчетный период
- дневной тарифной ставки и фактического количества отработанных часов в течение смены
- дневной тарифной ставки и фактического количества отработанных дней (смен)

При месячной оплате расчет заработной платы осуществляется исходя из:

- твердых ставок (окладов) за месяц
- числа рабочих дней, предусмотренных графиком работы за месяц
- числа рабочих дней, фактически отработанных в данном месяце
- все ответы верны
- все ответы неверны

Размер индивидуального заработка рабочего любого разряда определяется:

- умножением тарифной ставки 1 разряда на межразрядный коэффициент

- умножением тарифной ставки 1 разряда на соответствующий коэффициент
- умножением тарифной ставки 1 разряда на диапазон тарифной сетки

Повременно-премиальная система оплаты труда применяется в случаях, когда различия в условиях производства и квалификации рабочих- повременщиков:

- значительны
- незначительны
- все ответы неверны

Учет психологических и экономических факторов, оказывающих влияние на формирование мотивационного ядра работника органично реализуется в:

- сдельно-премиальной системе
- повременно-премиальной системе
- все ответы неверны

Доплата за интенсивность труда и надбавка за совмещение профессий(.....) в расчет дополнительной заработной платы по повременно- премиальной системе

- включаются
- не включаются
- все ответы верны
- все ответы неверны

Доплата за классность (водителям, машинистам) и доплата за ненормированный рабочий день (.....) в расчет дополнительной заработной платы по повременно-премиальной системе

- не включаются
- включаются
- все ответы верны
- все ответы неверны

Если размер заработка рабочего ставится в зависимость от результатов труда обслуживаемых им рабочих-сдельщиков, то можно утверждать, что применяется:

- сдельно-премиальная система оплаты труда
- косвенно-сдельная система оплаты труда
- сдельно-прогрессивная система оплаты труда

Нормированное задание представляет собой установленные методами технического нормирования объем работ, который должен быть выполнен одним или группой рабочих за определенный срок с соблюдением установленных требований к качеству продукции. в условиях (.....) оплаты труда

- сдельной формы
- повременной формы
- все ответы верны
- все ответы неверны

При повременной форме оплаты труда заработок работника определяется путем:

- умножения тарифного коэффициента соответствующего разряда работы на тарифную ставку I разряда
- умножения часовой тарифной ставки соответствующего разряда на фактически отработанное время в часах

- делением дневной тарифной ставки разряда на соответствующее нормированное задание
- все перечисленное верно
- все перечисленное неверно

Основным фактором дифференциации тарифных ставок является:

- квалификация работников
- отраслевая принадлежность предприятия
- интенсивность труда
- условия труда

Сдельная расценка это:

- размер оплаты за единицу изготовленной продукции (выполненной работы)
- абсолютный размер оплаты труда за единицу времени (час, день, месяц)
- размер поощрительной оплаты за труд сверх установленной нормы

В случае, если размер заработка рабочего ставится в прямую зависимость от результатов труда обслуживаемых им рабочих-сдельщиков, то такая система оплаты является:

- простой сдельной
- сдельно-прогрессивной
- аккордной
- косвенно-сдельной
- сдельно-премиальной

Прямая сдельная система оплаты труда предполагает выплату заработной платы в зависимости от:

- объема выполненных работником работ
- отработанного времени
- срока выполнения работ

При прямой сдельной системе оплаты труда заработок рабочего определяется путем (исключить лишнее):

- умножения тарифной ставки разряда работы на соответствующую норму выработки с последующим умножением на количество произведенной продукции в единицу времени
- умножения часовой тарифной ставки выполняемой работы на соответствующую норму времени с последующим умножением на количество произведенной продукции за единицу времени
- умножения сдельной расценки на количество произведенной продукции за расчетный период времени

Рассчитать месячную заработную плату по тарифу рабочего-сдельщика 4 разряда, который выполняет работу 4 разряда и которому установлена часовая норма выработки 40 деталей. В месяце 22 рабочих дня. Часовая тарифная ставка 4-го разряда 45,5 руб. (полученный ответ округлить до целого числа)

- 7500 руб
- 8008 руб
- 8500 руб
- 9000 руб

Индивидуальный заработок рабочего в условиях косвенно-сдельной системы оплаты труда рассчитывается (2 варианта ответа):

- умножением тарифной ставки вспомогательного рабочего на средний процент выполнения норм выработки обслуживаемых рабочих-сдельщиков
- умножением косвенно-сдельной расценки на фактический выпуск продукции обслуживаемых рабочих-сдельщиков
- умножением тарифной ставки вспомогательного рабочего на фактически отработанное время
- по прямой тарифной ставке рабочего-сдельщика

При аккордной оплате труда заработок устанавливается:

- на весь объем работ
- за единицу произведенной продукции
- за отработанное время

В условиях аккордной оплаты труда премии рабочим, как правило, выплачиваются:

- за сокращение сроков выполнения аккордного задания
- перевыполнение аккордного задания
- за отработанное время
- совмещение профессий

Работник, которому установлен месячный оклад 14000, отработал в мае месяце 20 рабочих дней, при плановом числе рабочих дней 23. Рассчитать заработную плату работника за месяц

- 11174руб
- 12174 руб
- 13174руб
- 15174руб

Сдельная форма оплаты труда не целесообразна при:

- необходимости стимулирования увеличения выпуска продукции
- возможности точного измерения количества произведенной продукции
- высоких требованиях к качеству работ

К компенсационным относятся доплаты и надбавки за:

- работу во вредных производственных условиях
- высокое качество труда
- совмещение профессий
- особые достижения в труде

Токарь-сдельщик 4 разряда изготовил за месяц 1420 изделий. Тшт = 3,5мин.

Часовая тарифная ставка 4-го разряда - 45,5 руб. Рассчитать сдельную расценку

- 3,6 руб
- 2,6 руб
- 4,6 руб
- 5,6 руб

Развитие форм оплаты труда идет по пути увеличения сферы применения:

- повременной формы оплаты труда
- сдельной формы оплаты труда
- тарифных систем оплаты труда

В производственном подразделении существует необходимость стимулировать рост выработки определенной продукции. В этом случае целесообразно применение:

- сдельной формы оплаты труда
- повременной формы оплаты труда

Необходимо в течение короткого времени резко увеличить производство продукции. В этом случае наиболее целесообразной формой вознаграждения работников будет:

- повременная оплата труда
- сдельная оплата труда
- процент от прибыли
- процент от суммы реализованного товара
- сдельно-прогрессивная оплата труда

Наладчик 5 разряда, труд которого оплачивается по косвенной сдельной системе, обслуживает поточную линию. Часовая тарифная ставка наладчика 27,50 руб. Месячный фонд рабочего времени — 176 ч. На каждом из обслуживаемых станков установлена месячная норма выработки 1500 деталей. Рассчитать сдельную расценку

- 2,2 руб
- 3,2 руб
- 4,2 руб
- 5,2 руб

Если на предприятии используются научно-обоснованные нормы труда, осуществляется правильная тарификация работ в соответствии с требованиями тарифно-квалификационного справочника, то целесообразно применение:

- сдельной формы оплаты труда
- повременной формы оплаты труда

Если на предприятии рабочий не может оказывать непосредственного влияния на увеличение выпуска продукции (конвейерное и аппаратурное производство), то целесообразно применение:

- сдельной формы оплаты труда
- повременной формы оплаты труда

Токарь-сдельщик 3 разряда изготовил за месяц 1420 изделий. Тшт = 8,5 мин. Часовая тарифная ставка 4-го разряда - 35,5 руб. Рассчитать сдельную расценку

- 4,0 руб
- 5,0 руб
- 6,0 руб
- 7,0 руб

Когда организован строгий контроль и ведется учет фактически отработанного времени целесообразно применение:

- сдельной формы оплаты труда
- повременной формы оплаты труда

Как правило, аккордная оплата применяется (Исключите лишнее):

- при выполнении работ по ликвидации аварий
- непредвиденных остановок на ремонт машин и оборудования
- при выполнении срочных особо важных заданий

—если в течение короткого времени необходимо резко увеличить производство продукции

Когда рост производительности труда может привести к ухудшению качества продукции, нарушению технологических режимов и требований, а также перерасходу сырья, материалов и энергии, целесообразно применение:

- сдельной формы оплаты труда
- повременной формы оплаты труда

Наладчик 6 разряда, труд которого оплачивается по косвенной сдельной системе, обслуживает поточную линию. Часовая тарифная ставка наладчика 45,50 руб. Месячный фонд рабочего времени — 175 ч. На каждом из обслуживаемых станков установлена месячная норма выработки 1650 деталей. Рассчитать сдельную расценку

- 3,8 руб
- 4,8 руб
- 5,8 руб
- 6,8 руб

Создавая значительную материальную заинтересованность рабочего в повышении индивидуальной выработки, (выберите из предложенных вариантов правильное пропущенное слово) система оплаты труда в то же время слабо мотивирует его к достижению высоких общих показателей работы цеха, а также повышению качественных показателей работы

- прямая сдельная
- сдельно-премиальная
- косвенно-сдельная

При отсутствии количественных показателей выработки продукции, в цехе целесообразно применение:

- сдельной формы оплаты труда
- повременной формы оплаты труда

Особенно широкое распространение повременная оплата получила в отраслях (исключить лишнее):

- энергетики
- нефтепереработки
- сборочное производство практически во всех производственных отраслях
- химической промышленности
- вспомогательное производство практически во всех производственных отраслях

Токарь-сдельщик 3 разряда изготовил за месяц 1420 изделий. Тшт = 8,5 мин. Часовая тарифная ставка 4-го разряда - 35,5 руб. Рассчитать месячную заработную плату рабочего

- 9100 руб
- 6100 руб
- 8100 руб
- 7141 руб

Развитие гибких систем оплаты труда связано с необходимостью усиления (пропущенное слово) функции заработной платы

- воспроизводственной
- статусной
- стимулирующей
- регулирующей

Если в производственном подразделении хорошо поставлен учет изготавливаемой продукции, исключая искусственное завышение объема выполняемых работ, целесообразно применение:

- сдельной формы оплаты труда
- повременной формы оплаты труда

Для гибких систем оплаты труда следующий признак не характерен:

- основой ее формирования является отказ от гарантированных размеров заработной платы
- основой ее формирования является картотека работ, с учетом их сложности и значимости для данного предприятия
- основой ее формирования является снижение удельного веса доплат, надбавок, премий в общей величине заработка

Гибкая бестарифная система предполагает:

- отказ от гарантированных тарифных ставок
- увязку индивидуальной заработной платы с результатами работы коллектива в целом
- все ответы верны
- все ответы не верны

Коэффициент квалификационного уровня в сравнении с тарифным разрядом может:

- реально повышаться в течение всей трудовой жизни
- реально повышаться до 35–40 лет
- все ответы верны
- все ответы не верны

Коэффициент трудового участия в бестарифной системе оценивает (исключить лишнее) (2 варианта ответа):

- стаж работы
- квалификацию
- результаты труда работника
- степень решения задач, стоящих перед работником

Коэффициент трудового участия в бестарифной системе может:

- повышаться
- снижаться
- остаться без изменения
- все ответы верны
- нет правильных ответов

В условиях бестарифной системы первичным системообразующим элементом является:

- фонд заработной платы предприятия
- индивидуальный заработок работника, определенный по результатам его работы

В условиях тарифной системы производным (вторичным) элементом является:

- фонд заработной платы предприятия
- индивидуальный заработок работника, определенный по результатам его работы

Показатели, оценивающие стаж работы, профессиональное мастерство включаются в расчет:

- коэффициента трудового участия
- коэффициента квалификационного уровня

В случае, если заработок работника определяется путем умножения часовой тарифной ставки соответствующего разряда на фактически отработанное время в часах, можно утверждать, что имеет место:

- сдельная форма оплаты труда
- повременная форма оплаты труда
- контрактная форма оплаты труда

Тема 7. Формы оплаты труда руководителей, специалистов и служащих

К основным категориям персонала управления относятся (исключить лишнее, 3 варианта ответов)

- руководители
- специалисты
- другие служащие
- младший обслуживающий персонал
- военизированная охрана
- ученики

ЕТС в бюджетной сфере основана на распределительных принципах и, соответственно:

- содержит стимулы для качественного и результативного труда
- не содержит стимулы для качественного и результативного труда
- все ответы верны
- все ответы не верны

В отличие от ЕТС, новая система оплаты труда в бюджетной сфере, разделяет сотрудников по видам экономической деятельности

- разделяет
- не разделяет
- все ответы верны
- все ответы не верны

В базовый оклад работника в бюджетной сфере (.....)

предусмотренных новой системой надбавок, доплат и компенсационных выплат

- включается вся совокупность
- включается большая часть
- порядка 50%

В базовый оклад работника бюджетной сферы включаются все надбавки и доплаты, компенсационные выплаты

- утверждение верно

—утверждение не верно

Базовый оклад работника бюджетной сферы (.....) гарантированным минимумом, который он получает

—всегда является

—не является

—не всегда является

Должностной оклад - это выраженный в денежной форме, размер оплаты труда служащего за выполнение:

—плановых заданий

—закрепленных за ним должностных обязанностей

—фактически выполненные работы

—графиков выполнения работ

Работникам, достигающим высоких результатов, в дополнение к окладу устанавливаются (.....), и это принципиально важное новшество

—стимулирующие выплаты

—доплаты

—компенсационные выплаты

После отмены ЕТС оплата труда в бюджетной сфере состоит из базового оклада, компенсационных и стимулирующих выплат

—утверждение верно

—утверждение не верно

К компенсационным выплатам в бюджетной сфере относятся выплаты (Исключите лишнее 2 варианта ответа):

—за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда

—за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами

—за интенсивность и высокие результаты работы

—за стаж непрерывной работы

Согласно приказу Минздравсоцразвития России № 818, в бюджетной сфере могут применяться (.....) стимулирующего характера

—три вида выплат

—четыре вида выплат

—пять видов выплат

—шесть видов выплат

Новая система оплаты труда в бюджетной сфере предусматривает право ведомств централизовать выделяемых на оплату труда работников подведомственных учреждений на выплаты стимулирующего характера руководителям этих учреждений

—до 5 процентов ассигнований

—до 7 процентов ассигнований

—до 8 процентов ассигнований

—до 10 процентов ассигнований

Согласно приказу Минздравсоцразвития России № 818, в бюджетной сфере могут применяться выплаты стимулирующего характера (2 варианта ответа):

- за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными иными особыми условиями труда
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами
- за интенсивность и высокие результаты работы
- за стаж непрерывной работы

К компенсационным выплатам в бюджетной сфере относятся выплаты (2 варианта ответа):

- за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными иными особыми условиями труда
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами
- за интенсивность и высокие результаты работы
- за стаж непрерывной работы

Согласно приказу Минздравсоцразвития России № 818, в бюджетной сфере могут применяться выплаты стимулирующего характера (2 варианта ответа):

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных
- за выслугу лет
- за стаж непрерывной работы

К компенсационным выплатам в бюджетной сфере относятся выплаты (Исключите лишнее):

- за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными иными особыми условиями труда
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных
- за стаж непрерывной работы

В бюджетной сфере выплаты за стаж непрерывной работы и выслугу лет согласно приказу Минздравсоцразвития России № 818 относятся к (.....) выплатам:

- компенсационным
- стимулирующим
- все ответы не верны

В бюджетной сфере выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями согласно приказу Минздравсоцразвития России № 818 относятся к (.....) выплатам:

- компенсационным
- стимулирующим
- все ответы не верны

В бюджетной сфере выплаты за интенсивность и высокие результаты работы согласно приказу Минздравсоцразвития России № 818 относятся к (.....) выплатам:

- компенсационным

- стимулирующим
- все ответы не верны

В бюджетной сфере выплаты за качество выполняемых работ согласно приказу Минздравсоцразвития России № 818 относятся к (.....)

- выплатам:
- компенсационным
 - стимулирующим
 - все ответы не верны

В бюджетной сфере выплаты за совмещение профессий (должностей) согласно приказу Минздравсоцразвития России № 818 относятся к (.....)

- выплатам:
- компенсационным
 - стимулирующим
 - все ответы не верны

В бюджетной сфере выплаты за сверхурочную работу согласно приказу Минздравсоцразвития России № 818 относятся к (.....)

- выплатам:
- компенсационным
 - стимулирующим
 - все ответы не верны

В бюджетной сфере выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами согласно приказу Минздравсоцразвития России № 818 относятся к (.....) выплатам:

- компенсационным
- стимулирующим
- все ответы не верны

В связи с введением новой системы оплаты труда в бюджетной сфере ведомствам рекомендовано проанализировать функции, задачи и объемы работ каждого из подведомственных федеральных бюджетных учреждений

- утверждение верно
- утверждение не верно

Новая система оплаты труда в бюджетной сфере для подведомственных организаций требует установить:

- критерии эффективности работы учреждения
- образец дополнительного соглашения с руководителем учреждения
- показатели и условия стимулирования труда руководителей подведомственных учреждений для учета в дополнительном соглашении с руководителем
- все ответы не верны
- все ответы верны

Новая система оплаты труда в бюджетной сфере для определения компенсационных выплат предусматривает проведение аттестации рабочих мест

- утверждение верно
- утверждение не верно

Квалификационная категория руководителей, специалистов и служащих, прежде всего, характеризует:

- уровень квалификации, достигнутый управленческим персоналом
- стаж работы, достигнутый в рамках соответствующего вида деятельности
- уровень профессионального мастерства и опыта работы в рамках соответствующего вида деятельности

Квалификационная категория руководителей, специалистов и служащих определяется на основе

- КСДС
- ЕТКС
- Коэффициента трудового вклада
- 18- и разрядной ЕТС

Исходным нормативным документом для разработки штатного расписания является

- КСДС
- ЕТКС
- схемы должностных окладов
- квалификационные категории

Исходным нормативным документом для разработки должностных инструкций является:

- КСДС
- ЕТКС
- схемы должностных окладов
- квалификационные категории

Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих позволяет классифицировать профессии управленческого персонала по уровню

- сложности
- квалификации
- решаемым задачам
- все ответы верны
- нет правильных ответов

Уровень сложности профессии управленческого персонала позволяет классифицировать:

- КСДС
- ЕТКС
- схемы должностных окладов
- квалификационные категории

При категорировании специалистов учитывается (.....) работника, необходимых для выполнения предусмотренных служебных обязанностей. (Исключить лишнее)

- уровень и профиль специальной подготовки
- объем общих знаний
- объем специальных знаний и навыков

Уровень квалификации управленческого персонала позволяет определить:

- КСДС
- ЕТКС
- схемы должностных окладов
- квалификационные категории

По должностям специалистов предусматривается введение (.....)
квалификационных категорий

- три
- четыре
- пять

Важно отметить, что при категорировании специалистов внебюджетной сферы для выполнения предусмотренных служебных обязанностей соблюдение требований к стажу практической работы, является (.....)
условием для присвоения той или иной категории (Исключить лишние 2 варианта)

- необязательным
- обязательным
- необходимым
- в большей степени формальным

Специалистам внебюджетной сферы, которые выполняют работы, соответствующие минимальному уровню сложности:

- категория квалификации не присваивается
- присваивается I категория квалификации
- присваивается II категория квалификации

Специалистам внебюджетной сферы, которые выполняют работы преимущественно максимальной степени сложности и имеют стаж практической работы более 5 лет, устанавливается:

- третья квалификационная категория
- вторая квалификационная категория
- первая квалификационная категория

Традиционно, тарифные условия для руководителей, специалистов и прочих служащих разрабатываются в виде (2 варианта ответа)

- ранжирования работников
- схем должностных окладов
- категорирования работников
- форм и систем оплаты труда

Для каждой группы должностей руководителей, специалистов и прочих служащих внебюджетной сферы предусмотрены (.....) для учета деловых качеств, опыта и квалификации работников

- минимальные оклады
- максимальные оклады
- все ответы верны
- все ответы не верны

Размеры окладов по различным должностным группам руководителей, специалистов и прочих служащих внебюджетной сферы устанавливаются дифференцированно в зависимости от (Исключить лишнее):

- объема и сложности работы

- степени ответственности работы
- квалификации работника
- исполнительской дисциплины работника

Система грейдов представляет собой:

- единую классификацию должностей в организации
- группу должностей, обладающих примерно одинаковой ценностью для организации
- систему должностных разрядов, которая объединяет все должности конкретной организации в общую систему
- все ответы верны
- все ответы не верны

В один грейд могут попасть работники:

- только одной профессий
- разных профессий
- все ответы верны
- все ответы не верны

Чем крупнее организация, тем очевидней целесообразность внедрения «грейдинговой системы»

- утверждение верно
- утверждение не верно

Внедрение «грейдинговой системы» преследует достижение следующих целей:

- создание ясной и прозрачной методики, позволяющей определять взаимосвязь возможного уровня дохода работника на определенной должности с относительной ценностью данной позиции среди всех существующих в компании
- создание возможности работникам получить представление о возможном изменении их уровня доходов при различных карьерных передвижениях
- возможность помочь руководству в принятии решений при индексации заработной платы
- помощь в принятии решений в определении допустимого размера вознаграждения на новых должностях
- все ответы верны
- все ответы не верны

Система грейдов имеет плюсы в финансовом отношении, так как позволяет (Исключите лишнее)

- оптимизировать фонд заработной платы
- точно рассчитывать соответствие зарплатных ожиданий динамикерынка труда
- сократить фонд оплаты труда

Должности группируются в разряды (грейды) на основании (Исключите лишнее)

- однотипности выполняемых функций
- степени значимости данной позиции для организации
- качества работы отдельного сотрудника
- условий труда отдельного сотрудника

Грейдинговая система применяется в первую очередь к:

- окладной части заработной платы
- дополнительной части заработной платы

—поощрительной части заработной платы

Работники, попавшие в один и тот же грейд, могут получать:

- разную зарплату
- одинаковую зарплату
- все ответы верны
- все ответы не верны

В отличие от традиционной тарифной системы, грейдинговая система позволяет строить:

- карьеру «горизонтально»
- карьеру «вертикально»
- все ответы верны
- все ответы не верны

Грейдирование позволяет осуществлять управление карьерным развитием каждого сотрудника

- утверждение верно
- утверждение не верно

Существует много способов оценки работ, но почти все они являются производными от шести основных методов, которые можно разделить на две группы (2 варианта ответа)

- количественные
- качественные
- аналитические
- экспертные

При применении неколичественных (качественных) методов для построения грейдинговой системы (2 варианта ответа)

- не используются точные числовые данные для оценки видов работ
- присваивается относительная (порядковая) позиция в ценностной иерархии
- используются точные числовые данные для оценки видов работ

Неколичественные методы оценки работ определяют:

- относительную ценность разных видов труда с учетом полного содержания всей работы
- абсолютную ценность разных видов труда с учетом полного содержания всей работы
- все ответы верны
- все ответы не верны

Если для построения грейдинговой системы эксперты ранжируют виды работ в порядке их ценности для организации, можно утверждать, что используется способ оценки:

- классификация
- ранжирование
- категоризация

Ранжирование – самый (.....) из классических способов оценки

- простой
- сложный

- все ответы верны
- все ответы не верны

При использовании метода (.....) количество грейдов или уровней определяется заранее, пишутся подробные инструкции о том, как разграничить виды работ или должности, которые должны быть отнесены к разным грейдам

- классификации
- ранжирования
- категоризации

В случае если каждая позиция работы (сложность, и т.п.) сравнивается с другими по очереди, и те, что считаются более важными, создают «множество значений», которые и используются для ранжирования можно утверждать, что используется способ:

- парного сравнения
- парной корреляции
- все ответы верны
- все ответы не верны

Если позиции работы (сложность, значимость и т.п.) оцениваются путем сравнения их описаний в соответствующей документации, после чего они распределяются по наиболее подходящим им грейдам, в этом случае используется способ оценки:

- классификация
- ранжирование
- категоризация

Эксперты сравнивают новые должностные инструкции с теми, в которых описаны виды работ, уже введенных в структуру, и таким образом относят работу или должность к грейду, уже включающему позиции той же «ценности». В этом случае для построения грейдинговой системы используется способ оценки:

- классификация
- ранжирование
- категоризация

Способ оценки работы на основе категоризации аналогичен методу классификации

- утверждение верно
- утверждение не верно

Суть количественных методов заключается в том, что их применение осуществляется на основе (Исключите лишнее)

- сравнения факторов, ранжирования на основе данных анкет (в которых каждому из компонентов работы присваивается определенное количество баллов)
- сравнения позиции работы (сложность, значимость и т.п.) и их описаний в соответствующей документации
- по факторного сравнения, что в результате дает числовое множество («вес») для каждой позиции работы

Если для построения грейдинговой системы оценка работы производится использованием балльно-факторной матрицы, можно утверждать, что используются:

- аналитические методы

- качественные методы
- количественные методы
- экспертные методы

Должности, которые получили примерно одинаковое количество баллов и имеют приблизительно равную значимость для компании, объединяются в один грейд

- утверждение верно
- утверждение не верно

Обычно в компаниях выделяют до (.....) грейдов

- до 20 грейдов
- до 25 грейдов
- до 30 грейдов

Для каждого грейда устанавливается, (.....) которые может получать сотрудник внутри конкретного грейда

- диапазон окладов
- вилка заработной платы
- минимум и максимум зарплаты
- все ответы верны
- все ответы не верны

Выбор подхода к построению системы грейдов:

- зависит от сферы деятельности компании
- не зависит от сферы деятельности компании
- все ответы верны
- все ответы не верны

Для каждого грейда может быть установлен собственный соцпакет или свой перечень дополнительных льгот (например, оплата личного транспорта, мобильной связи, туристические путевки, всевозможные кредиты и т.п.)

- утверждение верно
- утверждение не верно

Грейдинговая система, основанная на измерении факторов труда(Исключите лишнее)

- позволяет избежать субъективности в начислении зарплаты
- не позволяет избежать субъективности в начислении зарплаты
- позволяет существенно повысить объективность в начислении зарплаты

При построении системы грейдов на производственных предприятиях, как правило, оценивают (Исключите лишнее)

- профессии
- должности
- компетенции конкретного человека

С ростом опыта и профессионализма сотрудник может зарабатывать все больше в пределах своего грейда

- утверждение верно
- утверждение не верно

К основным категориям персонала управления относятся (исключить лишнее, 3 варианта ответов)

- руководители
- специалисты
- другие служащие
- младший обслуживающий персонал
- военизированная охрана
- ученики

К категории руководителей относятся (исключить лишнее)

- системный администратор
- начальник цеха
- начальник цеха
- старший мастер
- мастер

Категория специалистов включает (исключить лишнее)

- менеджеров
- юристов
- экономистов
- инженеров
- техников

К категории других служащих относятся:

- секретари
- техники
- лаборантки
- все ответы верны
- нет правильных ответов

(.....) призваны выполнять функции подготовки, обоснования и реализации управленческих решений

- руководители
- специалисты
- другие служащие

Тарифно-квалификационные характеристики отраслевых должностей служащих и общеотраслевых профессий рабочих включают такие разделы(Исключить лишнее)

- «Должностные обязанности»
- «Должен знать»
- «Требования к квалификации по разряду оплаты труда»
- «Примеры работ»

Применение ЕТС начале 1990-х гг.(.....) всем бюджетникам прирезком возрастании цен, повышая тем самым степень их социальной защищенности

- не позволяло увеличивать заработную плату
- позволяло увеличивать заработную плату

Должностной оклад - это выраженный в денежной форме, размер оплаты труда служащего за выполнение:

- плановых заданий
- закрепленных за ним должностных обязанностей
- фактически выполненные работы

—графиков выполнения работ.

Оклад месячного денежного содержания государственного служащего включает (Исключите лишнее).

- должностной оклад
- оклад за классный чин
- оклад денежного содержания

В структуре денежного содержания государственных служащих имеет место:

- ежемесячная компенсационная выплата за специальный режим
- ежемесячная компенсационная выплата сложность работы
- ежемесячная компенсационная выплата напряженность работы
- все ответы верны
- все ответы не верны

Компенсация за сложность и напряженность работы выплачивается в обязательном порядке государственным служащим занимающим:

- высшие и главные должности
- должности с ненормированным рабочим днем
- все ответы верны
- все ответы не верны

Компенсация за сложность и напряженность работы выплачивается в обязательном порядке государственным служащим, занимающим высшие и главные должности, а также иные должности с ненормированным рабочим днем в размере:

- 20% должностного оклада
- 30% должностного оклада
- 40% должностного оклада

Государственным служащим, в основные служебные обязанности которых входит проведение экспертизы правовых актов, подготовка, редактирование проектов правовых актов и их визирование выплачивается компенсационная выплата

- за специальный режим;
- сложность работы
- все ответы верны
- все ответы не верны

В том случае, если государственный служащий имеет профильную ученую степень кандидата наук, то ему предусмотрена доплата в размере:

- 10% должностного оклада
- 20% должностного оклада
- 30% должностного оклада

Если государственный служащий имеет профильную ученую степень доктора наук, то ему предусмотрена доплата в размере:

- 10% должностного оклада
- 20% должностного оклада;
- 30% должностного оклада

Исходным нормативным документом для разработки положений в подразделениях является:

- КСДС
- ЕТКС

- схемы должностных окладов
- квалификационные категории

Тема 8. Программы долгосрочного стимулирования персонала

Основными видами долгосрочного стимулирования персонала являются(Исключите лишнее):

- программы участия в собственности
- корпоративные программы пенсионного страхования
- индивидуальные программы медицинского страхования
- бонусы по итогам года

Безвозмездное предоставление акций в собственность участников программы при достижении определенных целей/выполнении заданных показателей выступает в виде:

- покупки акций
- премирования акциями
- опционов

В долгосрочном стимулировании персонала премирование акциями означает:

- безвозмездное предоставление акций в собственность участников программы при достижении определенных целей/выполнении заданных показателей
- право приобретения акции предприятия со скидкой
- право выкупа акций по цене, установленной в начале программы, по истечении промежуточного периода

В долгосрочном стимулировании персонала покупка акций предприятия означает, что участники программы получают право (2 варианта):

- приобрести акции предприятия по номинальной стоимости
- приобрести акции предприятия со скидкой
- выкупа акций по цене, установленной в начале программы
- распоряжения этими акциями на срок промежуточного периода, который наступает при достижении определенных целей/выполнении заданных показателей

В долгосрочном стимулировании персонала участники программы получают право приобрести акции предприятия по номинальной стоимости, это означает:

- наделение акциями с ограниченным обращением
- покупку акций
- премирования акциями
- приобретение опционов

Если участники наделяются акциями в начале программы, однако право распоряжения этими акциями ограничено на срок промежуточного периода и наступает при достижении определенных целей/выполнении заданных показателей, можно утверждать, что реализуется программа долгосрочного стимулирования персонала:

- покупки акций
- наделения акциями с ограниченным обращением
- премирования акциями
- приобретения опционов

В долгосрочном стимулировании персонала участники программы получают право приобрести акции предприятия со скидкой, это означает:

- наделение акциями с ограниченным обращением
- покупку акций
- премирования акциями
- приобретение опционов

Если у участников есть право выкупить акции по цене, установленной вначале программы, можно утверждать, что реализуется программа долгосрочного стимулирования персонала:

- покупки акций
- наделения акциями с ограниченным обращением
- премирования акциями
- приобретения опционов

При использовании опционов право собственности на акции переходит работникам

- при достижении определенных целей
- при выполнении заданных показателей
- только в момент использования опциона и покупки акций

Программы участия в собственности (капитале) предприятия имеют точки зрения стимулирующего воздействия ряд положительных последствий:

- создают долгосрочные обязательства персонала
- консолидируют пакет акций в руках персонала, заинтересованного в его устойчивом поступательном развитии
- нацелены на вовлечение работников предприятия в собственность и управление акционерной компанией
- все ответы верны
- все ответы не верны

В результате реализации программ участия в собственности (капитале) предприятия текучесть рабочей силы, как правило:

- снижается
- повышается
- остается неизменной

Негосударственные пенсионные фонды имеют статус:

- коммерческой организации
- некоммерческой организации
- бюджетной организации
- муниципальной организации

Учредители негосударственных пенсионных фондов (.....) прибыль от участия в таких организациях

- получают
- не получают
- все ответы верны
- все ответы не верны

Целью программ корпоративного пенсионного страхования является создание в организации (.....) рычагов для стимулирования сотрудников к долгосрочной работе

- экономических
- социальных
- психологических

Пенсионные взносы предприятия, перечисляемые в Фонд по договорам негосударственного пенсионного обеспечения, формируются из:

- 3-х источников
- 2-х источников
- 1-го источника
- все ответы не верны

Пенсионные взносы предприятия, перечисляемые в негосударственный пенсионный фонд по договорам негосударственного пенсионного обеспечения, формируются из (2 варианта ответа):

- фонда оплаты труда
- чистой прибыли предприятия
- резервного фонда
- амортизационного фонда

Пенсионные взносы предприятия, перечисляемые в негосударственный пенсионный фонд, в соответствии с действующим законодательством не должны превышать:

- 12 % от фонда оплаты труда
- 12% от чистой прибыли предприятия
- все ответы верны
- все ответы не верны

В соответствии с действующим законодательством, возраст начала/окончания пенсионной программы:

- имеет ограничения
- не имеет ограничений
- все ответы верны
- все ответы не верны

Пенсионные взносы, перечисляемые в негосударственный пенсионный фонд:

- не включаются в расходы предприятия
- включаются в расходы предприятия
- все ответы верны
- все ответы не верны

Пенсионные взносы, перечисляемые в негосударственный пенсионный фонд:

- не уменьшают налоговую базу налога на прибыль
- уменьшают налоговую базу налога на прибыль
- увеличивают налоговую базу налога на прибыль
- оставляют неизменной налоговую базу налога на прибыль

В большинстве мелких фирм имеется (.....) социальных льгот и компенсаций

- существенный выбор
- ограниченный набор
- все ответы верны

Организация, в рамках корпоративной пенсионной программы имеет возможность стимулировать своих сотрудников пенсионного возраста к выходу на пенсию

— утверждение верно

— утверждение не верно

В соответствии с действующим законодательством, сумма взноса, перечисляемая участником корпоративной пенсионной программы в негосударственный пенсионный фонд:

— имеет определенные ограничения

— не ограничена

— все ответы верны

— все ответы не верны

Дополнительное пенсионное страхование (помимо государственного) как инструмент долгосрочного стимулирования персонала используется в большей степени:

— в мелких фирмах

— в крупных фирмах

— все ответы верны

— все ответы не верны

Возрастающее значение для работодателей не денежных форм материального стимулирования можно объяснить стремлением к:

— социальной гармонии

— снижению текучести персонала

— возможностью ухода от налогов

— все ответы верны

— все ответы не верны

Структура базового социального пакета работников предприятия представлена:

— в положении «Об оплате труда и материального стимулировании рабочих, руководителей, специалистов и служащих»

— в отраслевом тарифном соглашении

— в коллективном договоре

Социальные льготы и компенсации относятся к:

— материально денежным формам стимулирования

— материальным неденежным формам стимулирования

— формам нематериального стимулирования

Оплата работодателем транспортных расходов работника относится к:

— материально денежным формам стимулирования

— материальным неденежным формам стимулирования

— формам нематериального стимулирования

Материально не денежные формы стимулирования персонала предполагают (2 варианта):

— выплату текущей премии по показателям премирования

— подарки к праздникам и юбилейным датам

— помощь в оплате расходов на образование

— выплату различного рода надбавок

Наибольшей гибкостью в построении систем долгосрочного стимулирования отличаются

- мелкие фирмы
- средние фирмы
- крупные фирмы
- размер фирмы не влияет на систему материального стимулирования

В мелких фирмах стимулирование осуществляется в основном за счет:

- «толстых» пакетов дополнительного внутрифирменного социального страхования
- достаточно высокого уровня оплаты труда
- хорошего коллектива
- участия в собственности

Как свидетельствуют наблюдения социологов, значимость моральных и материальных стимулов для многих уравнивается в следующем возрасте:

- к 50 годам
- к 60 годам
- к 20 годам
- к 30 годам

В соотношении материальных и моральных стимулов на большинстве фирм Западной Европы наблюдаются следующие тенденции:

- соотношение материального вознаграждения и нематериальных стимулов остаются неизменными
- увеличивается доля материального вознаграждения и сокращается доля нематериальных стимулов
- сокращается доля материального вознаграждения и увеличивается доля нематериальных стимулов

Субсидии, выделяемые работодателем на питание работника относятся к:

- материальным денежным формам стимулирования
- материальным неденежным формам стимулирования
- формам нематериального стимулирования

Материальные неденежные формы стимулирования персонала предполагают (Исключить лишнее 2 варианта)

- выплату заработной платы
- участие в прибылях
- оплату медицинского обследования
- помощь в оплате расходов на образование

Состав и структура социальных льгот и компенсаций для разных работников:

- имеет разную по важности значимость
- не имеет существенного значения
- все ответы верны
- все ответы не верны

Подход к предоставлению социальных пакетов, когда относящиеся к одному иерархическому уровню сотрудники имеют право на одинаковые по стоимости и ассортименту наборы соответствующих выплат и услуг, (выберите наиболее правильное пропущенное словосочетание) влияние на мотивацию и показатели работы сотрудников

- оказывает слабое
- оказывает сильное

- оказывает прямое
- оказывает косвенное

Если работнику, предоставлен годовой лимит, который он по собственному усмотрению должен распределить среди представленных вперечне социального пакета выплат и услуг

- имеет место стандартный социальный пакет
- имеет место гибкий социальный пакет
- все ответы верны
- все ответы не верны

Во многих программах социальных льгот и компенсаций, если работникне полностью использует свой лимит, он (.....) получить неиспользованную сумму в виде денежного эквивалента

- чаще всего не может
- чаще всего может
- все ответы верны
- все ответы не верны

Основная программа, которая предлагает работникам организации некоторый обязательный минимальный набор выплат и услуг плюс возможность выбора дополнительных услуг или их денежного эквивалентав рамках установленного лимита, носит название:

- «комплексные обеды»
- «буфет»
- «кафетерий»

Программа (.....) предполагает, что работник имеет право пересмотреть получаемый им на данный момент пакет в сторону увеличения объема наиболее важных для него выплат и услуг (например, стоматологических) за счет сокращения объема других (например, страхования жизни)

- «комплексные обеды»
- «буфет»
- «кафетерий»

Главное достоинство программы (.....) состоит в поддержании баланса между предоставлением работнику свободы выбора, с одной стороны, и — с другой стороны — возможности для работодателя защитить первого от «плохого» выбора

- «комплексные обеды»
- «буфет»
- «кафетерий»

Программа «комплексные обеды» предоставляет на выбор сотрудникамнесколько пакетов выплат и услуг:

- примерно одинаковой стоимости, но различных по составу
- разной стоимости, но одинаковых по составу
- все ответы верны
- все ответы не верны

Социальные пакеты, рассчитанные на молодого работника, еще не имеющего семьи, на сотрудника, имеющего детей или других иждивенцев, на сотрудника предпенсионного возраста и т.д., носят название:

- «комплексные обеды»
- «буфет»
- «кафетерий»

Для молодых сотрудников при выборе социального пакета наиболее важными являются (2 варианта ответа):

- возможность решения жилищной проблемы
- возможность содержания детей в детских дошкольных учреждениях
- возможность медицинского обеспечения
- возможность негосударственного пенсионного обеспечения

Для работников предпенсионного возраста при выборе социального пакета актуальным становится (исключить лишнее):

- оздоровительная работа и спорт
- медицинское обеспечение
- негосударственное пенсионное обеспечение
- обеспечение служебным транспортом

Для работников возрастной группы 25-35 лет при выборе социального пакета актуальным становится (исключить лишнее 3 варианта ответа):

- оздоровительная работа и спорт
- содержание детей в дошкольных учреждениях
- страхование персонала
- негосударственное пенсионное обеспечение
- обеспечение служебным транспортом

Из перечисленных форм материального стимулирования выберите денежные:

I Субсидии на питание
II Материальная помощь

III Приобретение страховых полисов для работников

IV Помощь в оплате расходов на образование

—II, III, IV

—I, III, IV

—I, II, III, IV

—I, II

Организация, в рамках корпоративной пенсионной программы имеет возможность стимулировать своих сотрудников пенсионного возраста к выходу на пенсию

- утверждение верно
- утверждение не верно

Первым примером гибких программ стали широко известные в настоящее время программы «кафетерий», появившиеся в

- 1960-х годах
- 1970-х годах
- 1980-х годах

3.7 Перечень типовых практических заданий к зачету (для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

Задача

Рабочий на предприятии сделал за день 42 изделия. Расценка за изделие 80 руб. Вычислите заработок рабочего за день.

Задача

Рабочий-сдельщик заготовил 2000 кг вторичного сырья (расценка за 1 т – 20000 руб.). Кроме того, им было реализовано товара на сумму 12500 руб. (премия от суммы продаж составляет 2%).

Определите полный заработок рабочего.

Задача

Рабочий-сдельщик выполнил норму выработки продукции на 120%. Его заработок по прямым сдельным расценкам составил 80000 руб. на норму выработки. По внутривзаводскому положению сдельные расценки за продукцию, выработанную сверх нормы до 110%, повышаются в 1,2 раза, от 110 до 120% — в 1,4 раза.

Определите полный заработок рабочего.

Задача

Рабочий-наладчик на втором участке имеет заработок по тарифной ставке 70000 руб. Норма (план) выработки его участка – 1000 ед. продукции. Фактически же изготовлено 1200 ед. Найдите заработную плату наладчика.

Задача

Механик отработал в марте 165 ч. Часовая тарифная ставка — 520 руб. Рассчитайте заработок механика.

Задача

Рабочий-повременщик отработал 170 ч и в течение месяца сэкономил материалов на 26000 руб. На предприятии действует положение о премировании за экономию материалов в размере 40% от суммы экономии. Тарифная часовая ставка — 560 руб.

Вычислите зарплату рабочего.

Задача

Часовая ставка инженера — 620 руб. и по условиям договора 30% премии ежемесячно. Он отработал в течение месяца 140 ч.

Рассчитайте заработок инженера.

Задача

Бухгалтер имеет оклад 12000 руб. В марте он шесть рабочих дней провел в отпуске при общей длительности рабочего месяца 22 дня.

Найдите заработок бухгалтера за проработанное время.

Задача

Работник был принят на работу в сентябре. Работник проболел в декабре 5 рабочих дней. В ноябре его заработок составил 20000 рублей за 20 рабочих дней, в октябре — 18550 руб. за 19 рабочих дней, в сентябре — 27000 руб. за 25 рабочих дней. Страховой стаж – 8 лет (т.е. начисление больничных происходит в размере 100%).

Найдите сумму пособия по временной нетрудоспособности за дни болезни.

Задача

Работнику предоставляется ежегодный отпуск на 28 рабочих дней (с 26 мая по 23 июня, в период отпуска не включается один праздничный день 12 июня). Сумма выплат работнику за последние 12 календарных месяцев составил 245000 руб. Среднемесячное число календарных дней — 29,4.

Рассчитайте сумму отпускных.

Задача

Определите расценку на изделие на основе следующих данных:

а) часовая тарифная ставка рабочего V разряда — 550 руб.;

норма времени на обработку одного изделия — 2,6 нормо-часа;

- б) для сборки агрегата необходимо затратить 2 нормо-часа труда рабочего V разряда, 6 нормо-часов — рабочего III разряда и 4 нормо-часа — рабочего I разряда;
- в) тарифная ставка рабочего I разряда — 358 руб.; III разряда — 413 и V разряда — 550 руб.

Задача

Определите дневной заработок рабочего-сдельщика на основе следующих данных:

- рабочий изготовил за день 5 шестерен, 8 втулок, 12 цилиндров;
- расценки за шестерню — 300 руб., за втулку — 150, за цилиндр — 110 руб.

Задача

Определите индивидуальный заработок каждого рабочего при коллективной сдельной оплате труда, если:

- коллективная расценка за регулировку химического аппарата – 26680 руб.;
- регулировка выполняется четырьмя рабочими.
- рабочий III разряда затратил на выполнение работы 10 ч, IV – 5, V – 20, VI разряда – 6 ч;
- тарифные коэффициенты по действующей сетке: III разряда – 1,126; IV – 1,324; V – 1,536; VI разряда – 1,788.

Задача

На предприятиях проводится систематическая работа по пересмотру норм времени и норм выработки. В связи с этим значительный интерес представляет анализ влияния пересмотра норм времени и норм выработки на заработную плату.

Рассчитайте экономию затрат по сдельной заработной плате в связи с внедрением прогрессивных норм выработки и экономию по зарплате в текущем году на основе следующих данных:

- среднемесячный фонд заработной платы рабочих-сдельщиков в цехе 400 000 руб.;
- с 1 июля в цехе вводятся новые, прогрессивные нормы выработки, которые выше действующих в среднем на 25%.

Задача

Зарплата наладчика зависит от числа обслуживаемых им станков. При норме обслуживания 12 станков в смену его тарифная зарплата составляет 25000 руб. В июне он заменил ушедшего в отпуск коллегу и обслужил 18 станков. Определить заработную плату наладчика за месяц.

Задача

Тарифная ставка рабочего V разряда составляет 109 руб./ч. Продолжительность рабочего дня – 7 ч. Количество рабочих дней в месяце – 20. Норма выработки – 20 деталей за смену. Фактическая выработка за месяц – 460 деталей.

Рассчитайте заработок рабочего за месяц:

- а) при простой повременной системе оплаты труда;
- б) повременно-премиальной системе оплаты труда (премия составляет 10 % от тарифа);
- в) прямой сдельной оплате труда (расценка за одну деталь – 54 руб.);
- г) сдельно-премиальной системе оплаты труда (премия – 0,5 % от сдельного заработка за каждый процент превышения нормы выработки);
- д) сдельно-прогрессивной системе оплаты труда (повышающий коэффициент – 1,8).

Задача

Рабочий-повременщик 5 разряда отработал за месяц 176 часов, из них 58 часов в ночное время. Часовая тарифная ставка 5 разряда 125,5 руб. В течение месяца рабочий дважды по 2 часа привлекался к выполнению сверхурочной работы. Доплата за работу в ночное время составляет 40% к часовой тарифной ставке, сверхурочная работа оплачивается в полуторном размере. Определить заработок рабочего за месяц.

Задача

Работник организации уволен в связи с сокращением штата 15 апреля 2020 г. Этот день считается последним днем работы сотрудника. График работы сотрудника – 5-дневная рабочая неделя. На отработанное в расчетном периоде время приходится 194 рабочих

дня, а сумма учитываемых при расчете среднего заработка выплат за расчетный период составила 148 700 руб. Определите размер выходного пособия.

Задача

Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск с 1 августа по 28 августа 2020 г. данному работнику установлен месячный оклад 25 000 рублей, а также ежемесячная премия к окладу в размере 25 %. Все дни в течение предшествующего отпуску периода (12 месяцев) отработаны полностью. Определите сумму отпускных.

Задача

Работник, который был принят на работу 1 июня 2012 г., при увольнении 1 июня 2020 г. претендует на неиспользованные дни отпуска за весь отработанный период. В 2012 г. он не отгулял 3 дня (оклад был равен 20 000 руб.), в 2013 г. – 2 дня (оклад остался тем же), в 2014 г. – 4 дня (оклад остался тем же), в 2015 г. – 1 день (оклад увеличили на 2000 руб.). Временной нетрудоспособности у сотрудника за этот период не было. Расчетный период равен промежутку с 1 июня 2019 по 31 мая 2020 г. Определите сумму к выплате за неиспользованный отпуск.

Задача

Фонд заработной платы в базовом периоде составлял 4,0 млн. руб. Запланировано повысить объемные производственные показатели на 15 %, производительность труда – на 10 %, а также увеличить среднюю заработную плату на 17 %.

Необходимо рассчитать плановый фонд заработной платы укрупненным способом.

Задача

По действующему в организации премиальному положению, упаковщику выплачивается премия за выполнение плана в размере 15 % и за каждый процент перевыполнения плана по 1,5 % сдельного заработка. Дневная тарифная ставка четвертого разряда – 1000 руб. Норма выработки – 5 изделий в час. Отработано 168 ч (21 день). Изготовлено 900 изделий.

Необходимо определить заработок работника.

Задача

Обработчик рыбы заработал за месяц по основным сдельным расценкам 7800 руб., выполнив норму выработки на 105 %. Труд работника оплачивается по сдельно-прогрессивной системе, которая предусматривает увеличение сдельных расценок в 1,2 раза на всю продукцию, выработанную сверх исходной базы, которая установлена на уровне выполнения норм выработки в 100 %.

Необходимо определить общий заработок работника за месяц.

Задача

Сдельный заработок работника за месяц – 18500 руб. Согласно действующему в организации положению, работнику выплачивается премия в размере 50 % и за каждый процент перевыполнения плана по 5 % сдельного заработка. Работник выполнил план на 110 %.

Необходимо определить заработок работника по сдельно-премиальной системе.

Задача

Тарифная ставка работника пятого разряда – 900 руб. в день. Продолжительность смены 8 ч. Норма времени на выпуск единицы продукции 4 ч. Работник за месяц (20 рабочих дней) выпустил 50 изделий. Его труд оплачивается по сдельно – премиальной системе. Согласно действующему в организации премиальному положению, при выполнении плана (100 % нормы выработки) начисляется 60 % премии к сдельному заработку.

Необходимо определить общую заработную плату работника за месяц.

Задача

Размер оклада секретаря – 24 000 руб. Месячный фонд работы составляет 120 ч. Секретарь отработал 115 ч. Размер премии 50 %.

Необходимо определить заработок секретаря за месяц.

Задача

Часовая тарифная ставка рабочего-повременщика составляет 380 руб. За месяц отработано 120 ч. Размер премии 25 % основного заработка.

Необходимо определить заработок работника.

Задача

Необходимо найти заработок работника, если его оклад составляет 36 000 руб. в месяц. Премия начисляется за полностью отработанный месяц и составляет 20 %. Месяц состоял из 20 рабочих дней продолжительностью 8 ч. Работник отработал 144 ч.

4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

В таблице приведены описания процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий и процедур оценивания результатов обучения с помощью оценочных средств в соответствии с рабочей программой дисциплины.

| Наименование оценочного средства | Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения |
|----------------------------------|--|
| Задания реконструктивного уровня | Выполнение заданий реконструктивного уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов заданий по теме не менее пяти. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий |
| Задания творческого уровня | Выполнение заданий творческого уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов заданий по теме не менее пяти. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий |
| Собеседование | Собеседование проводится на практическом занятии по теме, изученной на лекции. Во время собеседования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Преподаватель на лекции, предшествующей занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему и примерные вопросы |
| Тестирование | Тестирования, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Тестирование проводится с использованием компьютерных технологий. Варианты тестовых заданий формируются случайно из базы ТЗ. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено |

Для организации и проведения промежуточной аттестации (в форме зачета) составляются типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы:

- перечень теоретических вопросов к зачету для оценки знаний;
- перечень типовых простых практических заданий к зачету для оценки умений;
- перечень типовых практических заданий к зачету для оценки навыков и (или) опыта деятельности.

Перечень теоретических вопросов и перечни типовых практических заданий разного уровня сложности к зачету обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).

Описание процедур проведения промежуточной аттестации в форме зачета

и оценивания результатов обучения

При проведении промежуточной аттестации в форме зачета преподаватель может воспользоваться результатами текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценочные средства и типовые контрольные задания, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. С целью использования результатов текущего контроля успеваемости, преподаватель подсчитывает среднюю оценку уровня сформированности компетенций обучающегося (сумма оценок, полученных обучающимся, делится на число оценок).

Шкала и критерии оценивания уровня сформированности компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета по результатам текущего контроля (без дополнительного аттестационного испытания)

| Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля | Оценка |
|---|--------------|
| Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю | «зачтено» |
| Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю | «не зачтено» |

Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета без дополнительного аттестационного испытания, то промежуточная аттестация в форме зачета проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов и типовых практических задач (при использовании компьютерных технологий). Промежуточная аттестация в форме зачета с проведением аттестационного испытания в форме собеседования проходит на последнем занятии по дисциплине.