

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Крылова Людмила Вячеславовна
Должность: Проректор по учебно-методической работе
Дата подписания: 27.02.2025 20:23:46
Уникальный программный ключ:
b066544bae1e449cd8bfce392f7224a676a271b2

Приложение 6
к основной профессиональной образовательной программе
по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом
направленность (профиль) программы:
Управление персоналом организации

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»

Базовая кафедра Торгово-промышленной палаты РФ
«Управление человеческими ресурсами»

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
по дисциплине
Оплата труда

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) программы:
Управление персоналом организации

Уровень высшего образования: Бакалавриат

Год начала подготовки: 2024
Москва – 2023 г.

Составитель:

к.э.н, доцент, доцент

Л.Н. Иванова-Швец

Оценочные материалы одобрены на заседании базовой кафедры Торгово-промышленной палаты РФ «Управление человеческими ресурсами», протокол № 9 от «10» апреля 2023 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

по дисциплине *Оплата труда*

ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ И ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Формируемые компетенции (код и наименование компетенции)	Индикаторы достижения компетенций (код и наименование индикатора)	Результаты обучения (знания, умения)	Наименование контролируемых разделов и тем
ПК-9. Способен осуществлять деятельность по организации труда персонала	ПК-9.1. Разрабатывает системы организации и нормирования труда персонала	ПК-9.1. З-1. Знает методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате ПК-9.1. З-2. Знает технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации	Тема 1. Организация и регулирование оплаты труда в условиях рыночной экономики Тема 2. Модели организации платы труда в российской экономике Тема 3. Организация оплаты труда персонала внебюджетных организаций
		ПК-9.1. У-1. Умеет анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации ПК-9.1. У-2. Умеет анализировать уровень оплаты труда персонала по соответствующим профессиональным квалификациям ПК-9.1. У-3. Умеет проводить мониторинг заработной платы на рынке труда ПК-9.1. У-4. Умеет анализировать формы материального стимулирования, компенсаций и льгот в оплате труда персонала	Тема 4. Оплата труда работников бюджетной сферы Тема 5. Организация оплаты труда отдельных категорий персонала внебюджетных организаций Тема 6. Планирование средств на оплату труда. Тема 7. Администрирование и контроль реализации системы оплаты труда персонала
	ПК-9.2. Внедряет системы организации и нормирования труда персонала с определением трудоемкости, нормативной численности, графика работ и условий оплаты труда персонала	ПК-9.2. З-1. Знает системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала ПК-9.2. З-2. Знает порядок тарификации работ и рабочих, установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета стимулирующих выплат ПК-9.2. З-3. Знает методы определения численности работников ПК-9.2. З-4. Знает Тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей служащих ПК-9.2. З-5. Знает кадровую политику и стратегию организации ПК-9.2. З-6. Знает трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права ПК-9.2. У-1. Умеет разрабатывать концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации	Тема 1. Организация и регулирование оплаты труда в условиях рыночной экономики Тема 2. Модели организации платы труда в российской экономике Тема 3. Организация оплаты труда персонала внебюджетных организаций Тема 4. Оплата труда работников бюджетной сферы Тема 5. Организация оплаты труда отдельных категорий персонала внебюджетных организаций Тема 6. Планирование средств на оплату труда. Тема 7. Администрирование и контроль реализации системы оплаты труда персонала

	ПК-9.3. Выявляет резервы повышения производительности труда и качества нормирования труда	ПК-9.3. 3-1. Знает формы и системы заработной платы, порядок составления бюджетов ПК-9.3. 3-2. Знает технологии и методы формирования и контроля бюджетов и фондов	Тема 1. Организация и регулирование оплаты труда в условиях рыночной экономики Тема 2. Модели организации платы труда в российской экономике Тема 3. Организация оплаты труда персонала внебюджетных организаций Тема 4. Оплата труда работников бюджетной сферы Тема 5. Организация оплаты труда отдельных категорий персонала внебюджетных организаций Тема 6. Планирование средств на оплату труда. Тема 7. Администрирование и контроль реализации системы оплаты труда персонала
	ПК-9.4. Осуществляет подготовку предложений по изменению условий и оплаты труда персонала	ПК-9.4. 3-1. Знает локальные нормативные акты организации, регулирующие оплату труда ПК-9.4. 3-2. Знает основы документооборота и документационного обеспечения	Тема 1. Организация и регулирование оплаты труда в условиях рыночной экономики Тема 2. Модели организации платы труда в российской экономике Тема 3. Организация оплаты труда персонала внебюджетных организаций Тема 4. Оплата труда работников бюджетной сферы Тема 5. Организация оплаты труда отдельных категорий персонала внебюджетных организаций Тема 6. Планирование средств на оплату труда. Тема 7. Администрирование и контроль реализации системы оплаты труда персонала
	ПК-9.5. Готовит предложения по формированию бюджета на организацию труда персонала	ПК-9.5. 3-1. Знает структуру организации и вакантные должности (профессии, специальности) ПК-9.5. У-1. Умеет анализировать уровень оплаты труда персонала по соответствующим профессиональным квалификациям ПК-9.5. У-2. Умеет анализировать формы материального стимулирования, компенсаций и льгот в оплате труда персонала ПК-9.5. У-3. Умеет работать с информационными системами и базами данных по оплате труда персонала ПК-9.5. У-4. Умеет составлять прогнозы развития оплаты труда персонала	Тема 1. Организация и регулирование оплаты труда в условиях рыночной экономики Тема 2. Модели организации платы труда в российской экономике Тема 3. Организация оплаты труда персонала внебюджетных организаций Тема 4. Оплата труда работников бюджетной сферы Тема 5. Организация оплаты труда отдельных категорий персонала внебюджетных организаций Тема 6. Планирование средств на оплату труда. Тема 7. Администрирование и контроль реализации системы оплаты труда персонала

ПК-10. Способен осуществлять деятельность по организации оплаты труда персонала	ПК-10.2. Формирует бюджеты фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-10.2. 3-1. Знает методы учета и анализа показателей по труду и оплате труда ПК-10.2. 3-2. Знает методы нормирования труда ПК-10.2. 3-3. Знает межотраслевые и отраслевые нормативы трудовых затрат ПК-10.2. 3-4. Знает современные формы, системы оплаты и учета производительности труда персонала	Тема 1. Организация и регулирование оплаты труда в условиях рыночной экономики Тема 2. Модели организации платы труда в российской экономике Тема 3. Организация оплаты труда персонала внебюджетных организаций Тема 4. Оплата труда работников бюджетной сферы Тема 5. Организация оплаты труда отдельных категорий персонала внебюджетных организаций Тема 6. Планирование средств на оплату труда. Тема 7. Администрирование и контроль реализации системы оплаты труда персонала
	ПК-10.3. Внедряет системы оплаты труда персонала	ПК-10.3. 3-1. Знает трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права ПК-10.3. 3-2. Знает локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок организации труда и нормирования персонала	Тема 1. Организация и регулирование оплаты труда в условиях рыночной экономики Тема 2. Модели организации платы труда в российской экономике Тема 3. Организация оплаты труда персонала внебюджетных организаций Тема 4. Оплата труда работников бюджетной сферы Тема 5. Организация оплаты труда отдельных категорий персонала внебюджетных организаций Тема 6. Планирование средств на оплату труда. Тема 7. Администрирование и контроль реализации системы оплаты труда персонала
ПК-11. Способен осуществлять деятельность по разработке корпоративной социальной политики	ПК-11.2. Разрабатывает системы выплат работникам социальных льгот	ПК-11.2. 3-1. Знает порядок и методы разработки планов и программ социального развития организации	Тема 1. Организация и регулирование оплаты труда в условиях рыночной экономики Тема 2. Модели организации платы труда в российской экономике Тема 3. Организация оплаты труда персонала внебюджетных организаций Тема 4. Оплата труда работников бюджетной сферы Тема 5. Организация оплаты труда отдельных категорий персонала внебюджетных организаций Тема 6. Планирование средств на оплату труда. Тема 7. Администрирование и контроль реализации системы оплаты труда персонала
		ПК-11.2. У-1. Умеет определять целевые группы персонала для разработки специализированных социальных программ ПК-11.2. У-2. Умеет доводить информацию о социальных программах до целевых групп персонала с использованием инструментов внутренних коммуникаций	Тема 1. Организация и регулирование оплаты труда в условиях рыночной экономики Тема 2. Модели организации платы труда в российской экономике Тема 3. Организация оплаты труда персонала внебюджетных организаций Тема 4. Оплата труда работников бюджетной сферы Тема 5. Организация оплаты труда отдельных категорий персонала внебюджетных организаций Тема 6. Планирование средств на оплату труда. Тема 7. Администрирование и контроль реализации системы оплаты труда персонала

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Перечень учебных заданий на аудиторных занятиях

Перечень вопросов для опроса:

Индикаторы достижения: ПК-9.1, ПК-9.2, ПК-9.3, ПК-9.4, ПК-9.5, ПК-10.2, ПК-10.3, ПК-11.2.

1. Основные элементы рыночного механизма регулирования оплаты труда.
2. Минимальная заработная плата и правовые основы ее установления.
3. Трудовое и налоговое законодательства в части регулирования оплаты труда.
4. Роль и развитие информационной системы о состоянии рынка заработной платы для управленческих решений
5. Основные элементы рыночного механизма регулирования оплаты труда.
6. Минимальная заработная плата и правовые основы ее установления.
7. Трудовое и налоговое законодательства в части регулирования оплаты труда.
8. Роль и развитие информационной системы о состоянии рынка заработной платы для
9. Правовые основы регулирования оплаты труда в организациях различных форм собственности.
10. Модели организации заработной платы в экономике РФ, их характеристика.
11. Основные элементы тарифной, бестарифной и компенсационной систем оплаты труда.
12. Эволюция тарифных систем оплаты труда за годы реформ.
13. Назначение и роль стимулирующих и компенсационных выплат персоналу.
14. Новые системы оплаты труда работников федеральных государственных учреждений, принципы их разработки, характеристика основных элементов.
15. Оплата труда государственных гражданских служащих.
16. Сущность и типовая модель денежного содержания государственных гражданских служащих.
17. Основные этапы проектирования корпоративных систем оплаты труда.
18. Анализ состояния рынка труда на основе обзоров заработных плат.
19. Структурные средние по заработной плате, их расчет и анализ.
20. Тарифное нормирование труда (грейдинг): сущность, основные этапы, инструментарий.
21. Методы анализа работ и методики оценки работ (должностей), используемые при установлении должностных окладов и тарифных ставок.
22. Сравнительная характеристика российских и западных методик оценки должностей.
23. Обоснование минимальной ставки оплаты труда и установление узких или широких диапазонов тарифных ставок и окладов.
24. Управление результативностью: оплата, основанная на трудовых навыках и компетенциях.
25. Понятие компетенций и оценка персонала в управлении результативностью персонала.
26. Характеристика основных элементов премиальных систем и положения о премировании.
27. Премирование с использованием ключевых показателей деятельности в моделях «управление по целям (MBO)» и сбалансированных счетных картах (BSC).
28. Возникновение и эволюция системы социальных льгот и гарантий в структуре вознаграждения персонала зарубежных и российских компаний.
29. Понятие социального пакета. Факторы, влияющие на состав социального пакета. Принципы формирования социального пакета.
30. Добровольное дополнительное (профессиональное) страхование наемных работников в рамках отдельных отраслей и компаний.
31. Программы дополнительного пенсионного страхования.
32. Характеристика трудовых процессов, их отличительные черты и учет в оплате труда рабочих, руководителей, менеджеров по продажам и др. категорий персонала.

32. Повременные и сдельные системы оплаты труда рабочих, условия введения и ограничения.
33. Понятие «сдельная расценка» и расчет заработной платы с ее использованием.
34. Комиссионная оплата труда менеджеров по продажам как разновидность сдельной системы оплаты труда.
35. Коллективные системы оплаты труда участников проектных команд.
36. Правовые основы оплаты труда высших руководителей компаний и долгосрочные формы их вознаграждения: участие в прибыли и капитале.
37. Зарубежная практика использования долгосрочных программ вознаграждения: бонусы, отложенные выплаты («золотые наручники»), опционы, «золотые парашюты».
38. Российская практика оплаты труда высших руководителей компаний.
39. Отражение форм вознаграждения персонала в международных стандартах финансовой отчетности (МСФО).
40. Классификация учета затрат по оплате труда в соответствии с НК РФ.
41. Затраты работодателей и компенсации персоналу, их отражение в статистической отчетности.
42. Фонд заработной платы, его структура; выплаты социального характера и другие издержки в соответствии с инструкцией Госкомстата РФ.
43. Анализ динамики и структуры фонда заработной платы.
44. Методы планирования фонда заработной платы: экстраполяции, поэлементный, укрупненный, нормативный.
45. Правовые основы и порядок установления минимальной оплаты труда в зарубежных странах.
46. Тарифная система оплаты труда в Великобритании, Германии, Швеции, США, Японии.
47. Развитие индивидуальных систем стимулирования от Тейлора, Барта - Меррика, Хелси, Ровена, Гантта до современных SBP - систем (Гетвуда, Филда, Баннинга, др.).
48. Коллективные системы стимулирования Скэнлона, Раккера, Импрошейр.
49. Оплата труда членов совета директоров в США.
50. Зарубежная практика использования социальных льгот и привилегий.

Критерии оценки (в баллах):

- 20 баллов по результатам опросов по всем темам выставляется обучающемуся, если он правильно и полно отвечает на все вопросы, показывает высокую способность понимать проблемы и критически их анализировать, уровень освоения компетенций соответствует продвинутому уровню;
- 10 баллов по результатам опросов по всем темам выставляется обучающемуся, если он частично правильно и/или неполно отвечает на большую часть вопросов, демонстрируя хорошую способность понимать проблемы и критически их анализировать, уровень освоения компетенций соответствует повышенному;
- 5 баллов по результатам опросов по всем темам выставляется обучающемуся, если он частично правильно и/или неполно отвечает на некоторые вопросы, демонстрируя невысокую способность понимать проблемы и критически их анализировать, уровень освоения компетенций соответствует базовому;
- 0 баллов по результатам опросов по каждой теме выставляется обучающемуся, если он не отвечает на вопросы, демонстрируя неспособность понимать проблемы и критически их анализировать и компетенции не сформированы.

Задания для текущего рейтинга

Комплект тестовых заданий

Индикаторы достижения: ПК-9.1, ПК-9.2, ПК-9.3, ПК-9.4, ПК-9.5, ПК-10.2, ПК-10.3, ПК-11.2

1. Элементами цены труда являются:

- 1) Налоги на фонд оплаты труда, входящих в состав издержек предпринимателя на рабочую силу
- 2) Предложения на рынке труда
- 3) Стоимость жизни
- 4) Спрос на рабочую силу.

2. Кто ограничивает минимальный размер оплаты труда:

- 1) Государство
- 2) Никто не ограничивает
- 3) Сам сотрудник
- 4) Работодатель

3. Какие существуют функции заработной платы:

- 1) Воспроизводственная и стимулирующая
- 2) Воспроизводственная и ресурсно-заместительная
- 3) Стимулирующая и контролирующая
- 4) Ресурсно-заместительная и побудительная

4. В чем заключается сущность воспроизводственной функции заработной платы:

- 1) в обеспечении работников необходимыми жизненными благами для воспроизводства рабочей силы
- 2) в установлении зависимости заработной платы работника от его трудового вклада
- 3) в постоянном улучшении результатов труда
- 4) в оптимизации размещения трудовых ресурсов по регионам

5. В чем заключается сущность ресурсно-разместительной функции заработной платы:

- 1) в оптимизации размещения трудовых ресурсов по регионам
- 2) в установлении зависимости заработной платы работника от его трудового вклада
- 3) в постоянном улучшении результатов труда
- 4) в обеспечении работников необходимыми жизненными благами для воспроизводства рабочей силы

6. Кто считал заработную плату регулятором рынка:

- 1) Классики
- 2) Монетаристы
- 3) Неоклассики
- 4) Нет правильного ответа

7. Какой основной вывод был сформулирован на основе базовой неоклассической модели:

- 1) одинаковые работники должны получать одинаковую полезность от занятости в различных регионах
- 2) одинаковые работники должны получать разную полезность от занятости в различных регионах
- 3) разные работники должны получать одинаковую полезность от занятости в различных регионах
- 4) одинаковые работники должны получать одинаковую полезность от занятости в одном регионе

8. Какова основная идея теории компенсирующих различий:

- 1) более высокая заработная плата должна возмещать работникам менее благоприятные условия проживания

- 2) более высокая заработная плата должна возмещать работникам более благоприятные условия проживания
- 3) невысокая заработная плата должна возмещать работникам менее благоприятные условия проживания
- 4) более высокая заработная плата не должна возмещать работникам менее благоприятные условия проживания

9. В чем заключается сущность стимулирующей функции заработной платы:

- 1) в установлении зависимости заработной платы работника от его трудового вклада
- 2) в постоянном улучшении результатов труда
- 3) в обеспечении работников необходимыми жизненными благами для воспроизводства рабочей силы
- 4) в оптимизации размещения трудовых ресурсов по регионам

10. По какой формуле рассчитывается полезный фонд рабочего времени:

- 1) $T_{п} = T_{яв} * t - t_{вп}$
- 2) $T_{ном} = T_{к} - t_{вых}$
- 3) $T_{яв} = T_{ном} - t_{неяв}$
- 4) он равен календарному числу дней в году

11. По какой формуле рассчитывается режимный фонд рабочего времени:

- 1) $T_{ном} = T_{к} - t_{вых}$
- 2) $T_{яв} = T_{ном} - t_{неяв}$
- 3) $T_{п} = T_{яв} * t - t_{вп}$
- 4) он равен календарному числу дней в году

12. Цены на многообразные виды труда на рынке рабочей силы – это:

- 1) цены должностных окладов
- 2) тарифно-квалификационный справочник
- 3) тарифная ставка
- 4) нет правильного ответа

13. Базовая ставка не должна превышать:

- 1) 70 — 90% общего дохода, получаемого работником
- 2) 80 — 90% общего дохода, получаемого работником
- 3) 60 — 70% общего дохода, получаемого работником
- 4) 50 — 60% общего дохода, получаемого работником

14. Размер базовой ставки должен быть связан с:

- 1) уровнем ответственности работника и его результативностью
- 2) семейным положением работника
- 3) со стажем работы по специальности
- 4) со стажем работы на предприятии

15. Основой организации оплаты труда является:

- 1) тарифная система
- 2) тарифная сетка
- 3) тарифная ставка
- 4) все ответы верны

16. По какой формуле рассчитывается явочный фонд рабочего времени:

- 1) $T_{яв} = T_{ном} - t_{неяв}$
- 2) $T_{ном} = T_{к} - t_{вых}$
- 3) $T_{п} = T_{яв} * t - t_{вп}$

4) он равен календарному числу дней в году

17. Вознаграждение за выполненную работу в соответствии с установленными нормами труда – это:

- 1) основная заработная плата
- 2) дополнительная заработная плата
- 3) другие поощрительные и компенсационные выплаты
- 4) все ответы верны

18. Какой контроль должен обеспечить учет труда и заработной платы:

- 1) оперативный
- 2) Операционный
- 3) Оригинальный
- 4) оптимальный

19. При сдельной форме заработной платы мерой труда является:

- 1) выполненный объем работ
- 2) время, затраченное на производство продукции
- 3) произведённая работником продукция
- 4) все ответы верны

20. При какой оплате труда величина заработка определяется в соответствии с тарифной ставкой и отработанным временем:

- 1) повременной
- 2) Сдельной
- 3) сдельно-почасовой
- 4) нет правильного ответа

21. Что представляет собой тарифная система оплаты труда:

- 1) совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется регулирование заработной платы различных категорий персонала гибкую систему оплаты труда, основанную на использовании коэффициентов квалификационного уровня
- 2) планирование и учет труда по отдельным рабочим на основе норм времени
- 3) разновидность сдельной оплаты труда, когда в качестве единицы продукции принимается изделие, на которое составляются калькуляции затрат труда и заработной платы

22. Что представляет собой аккордная форма оплаты труда:

- 1) разновидность сдельной оплаты труда, когда в качестве единицы продукции принимается изделие, на которое составляются калькуляции затрат труда и заработной платы
- 2) гибкую систему оплаты труда, основанную на использовании коэффициентов квалификационного уровня
- 3) совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется регулирование заработной платы различных категорий персонала
- 4) планирование и учет труда по отдельным рабочим на основе норм времени

23. Что представляет собой бестарифная система оплаты труда:

- 1) гибкую систему оплаты труда, основанную на использовании коэффициентов квалификационного уровня
- 2) совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется регулирование заработной платы различных категорий персонала
- 3) планирование и учет труда по отдельным рабочим на основе норм времени
- 4) разновидность сдельной оплаты труда, когда в качестве единицы продукции принимается изделие, на которое составляются калькуляции затрат труда и заработной платы

24. Что представляет собой индивидуальная сдельная форма оплаты труда:

- 1) планирование и учет труда по отдельным рабочим на основе норм времени
- 2) гибкую систему оплаты труда, основанную на использовании коэффициентов квалификационного уровня
- 3) совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется регулирование заработной платы различных категорий персонала
- 4) разновидность сдельной оплаты труда, когда в качестве единицы продукции принимается изделие, на которое составляются калькуляции затрат труда и заработной платы

25. Какой размер премий рекомендуется при формировании размера заработной платы с использованием сдельно-премиальной системы труда при отличном качестве работы:

- 1) До 30%
- 2) До 100%
- 3) От 25 до 50%
- 4) От 30%

26. Какой размер премий рекомендуется при формировании размера заработной платы с использованием сдельно-премиальной системы труда при неудовлетворительном качестве работы:

- 1) До 10%
- 2) До -30%
- 3) От 25 до 50%
- 4) До 30%

27. Какие факторы влияют на формирование суммарного заработка японского работника:

- 1) возраст, стаж, образование
- 2) пол, возраст, профессия
- 3) условия труда и отдыха
- 4) должность, пол, обязанности

28. Какая существует характерная особенность так называемой солидарной зарплаты:

- 1) уменьшение разрыва между размерами минимальной и максимальной зарплаты
- 2) увеличение разрыва между размерами минимальной и максимальной зарплаты
- 3) отсутствие разрыва между размерами минимальной и максимальной зарплаты
- 4) нет верного ответа

29. Какие можно выделить ограничения абсолютной мобильности:

- 1) финансовые ограничения
- 2) развитость жилищного рынка
- 3) полнота информации по всем аспектам, связанным с переездом
- 4) отсутствие любых рисков

30. Какая система основана на распределении между работниками и компанией экономии издержек на заработную плату, полученной в результате повышения производительности труда:

- 1) Система Скэнлона
- 2) Система Ракера
- 3) Система Ипрошеар
- 4) Система Сеймона

31. Какая система основана на премировании работников за увеличение объема условно чистой продукции в расчете на один доллар заработной платы:

- 1) Система Ракера

- 2) Система Скэнлона
- 3) Система Ипрошеар
- 4) Система Сеймона

32. Какая система основана на премировании работников за экономию рабочего времени, затрачиваемого на выпуск заданного объема продукции:

- 1) Система Ипрошеар
- 2) Система Скэнлона
- 3) Система Ракера
- 4) Система Сеймона

33. Под системами участия работников в прибыли понимается:

- 1) продажа акций предприятия сотрудникам по сниженным ценам
- 2) списание части процентов по кредитам, выданным предприятием сотрудникам
- 3) разделение между сотрудниками и компанией дополнительной прибыли, которая была получена в результате повышения производительности труда и качества
- 4) разделение между сотрудниками и компанией дополнительной прибыли, которая была получена от смежных видов деятельности

34. Основными формами регулирования зарплаты за рубежом являются:

- 1) государственное регулирование
- 2) банковское регулирование
- 3) рынок рабочей силы
- 4) товарный рынок

35. По какой шкале в США взимается налог на прибыль:

- 1) по трехразрядной
- 2) по двухразрядной
- 3) по четырехразрядной
- 4) фиксированная ставка налога

36. Какие факторы обусловили необходимость преобразований в организации заработной платы в Японии:

- 1) кардинальные изменения в технологии производства
- 2) изменения в структуре рабочей силы в результате государственного регулирования
- 3) изменения в рабочей силе в результате ее омоложения
- 4) все ответы верны

37. Компания «Хэй Групп» была основана в:

- 1) 1943 году
- 2) 1953 году
- 3) 1950 году
- 4) 1940 году

38. Группировка должностей по определенным основаниям (определение «веса», классификация) с целью стандартизации оплаты труда в организации –

- 1) Грейдинг
- 2) Тарифное нормирование труда
- 3) Грейд
- 4) Вилка заработной платы

39. Установление качественных различий в труде работников путем четкого описания круга трудовых (должностных) обязанностей в зависимости от квалификации работников, условий

выполнения работ и значимости того или иного вида работ, результатом которого является группировка работ по сложности, условиям труда и значимости видов труда, а также описание этих группировок –

- 1) Тарифное нормирование труда
- 2) Грейд
- 3) Грейдинг
- 4) Вилка заработной платы

40. Грейд – это:

- 1) установленный интервал «весов» или рангов, внутри которого должности считаются равнозначными для организации и имеющими один диапазон оплаты (тариф)
- 2) группа должностей с близкими оценками значимости для компании
- 3) группа работ (профессий рабочих, должностей служащих), схожих по сложности, для которых установлен диапазон оплаты
- 4) нет правильного ответа

41. Процесс осуществления грейдинга в организации должен предусматривать один из следующих этапов;

- 1) анализ содержания работ
- 2) оценка персонала
- 3) разработка системы премирования
- 4) разработка системы компенсации

42. Анализ содержания работ является:

- 1) первым этапом грейдинга
- 2) вторым этапом грейдинга
- 3) третьим этапом грейдинга
- 4) не является этапом грейдинга

43. Метод профильных табличных руководств для факторно-балльной оценки труда был разработан:

- 1) Эдвардом Н. Хэем и Дейлом Парвисом
- 2) Хендерсоном Р. И.
- 3) Майклом Армстронгом и Тиной Стивенс
- 4) Джорджем Т. Милковичем и Джерри М. Ньюманом

44. Методика анализа работ RAQ:

- 1) позиционный опросный лист для анализа
- 2) анализ рабочей должности
- 3) функциональный анализ содержания работы
- 4) наблюдение и анализ работы

45. Методика анализа работ FJA:

- 1) наблюдение и анализ работы
- 2) анализ рабочей должности
- 3) позиционный опросный лист для анализа
- 4) функциональный анализ содержания работы

46. Преимуществом RAQ является то, что он позволяет получить количественную оценку или выявить профиль любой работы в баллах, присваиваемых по

- 1) пяти базовым позициям
- 2) двум базовым позициям
- 3) трем базовым позициям
- 4) четырем базовым позициям

47. Анализ работы представляет собой ряд практических действий, направленных на сбор и изучение информации о работе. Он может включать:

- 1) наблюдение и анализ работы
- 2) оценку сотрудников
- 3) литературный анализ
- 4) анализ документов

48. Должностные инструкции включают следующие пункты:

- 1) ответственность и полномочия
- 2) режим труда и отдыха
- 3) взаимоотношения с руководством
- 4) личностные качества работника

49. Метод «функционального анализа содержания работы» предложили:

- 1) Файн и Уилей
- 2) Блум и Нэйлор
- 3) Милкович и Ньюманом
- 4) Армстронгом и Стивенс

50. Итогом анализа работы является:

- 1) должностная инструкция
- 2) эффективная система мотивации
- 3) система адаптации
- 4) система компенсации

51. Третья задача, решаемая грейдингом – это:

- 1) мотивация
- 2) тарификация (определение размеров окладов) на основе определения значимости для организации определенной работы или должности
- 3) адаптация
- 4) ранжирование работ по значимости для организации

52. Результатом описания должности является:

- 1) должностная инструкция
- 2) вес должности
- 3) квалификационная карта
- 4) модель компетенция

53. К количественному методу определения значимости должностей относится метод:

- 1) балльно-факторный метод
- 2) Классификации
- 3) ранжирования
- 4) метод парных сравнений

54. При ранжировании должностей обязательным условием является:

- 1) одинаковый шаг между уровнями
- 2) выделение определенного количества уровней
- 3) разный шаг между уровнями в зависимости от сложности
- 4) нет правильного ответа

55. На количество грейдов влияет такой фактор как:

- 1) степень сложности выполняемых работ персоналом компании

- 2) численность персонала компании
- 3) текучесть персонала
- 4) Все вышеперечисленное

56. В методике Хэя должность оценивается по:

- 1) трем критериям
- 2) двум критериям
- 3) шести критериям
- 4) нет правильного ответа

57. Одним из критериев оценки должности по методу Хэя является критерий:

- 1) знания и умения
- 2) мотивация
- 3) степень риска
- 4) набор компетенций

58. Одним из критериев оценки должности по методу Хэя является критерий:

- 1) ответственность
- 2) мотивация
- 3) степень риска
- 4) уровень образования

59. К критериям оценки должности по методу Хэя относятся все, за исключением:

- 1) степень риска
- 2) решение проблем
- 3) ответственность
- 4) знания и умения

60. Международная организация труда рекомендует включать в перечень факторов оценки должности следующие:

- 1) условия работы
- 2) психологический портрет
- 3) исключительные обязанности
- 4) все вышеперечисленные

61. Международная организация труда рекомендует включать в перечень факторов оценки должности следующие:

- 1) квалификацию
- 2) лояльность компании
- 3) повышение квалификации
- 4) все вышеперечисленное

62. Должности группируются в грейды по принципу:

- 1) получения одинакового количества баллов
- 2) принадлежности к классификации персонала
- 3) объединения по сложности выполняемых работ
- 4) соотнесения к определенной группе работников

63. Компенсационный пакет состоит из следующих элементов:

- 1) основной заработной платы, дополнительной заработной платы, бенефитов
- 2) основной заработной платы, косвенной заработной платы, бенефитов
- 3) прямой заработной платы и косвенной заработной платы
- 4) прямой заработной платы и бенефитов

64. Бенефиты

- 1) Не связаны с количеством и качеством труда
- 2) Связаны с вознаграждением за результативность труда работника.
- 3) Применяются для учета результативности работы сотрудников
- 4) Составляют переменную часть денежного вознаграждения за труд

65.. Премии за конечные результаты

- 1) Входят в переменную часть денежного вознаграждения
- 2) Включаются в постоянную часть денежного вознаграждения
- 3) Полностью составляют переменную часть денежного вознаграждения
- 4) Включаются в состав условно-материальной части денежного вознаграждения

66. Признаком корректировки компенсационной политики является:

- 1) Отсутствие системы карьерного роста
- 2) Уменьшение количества сотрудников и должностей
- 3) Повышение эффективности системы оценки деятельности сотрудников
- 4) Отсутствие изменений организационной структуры

67. Система различных видов вознаграждений, предоставляемая работодателями, называется:

- 1) компенсационной системой
- 2) системой заработной платы
- 3) системой основного вознаграждения
- 4) системой премирования

68. Стоимость рабочей силы по определению МОТ – это:

- 1) сумма затрат предпринимателей, связанных с занятостью наемных работников
- 2) цена труда всех наемных работников
- 3) затраты государства и частного сектора, связанные с выплатой заработной платы
- 4) прямые и косвенные затраты на привлечение персонал

69. К прямым затратам, связанным со стоимостью рабочей силы, относятся:

- 1) затраты на повышение квалификации
- 2) компенсации при увольнении работников
- 3) оплата труда за неотработанное время
- 4) оплата больничных листов.

70. Количество показателей премирования целесообразно устанавливать не более:

- 1) Трех
- 2) Четырех
- 3) Двух
- 4) Десяти

Критерии оценки (в баллах):

- 15 баллов выставляется обучающемуся, если он выполнил 85-100% тестовых заданий верно, продемонстрирован высокий уровень владения материалом, уровень сформированности компетенций соответствует продвинутому уровню;
- 10 баллов выставляется обучающемуся, если он выполнил 70-84% тестовых заданий верно, продемонстрирован хороший уровень владения материалом, уровень сформированности компетенций соответствует повышенному уровню;
- 5 баллов выставляется обучающемуся, если он выполнил 50-69% тестовых заданий верно, продемонстрирован недостаточное владение материалом, уровень сформированности компетенций соответствует базовому уровню.
- 0 баллов выставляется обучающемуся, если он выполнил менее 50% тестовых заданий верно,

продемонстрирован низкий уровень владения материалом, компетенции не сформированы.

Деловая игра:

Индикаторы достижения: ПК-9.1, ПК-9.2, ПК-9.3, ПК-9.4, ПК-9.5, ПК-10.2, ПК-10.3, ПК-11.2

1. Тема (проблема): Определение структуры вознаграждения для кассиров супермаркета. Предположим, что в должности кассира работают четыре человека: два были приняты в мае, два в декабре предыдущего года. Политика вознаграждения должна учитывать следующее: оценки, повышения зарплаты, праздники, оплачиваемые отпуска, сверхурочная работа, метод оплаты, и т.д.

2. Концепция игры: Участникам предлагается определить структуру вознаграждения для кассиров супермаркета. Все участники игры разбиваются на команды 3-5 человек в зависимости от общего числа участников и в свободном обмене мнениями вырабатывают общую концепцию. Потом команды между собой обмениваются результатами и выступают экспертами для других групп.

3. Роли:

- участники;
- эксперты

4. Ожидаемый результат: приобрести навыки определения структуры вознаграждения.

Критерии оценки (в баллах):

5 баллов выставляется обучающемуся, если правильно выполнены все задания, продемонстрирован высокий уровень владения материалом, проявлены превосходные способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий. Уровень освоения компетенций соответствует продвинутому уровню.

4 баллов - выставляется обучающемуся, если правильно выполнена большая часть заданий, присутствуют незначительные ошибки, продемонстрирован хороший уровень владения материалом, проявлены средние способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий. Уровень освоения компетенций соответствует повышенному уровню.

3 баллов - выставляется обучающемуся, если задания выполнены более чем наполовину, присутствуют серьёзные ошибки, продемонстрирован удовлетворительный уровень владения материалом, проявлены низкие способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий. Уровень освоения компетенций соответствует базовому уровню.

2 баллов выставляется обучающемуся, если задания выполнены менее чем наполовину, продемонстрирован неудовлетворительный уровень владения материалом, проявлены недостаточные способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий. Компетенции сформированы частично.

0 баллов выставляется обучающемуся, если задания выполнены менее чем на 20%, продемонстрирован неудовлетворительный уровень владения материалом, проявлено отсутствие способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий. Компетенции не сформированы.

Задания для творческого рейтинга

Темы докладов¹:

Индикаторы достижения: ПК-9.1, ПК-9.2, ПК-9.3, ПК-9.4, ПК-9.5, ПК-10.2, ПК-10.3, ПК-11.2

1. Отражение двойственного характера заработной платы в рыночной экономике, противоречия в интересах сторон, методы регулирования

¹ Не более 3-х докладов за семестр

2. Оценка изменений в системе социального партнерства за годы реформ в РФ.
3. Современные тенденции в профсоюзном движении зарубежных стран в период финансово-экономического кризиса.
4. Сравнительный анализ моделей оплаты труда, условия их успешного применения.
5. Цели и задачи введения отраслевых систем оплаты труда в федеральных бюджетных учреждениях.
6. Направления реформирования оплаты труда государственных гражданских служащих.
7. Опыт российских предприятий в управлении результативностью персонала.
8. Компетенции персонала, их оценка и роль в установлении заработной платы.
9. Социальные программы российских и зарубежных компаний, как форма дополнительных льгот персоналу, их сравнительный анализ.
10. Опционы в российских компаниях и их перспективы в современных условиях.
11. Ключевые факторы эффективной системы оплаты труда менеджеров по продажам.
12. Зарубежный опыт вознаграждения топ-менеджеров.

Критерии оценки (в баллах) -суммарно:

- 20 баллов выставляется обучающемуся, если содержание доклада соответствует заявленной теме и в полной мере её раскрывает, представлен обоснованный объём информации, изложение материала логично, доступно, представлены ссылки на все работы списка использованной литературы, все ответы на вопросы исчерпывающие, аргументированные, корректные.
- 10 баллов выставляется обучающемуся, если содержание доклада, за исключением отдельных моментов, соответствует заявленной теме и в полной мере её раскрывает, тема раскрыта хорошо, но не в полном объёме, информации представлено недостаточно, в отдельных случаях нарушена логика в изложении материала, представлены ссылки не на все работы списка использованной литературы, ответы не на все вопросы были исчерпывающие, аргументированные, корректные.
- 5 баллов выставляется обучающемуся если содержание доклада лишь частично соответствует заявленной теме, раскрыта малая часть темы, поиск информации проведён поверхностно, в изложении материала отсутствует логика, доступность, отсутствуют ссылки на все работы списка использованной литературы, ответов на вопросы не было, или они не соответствовали заданным вопросам.
- 0 баллов выставляется обучающемуся, если он не раскрывает тему доклада.

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ ВО ВРЕМЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРО- МЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Структура экзаменационного билета

<i>Наименование</i>	<i>Максимальное количество баллов</i>
<i>Вопрос 1</i>	10
<i>Вопрос 2</i>	10
<i>Кейс</i>	20

Задания, включаемые в экзаменационный билет

Типовой перечень вопросов к экзамену:

1. Сущность заработной платы в рыночной экономике как категории наемного труда.
2. Классификация теорий заработной платы: макро, микро и микромикро теории.
3. Новые понятия в оплате труда, отражающие концепцию совокупного вознаграждения за труд.
4. Реализация функций заработной платы в регулировании рынка труда, формировании доходов и уровня жизни населения РФ.
5. Основные элементы рыночного механизма регулирования оплаты труда.
6. Минимальная заработная плата и правовые основы ее установления.
7. Трудовое и налоговое законодательства в части регулирования оплаты труда.
8. Характеристика системы социального партнерства в РФ, ее роль в становлении рыночного механизма оплаты труда.
9. Роль и развитие информационной системы о состоянии рынка заработной платы для управленческих решений
10. Правовые основы регулирования оплаты труда в организациях различных форм собственности.
11. Модели организации заработной платы в экономике РФ, их характеристика.
12. Основные элементы тарифной, бестарифной и компенсационной систем оплаты труда.
13. Эволюция тарифных систем оплаты труда за годы реформ.
14. Назначение и роль стимулирующих и компенсационных выплат персоналу.
15. Отраслевые системы оплаты труда работников федеральных государственных учреждений, принципы их разработки, характеристика основных элементов.
16. Оплата труда государственных гражданских служащих.
17. Сущность и типовая модель денежного содержания государственных гражданских служащих.
18. Основные этапы проектирования корпоративных систем оплаты труда.
19. Анализ состояния рынка труда на основе обзоров заработных плат.
20. Структурные средние по заработной плате, их расчет и анализ.
21. Тарифное нормирование труда (грейдинг): сущность, основные этапы, инвентарий.
22. Методы анализа работ и методики оценки работ (должностей) , используемые при установлении должностных окладов и тарифных ставок.
23. Сравнительная характеристика российских и западных методик оценки должностей.
24. Обоснование минимальной ставки оплаты труда и установление узких или широких диапазонов тарифных ставок и окладов.
25. Управление результативностью: оплата, основанная на трудовых навыках и компетенциях.
26. Понятие компетенций и оценка персонала в управлении результативностью персонала.
27. Характеристика основных элементов премиальных систем и положения о премировании.
28. Премирование с использованием ключевых показателей деятельности в моделях «управление по целям (МЕЮ)» и сбалансированных счетных картах (BSC).
29. Возникновение и эволюция системы социальных льгот и гарантий в структуре вознаграждения персонала зарубежных и российских компании.
30. Понятие социального пакета. Факторы, влияющие на состав социального пакета. Принципы формирования социального пакета.
31. Добровольное дополнительное (профессиональное) страхование наемных работников в рамках отдельных отраслей и компаний.
32. Программы дополнительного пенсионного страхования.
33. Характеристика трудовых процессов, их отличительные черты и учет в оплате труда рабочих, руководителей, менеджеров по продажам и др. категорий персонала.
34. Повременные и сдельные системы оплаты труда рабочих, условия введения и ограничения.
35. Понятие «сдельная расценка» и расчет заработной платы с ее использованием.
36. Комиссионная оплата труда менеджеров по продажам как разновидность сдельной системы оплаты труда.
37. Коллективные системы оплаты труда участников проектных команд.
38. Правовые основы оплаты труда высших руководителей компаний и долгосрочные формы их вознаграждения: участие в прибыли и капитале.

39. Зарубежная практика использования долгосрочных программ вознаграждения: бонусы, отложенные выплаты («золотые наручники»), опционы, «золотые парашюты».
40. Российская практика оплаты труда высших руководителей компаний.
41. Локальные нормативные акты по оплате труда. Трудовой и коллективный договоры.
42. Отражение форм вознаграждения персонала в международных стандартах финансовой отчетности (МСФО).
43. Классификация учета затрат по оплате труда в соответствии с НК РФ.
44. Затраты работодателей и компенсации персоналу, их отражение в статистической отчетности.
45. Фонд заработной платы, его структура; выплаты социального характера и другие издержки в соответствии с инструкцией Госкомстата РФ.
46. Анализ динамики и структуры фонда заработной платы.
47. Методы планирования фонда заработной платы: экстраполяции, поэтапный, укрупненный, нормативный.
48. Правовые основы и порядок установления минимальной оплаты труда в зарубежных странах.
49. Тарифная система оплаты труда в Великобритании, Германии, Швеции, США, Японии.
50. Развитие индивидуальных систем стимулирования от Тейлора, Барта - Меррика, Хелси, Ровена, Гантта до современных SBP - систем (Гетвуда, Филда, Баннинга, др.).
51. Коллективные системы стимулирования Скэнлона, Раккера, Импрошейр.
52. Зарубежная практика использования социальных льгот и привилегий.

Типовые кейсы:

1. С 14 по 20 апреля 2008 года О.Л. Селезнева была в командировке. В расчетный период для определения среднего заработка, сохраняемого на время командировки, войдут апрель 2007 года – март 2008 года. В течение расчетного периода оклад сотрудницы составлял 10 000 руб. Но с 1 апреля 2008 года в организации произошло повышение зарплаты на 15 процентов. Поскольку это случилось после расчетного периода, но до отъезда сотрудницы в командировку, индексировать нужно посчитанный за расчетный период средний заработок.

В каждом месяце расчетного периода сотрудница получала оклад и две надбавки. Одна - за совмещение должностей в размере 20 процентов от заработка. А вторая – персональная, за мастерство в сумме 7000 рублей. Кроме того, Селезневой было выдано 2 квартальных премии в июле и октябре 2007 года. В соответствии с положением о премировании они начисляются в размере от 10 до 50 процентов среднего заработка, конкретную величину определяет руководитель. Июльская выплата за II квартал 2007 года составила 25 процентам оклада, начисленная в октябре премия за III квартал 2007 года равнялась 15 процентам оклада.

В связи с повышением окладов нужно проиндексировать начисленную зарплату, а также надбавку за совмещение должностей, так как она установлена как фиксированный процент заработка. Другие выплаты повышать не следует: надбавка за мастерство определена в абсолютном выражении, а для квартальных премий установлен диапазон значений.

Рассчитайте сумму выплат, начисленных в расчетном периоде; проиндексированную сумму выплат.

2. 14 марта 2008 г. работник заболел. Расчетным (12 месяцев) в данном случае будет период с 1 марта 2007 г. по 29 февраля 2008 г.

В мае сотрудник 10 дней был в командировке, в июне 13 дней и в июле 1 день в ежегодном очередном оплачиваемом отпуске, в сентябре 6 дней находился на больничном, а в октябре на 2 дня взял отпуск без сохранения заработной платы.

За расчетный период работнику начислено всего 223 500 рублей, в том числе: 6 200 рублей в мае за период командировки, 12 600 рублей в июне за отпуск, 3 400 рублей в сентябре – пособие по временной нетрудоспособности, 4 500 рублей в ноябре – премия за 10-летие работы у работодателя, 3 000 рублей в феврале – материальная помощь ко дню рождения.

Исходя из всех имеющихся данных, рассчитайте размер среднего заработка для определения пособия по временной нетрудоспособности.

3. В мае сотрудник 10 дней был в командировке, в июне 13 дней и в июле 1 день в ежегодном очередном оплачиваемом отпуске, в сентябре 6 дней находился на больничном, а в октябре на 2 дня взял отпуск без сохранения заработной платы.

За расчетный период работнику начислено всего 223 500 рублей, в том числе: 6200 рублей в мае за период командировки, 12 600 рублей в июне за отпуск, 3 400 рублей в сентябре – пособие по временной нетрудоспособности, 4 500 рублей в ноябре – премия за 10-летие работы у работодателя, 3 000 рублей в феврале – материальная помощь ко дню рождения.

14 марта сотрудник ушел в очередной ежегодный оплачиваемый отпуск.

Исходя из всех имеющихся данных, рассчитайте размер среднего заработка для определения отпускных.

4. Годовой фонд заработной платы отдела в отчетном периоде составлял 604,8 тыс. руб. при численности работников 8 человек. В предстоящем плановом периоде предполагается сократить численность работников отдела на 1 штатную единицу, увеличив среднюю заработную плату на 18 %. Определить плановый фонд заработной платы отдела.

Показатели и критерии оценивания планируемых результатов освоения компетенций и результатов обучения, шкала оценивания

Шкала оценивания		Формируемые компетенции	Индикатор достижения компетенции	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
85 – 100 баллов	«отлично»	ПК-9. Способен осуществлять деятельность по организации труда персонала	ПК-9.1. Разрабатывает системы организации и нормирования труда персонала	Знает верно и в полном объеме: методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате; технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации Умеет верно и в полном объеме: анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации; анализировать уровень оплаты труда персонала по соответствующим профессиональным квалификациям; проводить мониторинг заработной платы на рынке труда; анализировать формы материального стимулирования, компенсаций и льгот в оплате труда персонала	Продвинутый
			ПК-9.2. Внедряет системы организации и нормирования труда персонала с определением трудоемкости, нормативной численности, графика работ и условий оплаты труда персонала	Знает верно и в полном объеме: системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; порядок тарификации работ и рабочих, установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета стимулирующих выплат; методы определения численности работников; Тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей служащих; кадровую политику и стратегию организации; трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права Умеет верно и в полном объеме: разрабатывать концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации	
			ПК-9.3. Выявляет резер-	Знает верно и в полном объеме: формы и си-	

			вы повышения производительности труда и качества нормирования труда	системы заработной платы, порядок составления бюджетов; технологии и методы формирования и контроля бюджетов и фондов Умеет верно и в полном объеме: составлять и контролировать статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов	
			ПК-9.4. Осуществляет подготовку предложений по изменению условий и оплаты труда персонала	Знает верно и в полном объеме: локальные нормативные акты организации, регулирующие оплату труда; основы документооборота и документационного обеспечения Умеет верно и в полном объеме: применять технологии материальной мотивации в управлении персоналом	
			ПК-9.5. Готовит предложения по формированию бюджета на организацию труда персонала	Знает верно и в полном объеме: структуру организации и вакантные должности (профессии, специальности) Умеет верно и в полном объеме: анализировать уровень оплаты труда персонала по соответствующим профессиональным квалификациям; анализировать формы материального стимулирования, компенсаций и льгот в оплате труда персонала; работать с информационными системами и базами данных по оплате труда персонала; составлять прогнозы развития оплаты труда персонала	
		ПК-10. Способен осуществлять деятельность по организации оплаты труда персонала	ПК-10.2. Формирует бюджеты фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	Знает верно и в полном объеме: методы учета и анализа показателей по труду и оплате труда; методы нормирования труда; межотраслевые и отраслевые нормативы трудовых затрат; современные формы, системы оплаты и учета производительности труда персонала Умеет верно и в полном объеме: разрабатывать планы организационных и технических мероприятий по повышению производительности труда; разрабатывать и оформлять документы по направлению деятельности	
			ПК-10.3. Внедряет системы оплаты труда пер-	Знает верно и в полном объеме: трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы	

			сонала	трудового права; локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок организации труда и нормирования персонала Умеет верно и в полном объеме: внедрять методы рациональной организации труда	
		ПК-11. Способен осуществлять деятельность по разработке корпоративной социальной политики	ПК-11.2. Разрабатывает системы выплат работникам социальных льгот	Знает верно и в полном объеме: порядок и методы разработки планов и программ социального развития организации Умеет верно и в полном объеме: определять целевые группы персонала для разработки специализированных социальных программ; доводить информацию о социальных программах до целевых групп персонала с использованием инструментов внутренних коммуникаций	
70 – 84 баллов	«хорошо»	ПК-9. Способен осуществлять деятельность по организации труда персонала	ПК-9.1. Разрабатывает системы организации и нормирования труда персонала	Знает с незначительными замечаниями: методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате; технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации Умеет с незначительными замечаниями: анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации; анализировать уровень оплаты труда персонала по соответствующим профессиональным квалификациям; проводить мониторинг заработной платы на рынке труда; анализировать формы материального стимулирования, компенсаций и льгот в оплате труда персонала	Повышенный
			ПК-9.2. Внедряет системы организации и нормирования труда персонала с определением трудоемкости, нормативной численности, графика работ и условий оплаты труда персонала	Знает с незначительными замечаниями: системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; порядок тарификации работ и рабочих, установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета стимулирующих выплат; методы определения численности работников; Тарифно-квалификационные справочники работ и професий рабочих и квалификационные характеристики	

				ки должностей служащих; кадровую политику и стратегию организации; трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права Умеет с незначительными замечаниями: разрабатывать концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации	
			ПК-9.3. Выявляет резервы повышения производительности труда и качества нормирования труда	Знает с незначительными замечаниями: формы и системы заработной платы, порядок составления бюджетов; технологии и методы формирования и контроля бюджетов и фондов Умеет с незначительными замечаниями: составлять и контролировать статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов	
			ПК-9.4. Осуществляет подготовку предложений по изменению условий и оплаты труда персонала	Знает с незначительными замечаниями: локальные нормативные акты организации, регулирующие оплату труда; основы документооборота и документационного обеспечения Умеет с незначительными замечаниями: применять технологии материальной мотивации в управлении персоналом	
			ПК-9.5. Готовит предложения по формированию бюджета на организацию труда персонала	Знает с незначительными замечаниями: структуру организации и вакантные должности (профессии, специальности) Умеет с незначительными замечаниями: анализировать уровень оплаты труда персонала по соответствующим профессиональным квалификациям; анализировать формы материального стимулирования, компенсаций и льгот в оплате труда персонала; работать с информационными системами и базами данных по оплате труда персонала; составлять прогнозы развития оплаты труда персонала	
		ПК-10. Способен осуществлять деятельность по организации оплаты	ПК-10.2. Формирует бюджеты фонда оплаты труда, стимулирующих и компен-	Знает с незначительными замечаниями: методы учета и анализа показателей по труду и оплате труда; методы нормирования труда; межотрасле-	

		труда персонала	сационных выплат	вые и отраслевые нормативы трудовых затрат; современные формы, системы оплаты и учета производительности труда персонала Умеет с незначительными замечаниями: разрабатывать планы организационных и технических мероприятий по повышению производительности труда; разрабатывать и оформлять документы по направлению деятельности	
			ПК-10.3. Внедряет системы оплаты труда персонала	Знает с незначительными замечаниями: трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права; локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок организации труда и нормирования персонала Умеет с незначительными замечаниями: внедрять методы рациональной организации труда	
		ПК-11. Способен осуществлять деятельность по разработке корпоративной социальной политики	ПК-11.2. Разрабатывает системы выплат работникам социальных льгот	Знает с незначительными замечаниями: порядок и методы разработки планов и программ социального развития организации Умеет с незначительными замечаниями: определять целевые группы персонала для разработки специализированных социальных программ; доводить информацию о социальных программах до целевых групп персонала с использованием инструментов внутренних коммуникаций	
50 – 69 баллов	«удовлетворительно»	ПК-9. Способен осуществлять деятельность по организации труда персонала	ПК-9.1. Разрабатывает системы организации и нормирования труда персонала	Знает на базовом уровне, с ошибками: методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате; технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации Умеет на базовом уровне, с ошибками: анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации; анализировать уровень оплаты труда персонала по соответствующим профессиональным квалификациям; проводить мониторинг заработной платы на рынке труда; анализировать формы материального стимулирования, компен-	Базовый

				саций и льгот в оплате труда персонала	
			ПК-9.2. Внедряет системы организации и нормирования труда персонала с определением трудоемкости, нормативной численности, графика работ и условий оплаты труда персонала	Знает на базовом уровне, с ошибками: системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; порядок тарификации работ и рабочих, установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета стимулирующих выплат; методы определения численности работников; Тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей служащих; кадровую политику и стратегию организации; трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права Умеет на базовом уровне, с ошибками: разрабатывать концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации	
			ПК-9.3. Выявляет резервы повышения производительности труда и качества нормирования труда	Знает на базовом уровне, с ошибками: формы и системы заработной платы, порядок составления бюджетов; технологии и методы формирования и контроля бюджетов и фондов Умеет на базовом уровне, с ошибками: составлять и контролировать статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов	
			ПК-9.4. Осуществляет подготовку предложений по изменению условий и оплаты труда персонала	Знает на базовом уровне, с ошибками: локальные нормативные акты организации, регулирующие оплату труда; основы документооборота и документационного обеспечения Умеет на базовом уровне, с ошибками: применять технологии материальной мотивации в управлении персоналом	
			ПК-9.5. Готовит предложения по формированию бюджета на организацию труда персонала	Знает на базовом уровне, с ошибками: структуру организации и вакантные должности (профессии, специальности) Умеет на базовом уровне, с ошибками: анализировать уровень оплаты труда персонала по со-	

				ответствующим профессиональным квалификациям; анализировать формы материального стимулирования, компенсаций и льгот в оплате труда персонала; работать с информационными системами и базами данных по оплате труда персонала; составлять прогнозы развития оплаты труда персонала	
		ПК-10. Способен осуществлять деятельность по организации оплаты труда персонала	ПК-10.2. Формирует бюджеты фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	Знает на базовом уровне, с ошибками: методы учета и анализа показателей по труду и оплате труда; методы нормирования труда; межотраслевые и отраслевые нормативы трудовых затрат; современные формы, системы оплаты и учета производительности труда персонала Умеет на базовом уровне, с ошибками: разрабатывать планы организационных и технических мероприятий по повышению производительности труда; разрабатывать и оформлять документы по направлению деятельности	
			ПК-10.3. Внедряет системы оплаты труда персонала	Знает на базовом уровне, с ошибками: трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права; локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок организации труда и нормирования персонала Умеет верно и в полном объеме: внедрять методы рациональной организации труда	
		ПК-11. Способен осуществлять деятельность по разработке корпоративной социальной политики	ПК-11.2. Разрабатывает системы выплат работникам социальных льгот	Знает на базовом уровне, с ошибками: порядок и методы разработки планов и программ социального развития организации Умеет на базовом уровне, с ошибками: определять целевые группы персонала для разработки специализированных социальных программ; доводить информацию о социальных программах до целевых групп персонала с использованием инструментов внутренних коммуникаций	
менее 50 баллов	«неудовлетворительно»	ПК-9. Способен осуществлять деятельность по организации труда персонала	ПК-9.1. Разрабатывает системы организации и нормирования труда персонала	Не знает на базовом уровне: методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате; технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и инфор-	Компетенции не сформированы

				мации Не умеет на базовом уровне: анализировать современные системы оплаты и материальной (материальной) мотивации труда для целей организации; анализировать уровень оплаты труда персонала по соответствующим профессиональным квалификациям; проводить мониторинг заработной платы на рынке труда; анализировать формы материального стимулирования, компенсаций и льгот в оплате труда персонала	
			ПК-9.2. Внедряет системы организации и нормирования труда персонала с определением трудоемкости, нормативной численности, графика работ и условий оплаты труда персонала	Не знает на базовом уровне: системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; порядок тарификации работ и рабочих, установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета стимулирующих выплат; методы определения численности работников; Тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей служащих; кадровую политику и стратегию организации; трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права Не умеет на базовом уровне: разрабатывать концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации	
			ПК-9.3. Выявляет резервы повышения производительности труда и качества нормирования труда	Не знает на базовом уровне: формы и системы заработной платы, порядок составления бюджетов; технологии и методы формирования и контроля бюджетов и фондов Не умеет на базовом уровне: составлять и контролировать статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов	
			ПК-9.4. Осуществляет подготовку предложений по изменению условий и оплаты труда персонала	Не знает на базовом уровне: локальные нормативные акты организации, регулирующие оплату труда; основы документооборота и документационного обеспечения	

				Не умеет на базовом уровне: применять технологии материальной мотивации в управлении персоналом	
			ПК-9.5. Готовит предложения по формированию бюджета на организацию труда персонала	Не знает на базовом уровне: структуру организации и вакантные должности (профессии, специальности) Не умеет на базовом уровне: анализировать уровень оплаты труда персонала по соответствующим профессиональным квалификациям; анализировать формы материального стимулирования, компенсаций и льгот в оплате труда персонала; работать с информационными системами и базами данных по оплате труда персонала; составлять прогнозы развития оплаты труда персонала	
		ПК-10. Способен осуществлять деятельность по организации оплаты труда персонала	ПК-10.2. Формирует бюджеты фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	Не знает на базовом уровне: методы учета и анализа показателей по труду и оплате труда; методы нормирования труда; межотраслевые и отраслевые нормативы трудовых затрат; современные формы, системы оплаты и учета производительности труда персонала Не умеет на базовом уровне: разрабатывать планы организационных и технических мероприятий по повышению производительности труда; разрабатывать и оформлять документы по направлению деятельности	
			ПК-10.3. Внедряет системы оплаты труда персонала	Не знает на базовом уровне: трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права; локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок организации труда и нормирования персонала Не умеет на базовом уровне: внедрять методы рациональной организации труда	
		ПК-11. Способен осуществлять деятельность по разработке корпоративной социальной политики	ПК-11.2. Разрабатывает системы выплат работникам социальных льгот	Не знает на базовом уровне: порядок и методы разработки планов и программ социального развития организации Не умеет на базовом уровне: определять целевые группы персонала для разработки специали-	

				зированных социальных программ; доводить информацию о социальных программах до целевых групп персонала с использованием инструментов внутренних коммуникаций	
--	--	--	--	---	--