

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 24.10.2024 14:21:41
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bff679172803da5b7b559fc69e2

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное образовательное учреждение высшего образования Московской области
МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБЛАСТНОЙ УНИВЕРСИТЕТ
(МГОУ)

Экономический факультет
Кафедра «Управление персоналом»

УТВЕРЖДЕН
на заседании кафедры
Протокол от «10» июня 2021 г., № 12
Зав. кафедрой  Козлова Е.Г.

**ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

По учебной дисциплине
Оплата труда персонал

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Профиль
Управление персоналом организации

Квалификация
Бакалавр

Формы обучения
Очная, очно-заочная

Мытищи
2021

1. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
1	2
ДПК-1 Способен на основе знаний трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, норм этики и делового общения, осуществлять ведение документации по персоналу, принимать участие в администрировании процессов и осуществлять организацию документооборота по управлению персоналом	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
ДПК-4 Способен на основе знаний форм и систем оплаты труда, форм и методов материального и нематериального стимулирования персонала, технологий формирования затрат и бюджета на персонал, принимать участие в разработке систем оплаты труда	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа

1.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
1	2	3	4	5	6
ДПК-1	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: основы трудового законодательства, Уметь: -анализировать документы по оплате труда	Устный опрос Тест Доклад Контрольная работа Экзамен	41-60 баллов
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: основы трудового законодательства, Уметь: -анализировать документы по оплате труда персонала Владеть: -навыками диагностики документов по оплате труда	Устный опрос Тест Доклад Кейс Контрольная работа Экзамен	61-100 баллов

1	2	3	4	5	6
ДПК-4	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать направления, формы и методы материального денежного и неденежного стимулирования персонала; порядок разработки перечня социальных льгот и компенсационной политики с целью формирования структуры «социального пакета»; направления, методы и порядок применения в управлении персоналом мер морального и организационного стимулирования и стимулирования персонала свободным временем Уметь использовать методику оценки эффективности системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности: рассчитывать показатели, вырабатывать критерии, методы оценки, порядок подготовки, проведения оценки и формы обобщения результатов оценивания; применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации; практически применять базовые подходы к управлению мотивацией и стимулированием трудовой деятельности	Устный опрос Тест Доклад Контрольная работа Экзамен	41-60 баллов
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать направления, формы и методы материального денежного и неденежного стимулирования персонала; порядок разработки перечня социальных льгот и компенсационной политики с целью формирования структуры «социального пакета»; направления, методы и порядок применения в управлении персоналом мер морального и организационного стимулирования и стимулирования персонала свободным временем Уметь использовать методику оценки эффективности системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности: рассчитывать показатели, вырабатывать критерии, методы оценки, порядок подготовки, проведения оценки и формы обобщения результатов	Устный опрос Тест Доклад Кейс Контрольная работа Экзамен	61-100 баллов

1	2	3	4	5	6
			оценивания; применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации; практически применять базовые подходы к управлению мотивацией и стимулированием трудовой деятельности Владеть технологией стимулирования трудовой деятельности работников; базовыми методиками управления системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности работников предприятия		

1.3. 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

Примеры тестовых заданий по дисциплине

1. Распределительная функция заработной платы подразумевает:
 - а) установление доли работника в созданном продукте;
 - б) обеспечение доходов для удовлетворения потребностей работников и членов их семей;
 - в) обеспечение платежеспособного спроса наемных работников;
 - г) обеспечение индексации заработной платы.
2. Реальная заработная плата — это:
 - а) сумма, начисленная в качестве платы за труд;
 - б) оклад, указанный в трудовом договоре;
 - в) сумма товаров и услуг, которую можно приобрести за полученный заработок с учетом изменения потребительских цен;
 - г) сумма, начисленная в качестве платы за труд, за вычетом удержаний из заработка, деленная на индекс потребительских цен.
3. Можно с определенной долей уверенности утверждать, что реальная заработная плата повышается, если:
 - а) повышаются ставки и оклады;
 - б) повышаются потребительские цены;
 - в) повышаются ставки, оклады и потребительские цены;
 - г) ставки и оклады растут быстрее, чем потребительские цены.
4. Государственное регулирование заработной платы в рыночной экономике включает:
 - а) установление обязательной к применению тарифной системы;
 - б) налоговое регулирование;

- в) обеспечение минимальных гарантий в области оплаты труда;
 - г) правовое регулирование заработной платы;
 - д) установление максимальных размеров ставок и окладов.
5. Индексация заработной платы направлена на:
- а) компенсацию удорожания стоимости жизни;
 - б) поддержание и восстановление покупательной способности получаемых трудовых доходов;
 - в) повышение дифференциации заработной платы;
 - г) перераспределение доходов.
6. Отраслевые тарифные соглашения заключаются:
- а) на федеральном уровне;
 - б) на уровне субъектов Федерации;
 - в) на уровне муниципальных образований;
 - г) на любом из перечисленных уровней;
 - д) в Российской Федерации отраслевые тарифные соглашения не заключаются.
7. К элементам тарифной системы относятся:
- а) нормы труда, тарифные сетки, формы заработной платы;
 - б) тарифные сетки, тарифные ставки и должностные оклады, тарифно-квалификационные справочники и характеристики;
 - в) тарифные разряды, тарифные коэффициенты, коэффициенты трудового участия;
 - г) тарифные ставки, тарифно-квалификационные справочники, табели учета рабочего времени.

Примеры кейсов по дисциплине

Проанализировав следующие кейсы, определите ведущую мотивацию главных героев и продумайте методы стимулирования труда, которые следует индивидуально применить к каждому из этих работников.

Кейс 1. Работая инспектором по кадрам, Марина Сергеевна очень ценит возможность давать людям советы и делает это с удовольствием. Более лояльно относится к тем, кто признает ее авторитет и следует рекомендациям. Во время собеседования на последней аттестации персонала намекнула на то, что была бы не против переименования своей должности в «начальника отдела кадров», хотя она — единственный работник отдела. Отметила, что согласилась бы на это «повышение» даже без увеличения размера заработной платы и изменения полномочий.

Кейс 2. Петр Смоляров имеет репутацию неуживчивого человека. Он занимает должность начальника отдела продаж, причем был выдвинут на нее благодаря своему умению нестандартно мыслить и успешно работать с самыми трудными клиентами. Смоляров с большим энтузиазмом относился к возможности «покорить» нового клиента, заключал самые невероятные сделки и приносил компании максимальную прибыль, поэтому руководство посчитало его единственным кандидатом на пост начальника отдела. На данный момент атмосфера в отделе напряженная: Петр не может найти общий язык с подчиненными, стремится делать все сам, потому что «привык работать один и рассчитывает только на себя». Личные продажи Смолярова упали, результаты отдела тоже удручают. Смоляров решил отказаться от должности.

Примерные темы докладов/контрольных работ по дисциплине

1. Нормирование и оплата труда работников предприятия.
2. Особенности организации оплаты труда на малых предприятиях.
3. Принципы организации заработной платы.
3. Функции заработной платы.
4. Задачи, решаемые рациональной организацией заработной платы.
5. Особенности применения сдельной формы оплаты труда.
7. Условия применения повременной формы оплаты труда.
8. Системы, входящие в сдельную форму оплаты труда.
10. Сущность тарификации работ и рабочих.

Примерные вопросы к экзамену по дисциплине

1. Формы и системы оплаты труда.
2. Структура заработной платы.
3. Понятие номинальной и реальной заработной платы.
4. Сущность и элементы тарифной системы оплаты труда.
5. Организация заработной платы на основе тарифной системы.
6. Повременная система оплаты труда: основные положения, организация на предприятии.
7. Условия применения повременной оплаты труда.
8. Системы повременной оплаты труда – простая повременная, повременная премиальная.
9. Повременная система оплаты труда с контролируемой выработкой.
10. Системы сдельной оплаты труда: основные положения, организация на предприятии.
11. Условия применения сдельной оплаты труда.
12. Системы сдельной оплаты труда – прямая сдельная, сдельно-премиальная, аккордная.
13. Бестарифная система оплаты труда: условия применения, варианты начисления.
14. Особенности оплаты труда различных категорий персонала торгового предприятия - выбор основных факторов.

15. Сущность стимулирования труда на предприятии: виды стимулов, требования к организации стимулирования труда.
16. Показатели систем премирования различным категориям работников.
17. Коллективная (бригадная) форма оплаты труда: понятие, условия применения.
18. Особенности в оплате труда руководителей предприятия и их учет при определении должностных окладов и системы стимулирования.
19. Материальное и моральное стимулирование на предприятии.
20. Социальные программы предприятия, источники их финансирования

Примерные вопросы для проведения устного опроса на практических занятиях по дисциплине

1. В чем заключается значение заработной платы как стоимости (цены) рабочей силы?
2. Что понимается под заработной платой в Трудовом кодексе РФ?
3. Какие функции характеризуют сущность заработной платы и в чем они состоят?
4. Какая существует взаимосвязь между функциями заработной платы?
5. Что представляет собой организация заработной платы на предприятии?
6. Какие принципы лежат в основе организации заработной платы на предприятии?
7. Как взаимосвязаны функции заработной платы и принципы ее организации?
8. Какие существуют основные требования к организации заработной платы?
9. Какие задачи должна решать организация заработной платы на предприятии?
10. Какие элементы характеризуют организацию заработной платы?
11. Какова роль технического нормирования в организации заработной платы?
12. В чем заключается тарифное нормирование заработной платы?
13. Какие используются на предприятии нормы и системы оплаты труда?
14. Как взаимосвязаны элементы организации заработной платы?
15. Какова роль государства в организации заработной платы на предприятии? Что представляет собой тарифная система как форма организации заработной платы?
16. Какие основные элементы содержит тарифная система? В чем заключается их содержание и назначение?
17. Какие формы оплаты труда предусмотрены в Положении об организации заработной платы?
18. Какие системы сдельной формы оплаты труда используются на предприятии? В чем их сходство и различие?
19. Какие системы повременной формы оплаты труда используются на предприятии?

20. В чем заключается суть сдельных расценок? Какие существуют виды сдельных расценок? Каков порядок их расчета?

1.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Основными формами текущего контроля являются устный опрос, доклад, тест, кейс, контрольная работа, экзамен в шестом семестре.

Соотношение вида работ и количества баллов в рамках процедуры оценивания

Вид работы	количество баллов
Устный опрос	до 10 баллов
Кейс (очная форма обучения)	до 20 баллов
Контрольная работа (очно-заочная форма обучения)	до 20 баллов
Тест	до 10 баллов
Доклад	до 20 баллов
Экзамен	до 40 баллов

1.4.1 Устный *опрос* оценивается от 0 до 10 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания устного *опроса*: 9-10 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 6-8 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка хорошо); 3-5 баллов - компетенции считаются освоенными на пороговом уровне (оценка удовлетворительно); 0-2 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
1. Самостоятельно и аргументировано делать анализ, обобщать, выводы	0-2
2. Самостоятельно, уверенно и безошибочно применяет полученные знания в решении проблем на творческом уровне	0-2
3. Умеет составить полный и правильный ответ на основе изученного материала; выделять главные положения, самостоятельно подтверждать ответ конкретными примерами, фактами	0-3
4. Понимание сущности рассматриваемых понятий, явлений и закономерностей, теорий, взаимосвязей	0-3

1.4.2. Выполнение *кейса* оценивается от 0 до 20 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания *кейса*: 18-20 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 15-17 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка хорошо); 10-14 баллов - компетенции считаются освоенными на пороговом уровне (оценка удовлетворительно); 0-9 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
Даны исчерпывающие и обоснованные ответы на все поставленные вопросы, правильно и рационально (с использованием рациональных методик) решены практические задачи; при ответах выделялось главное, все теоретические положения умело увязывались с требованиями руководящих документов; ответы были четкими и краткими, а мысли излагались в логической последовательности; показано умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии.	18-20
Даны полные, достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы, правильно решены практические задания; при ответах не всегда выделялось главное, отдельные положения недостаточно увязывались с требованиями руководящих документов, при решении практических задач не всегда использовались рациональные методики расчётов; ответы в основном были краткими, но не всегда четкими.	15-17
Даны в основном правильные ответы на все поставленные вопросы, но без должной глубины и обоснования, при решении практических задач студент использовал прежний опыт и не применял новые методики выполнения расчётов и экспресс оценки показателей эффективности управления организацией, однако, на уточняющие вопросы даны правильные ответы; при ответах не выделялось главное; ответы были многословными, нечеткими и без должной логической последовательности; на отдельные дополнительные вопросы не даны положительные ответы.	10-14
Затрудняется при выполнении практических задач, в выполнении своей роли, работа проводится с опорой на преподавателя или других студентов.	0-9

1.4.3. Написание *теста* оценивается по шкале от 0 до 10 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания *теста*: 8-10 баллов (80-100% правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 6-7 баллов (70-75 % правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка хорошо); 5 баллов (50-65 % правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на пороговом уровне (оценка удовлетворительно); 0-4 баллов (менее 50 % правильных ответов) - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

1.4.4. Написание *доклада* оценивается по шкале от 0 до 20 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания *доклада*: 18-20 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 16-17 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка хорошо); 10-15 баллов - компетенции считаются освоенными на пороговом уровне (оценка удовлетворительно); 0-9 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
---------------------	---------------------

1. Степень раскрытия темы	0-3
2. Личный вклад автора	0-3
3. Структурированность материала	0-3
4. Постраничные ссылки	0-3
5. Объем и качество используемых источников	0-2
6. Оформление текста и грамотность речи	0-3
7. Защита доклада	0-3

1.4.5 *Контрольная работа* оценивается по шкале от 0 до 20 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания и контрольной работы: 18-20 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 15-17 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка хорошо); 10-14 баллов - компетенции считаются освоенными на пороговом уровне (оценка удовлетворительно); 0-9 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
отлично	содержание работы соответствует выбранной теме работы; работа актуальна, выполнена самостоятельно, имеет творческий характер, отличается определенной новизной; проведен обстоятельный анализ степени теоретического исследования проблемы, различных подходов к ее решению; показано знание информационной (при необходимости – нормативной) базы, использованы актуальные данные; проблема раскрыта глубоко и всесторонне, материал изложен логично; теоретические положения органично сопряжены с практикой; даны практические рекомендации, вытекающие из анализа проблемы; проведен количественный анализ проблемы, который подтверждает выводы автора, иллюстрирует актуальную ситуацию; широко представлена библиография по теме работы, в том числе и зарубежные источники; по содержанию и форме работы полностью соответствует всем предъявленным требованиям, указанным в методических рекомендациях	18-20
хорошо	содержание работы в целом соответствует теме; работа актуальна, написана самостоятельно; теоретические положения сопряжены с практикой; представлены количественные показатели, характеризующие проблемную ситуацию; практические рекомендации обоснованы; имеются отдельные несоответствия требованиям к работе и неточности в оформлении работы	15-17
удовлетворительно	имеет место определенное несоответствие содержания работы заявленной теме; исследуемая проблема в основном раскрыта, но не отличается новизной, теоретической глубиной и аргументированностью; нарушена логика изложения материала, задачи решены не полностью; в работе не полностью использованы необходимые для раскрытия темы научная литература, информационные базы данных, а также материалы исследований; теоретические положения слабо связаны с практикой, практические рекомендации носят формальный бездоказательный характер; содержание приложений не отражает решения поставленных задач; имеются многочисленные неточности в оформлении работы	10-14
неудовлетворительно	содержание работы не соответствует теме; работа содержит существенные теоретико-методологические ошибки и поверхностную аргументацию основных положений; курсовая работа носит компилятивный характер; предложения автора четко не	0-9

	сформулированы	
--	----------------	--

1.4.6. Шкала оценивания экзамена

Критерии оценивания	Интервал оценивания
студент быстро и самостоятельно готовится к ответу; при ответе полностью раскрывает сущность поставленного вопроса; способен проиллюстрировать свой ответ конкретными примерами; демонстрирует понимание проблемы и высокий уровень ориентировки в ней; формулирует свой ответ самостоятельно, используя лист с письменным вариантом ответа лишь как опору, структурирующую ход рассуждения	31-40
студент самостоятельно готовится к ответу; при ответе раскрывает основную сущность поставленного вопроса; демонстрирует понимание проблемы и достаточный уровень ориентировки в ней, при этом затрудняется в приведении конкретных примеров.	21-30
студент готовится к ответу, прибегая к некоторой помощи; при ответе не в полном объеме раскрывает сущность поставленного вопроса, однако, при этом, демонстрирует понимание проблемы.	10-20
студент испытывает выраженные затруднения при подготовке к ответу, пытается воспользоваться недопустимыми видами помощи; при ответе не раскрывает сущность поставленного вопроса; не ориентируется в рассматриваемой проблеме; оказываемая стимулирующая помощь и задаваемые уточняющие вопросы не способствуют более продуктивному ответу студента.	0-9

При неудовлетворительной сдаче экзамена (менее или равно 9 баллам) или неявке по неуважительной причине на экзамен экзаменационная составляющая приравнивается к нулю (0). В этом случае студент в установленном в Университете порядке обязан пересдать экзамен.

Уровень сформированности компетенций оценивается в соответствии с Таблицей 1.

Таблица 1

для очной и очно-заочной форм обучения

№ п/п	ФИО	Сумма баллов, набранных в семестре						ИТОГО 100 баллов
		Устный опрос до 10 баллов	Контрольная работа до 20 баллов	Доклад до 20 баллов	Кейс до 20 баллов	Тест до 10 баллов	Экзамен до 40 баллов	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1								