

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
СТАВРОПОЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

УТВЕРЖДАЮ

Директор/Декан
института экономики, финансов и
управления в АПК
Гуныко Юлия Александровна

«__» _____ 20__ г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ (ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ)

Б1.В.07 Современные методы оплаты труда

38.04.02 Менеджмент

Управление человеческими ресурсами

магистр

очная

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций ОП ВО и овладение следующими результатами обучения по дисциплине:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ПК-1 Операционное управление человеческими ресурсами	ПК-1.1 Проводит анализ деятельности по управлению человеческим и ресурсами, разрабатывает показатели эффективности и их работы.	<p>знает</p> <ul style="list-style-type: none"> -методов анализа количественного и качествен-ного состава персонала - систем, методов и формы материального и не-материального стимулирования труда персонала - технологий и методов формирования и кон-троля бюджетов
		<p>умеет</p> <ul style="list-style-type: none"> разрабатывать проектные предложения и меро-приятия по эффективной работе персонала -составлять, рассчитывать, корректировать и контролировать статьи расходов на персонал, разрабатывать предложения по затратам на пер-сонал для формирования бюджета
		<p>владеет навыками</p> <ul style="list-style-type: none"> -постановки оперативных целей по вопросам управления персоналом -разработки предложений о затратах и формиро-ванию бюджета на персонал
ПК-1 Операционное управление человеческими ресурсами	ПК-1.2 Управляет эффективност ью и вовлеченность ю персонала, дисциплиной труда и соблюдением безопасных условий труда.	<p>знает</p> <ul style="list-style-type: none"> - форм и методов оценки персонала и результа-тов их труда - систем и методов материального и нематери-ального стимулирования труда персонала - технологий и методов формирования и кон-троля бюджетов - экономики труда
		<p>умеет</p> <ul style="list-style-type: none"> -определять показатели эффективности работы персонала подразделения -управлять мотивацией персонала, его вовле-ченностью и дисциплиной труда -составлять, рассчитывать, корректировать и контролировать статьи расходов структурного подразделения для формирования бюджетов
		<p>владеет навыками</p> <ul style="list-style-type: none"> -оперативного управления персоналом подраз-деления организации -расчета затрат по подразделению и подготовка предложений для формирования бюджета

		<p>знает</p> <ul style="list-style-type: none"> - методов оценки работы структурных подразделений, результатов труда персонала - форм и систем материального и нематериального стимулирования труда персонала
		<p>умеет</p> <ul style="list-style-type: none"> - контролировать расходование бюджетов на персонал
		<p>владеет навыками</p> <ul style="list-style-type: none"> - подготовки предложений по формированию бюджета на персонал организации
ПК-2 Стратегическое управление человеческими ресурсами	ПК-2.2 Участвует в администрировании процессов стратегического управления человеческим и ресурсами	<p>знает</p> <ul style="list-style-type: none"> - бюджетного проектирования - форм, методов и систем материального и не-материального стимулирования труда персонала - структуры организации и вакантных должностей (профессий, специальностей)
		<p>умеет</p> <ul style="list-style-type: none"> - контролировать расходование бюджетов на персонала
		<p>владеет навыками</p> <ul style="list-style-type: none"> подготовки предложений по контролированию бюджета на персонал организации

2. Перечень оценочных средств по дисциплине

№	Наименование раздела/темы	Семестр	Код индикаторов достижения компетенций	Оценочное средство проверки результатов достижения индикаторов компетенций
1.	1 раздел.			
1.1.	Оплата труда персонала: предмет, задачи основные понятия	4	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-2.2	Собеседование
1.2.	Вознаграждение персонала	4		Контрольная работа
1.3.	Механизм формирования системы оплаты труда персонала	4		Реферат
1.4.	Методология оценки количества и качества труда	4		Контрольная работа
1.5.	Организация оплаты труда персонала	4		Контрольная работа
	Промежуточная аттестация			За

3. Оценочные средства (оценочные материалы)

Примерный перечень оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде (Оценочные материалы)
Текущий контроль			
Для оценки знаний			
1	Собеседование	Средство контроля, 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.	Вопросы по темам/разделам дисциплины
Для оценки умений			
2	Контрольная работа	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу	Комплект контрольных заданий по вариантам
3	Реферат	Реферат – Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.	Темы рефератов
Для оценки навыков			
Промежуточная аттестация			

4	Зачет	Средство контроля усвоения учебного материала практических и семинарских занятий, успешного прохождения практик и выполнения в процессе этих практик всех учебных поручений в соответствии с утвержденной программой с выставлением оценки в виде «зачтено», «незачтено».	Перечень вопросов к зачету
---	-------	---	----------------------------

4. Примерный фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) "Современные методы оплаты труда"

Примерные оценочные материалы для текущего контроля успеваемости

Типовые тестовые задания

1. Вид деятельности, направленный на упорядочение элементов трудовых процессов:
 - а) организация труда;
 - б) организация производства;
 - в) организация управления.
2. Принцип, выражающий необходимость установления учета взаимосвязи технических, экономических, психологических, социальных и трудовых факторов, влияющих на организацию и нормы труда:
 - а) системности;
 - б) объективности;
 - в) конкретности;
 - г) комплексности.
3. Комплекс теоретических знаний и практических навыков, необходимых для выполнения определенной работы в одной из отраслей производства:
 - а) специальность;
 - б) профессия;
 - в) квалификация.
4. Методы нормирования труда подразделяются на:
 - а) аналитические и суммарные;
 - б) дифференцированные и укрупненные;
 - в) прямые и косвенные;
 - г) расчетные и исследовательские.
5. Метод исследования трудовых процессов, который применяется для установления структуры его затрат на протяжении рабочей смены или ее части:
 - а) хронометраж;
 - б) фотография рабочего времени;
 - в) фотохронометраж.
6. Дайте определения следующим понятиям:
 - а) классификацию категорий занятых на предприятии;
 - б) выработка;
 - в) функции нормирования труда;
 - г) формы сдельной системы оплаты труда.
7. Вид деятельности, направленный на оптимизацию производственных процессов:
 - а) организация труда;
 - б) организация производства;
 - в) организация управления.
8. Принцип, выражающий необходимость создания для всех сотрудников предприятия равных возможностей для выполнения норм:
 - а) системности;

- б) объективности;
- в) конкретности;
- г) комплексности.

9. Разделение труда в пределах определенной работы:

- а) специальность;
- б) профессия;
- в) квалификация.

10. По характеру зависимости норм труда от факторов, влияющих на их величину, методы нормирования делятся на:

- а) аналитические и суммарные;
- б) дифференцированные и укрупненные;
- в) прямые и косвенные;
- г) расчетные и исследовательские.

11. Метод исследования трудовых процессов, который применяется для анализа приемов труда и определения длительности повторяющихся элементов операций:

- а) хронометраж;
- б) фотография рабочего времени;
- в) фотохронометраж.

12. Дайте определения следующим понятиям:

- а) среднесписочная численность;
- б) трудоемкость;
- в) виды норм труда;
- г) методы реорганизации труда.

13. Вид деятельности, целью которого является создание эффективных структур управления:

- а) организация труда;
- б) организация производства;
- в) организация управления.

14. Принцип, который означает, что организация и нормы труда должны соответствовать конечным результатам производства и учитывать зависимости между затратами ресурсов на всех этапах производственного процесса:

- а) системности;
- б) объективности;
- в) конкретности;
- г) комплексности.

15. По методике получения исходных данных, методы нормирования делятся на:

- а) аналитические и суммарные;
- б) дифференцированные и укрупненные;
- в) прямые и косвенные;
- г) расчетные и исследовательские.

16. Метод исследования трудовых процессов, который применяется для определения структуры затрат времени и длительности отдельных элементов производственной операции:

- а) хронометраж;
- б) фотография рабочего времени;
- в) фотохронометраж.

17. Количество труда, необходимого для изготовления определенного объема продукции:

- а) выработка продукции;
- б) трудоемкость продукции;
- в) производительность труда.

18. Дайте определения следующим понятиям:

- а) списочная численность;
- б) основные элементы тарифной системы;
- в) этапы проведения исследования затрат рабочего времени;
- г) интенсивность труда.

19. Принцип, который означает, что организация и нормы труда должны соответствовать параметрам изготавливаемой продукции, предметов и средств труда, его условиям, типу производства и другим объективным характеристикам, влияющим на величину необходимых затрат труда и других

ресурсов:

- а) системности;
- б) объективности;
- в) конкретности;
- г) комплексности.

20. Комплекс теоретических знаний и практических навыков, характеризующая степень сложности выполняемого конкретного вида работы:

- а) специальность;
- б) профессия;
- в) квалификация.

21. Численность работников, фактически приступивших к работе на определенную дату:

- а) списочная численность;
- б) среднесписочная численность;
- в) явочная численность;
- г) численность фактически работающих.

22. По степени различий трудовых процессов, методы нормирования делятся на:

- а) аналитические и суммарные;
- б) дифференцированные и укрупненные;
- в) прямые и косвенные;
- г) расчетные и следовательские.

23. Метод проведения хронометражных наблюдений при котором все элементы работы исследуются в порядке их выполнения:

- а) непрерывный;
- б) выборочный;
- в) цикловой.

24. Дайте определения следующим понятиям:

- а) методы измерения производительности труда;
- б) нормирование труда;
- в) формы повременной системы оплаты труда;
- г) эффективность труда.

***Примерные оценочные материалы
для проведения промежуточной аттестации (зачет, экзамен)
по итогам освоения дисциплины (модуля)***

Вопросы к зачету:

1. Сущность и основные функции заработной платы
2. Принципы организации заработной платы
3. Основные формы и системы оплаты труда персонала
4. Регулирование заработной платы в экономике
5. Условия применения сдельных и повременных систем оплаты труда персонала
6. Анализ использования фонда заработной платы
7. Компенсационные выплаты работникам в современных условиях
8. Методика определения экономической эффективности систем премирования
9. Основные системы участия в прибыли
10. Единовременные поощрения и вознаграждения- сущность, виды применения.

Темы письменных работ (эссе, рефераты, курсовые работы и др.)

Примерные темы рефератов

1. Совершенствование организации трудового процесса
2. Совершенствование организации рабочих мест на основе их аттестации и рационализации
3. Организация и пути совершенствования нормирования труда
4. Современное состояние и пути улучшения условий труда и быта персонала
5. Режимы труда и отдыха персонала и пути их совершенствования
6. Совершенствование организации оплаты труда руководителей и специалистов
7. Организация использования персонала
8. Анализ эффективности использования персонала на предприятии
9. Анализ использования рабочего времени персоналом предприятия
10. Совершенствование оплаты труда как фактора повышения эффективности производства
11. Производительность труда и резервы ее повышения
12. Проектирование организации труда
13. Дисциплина труда как элемент его организации
14. Планирование и организация работы по НОТ
15. Современное состояние рынка труда региона (области, района)