ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат 02AA015500B9B277974BD4E8E7991CCA59
Владелец АНО ВО "УИФР"
Действителен с 08.04.2025 по 08.07.2026

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль) программы: «Управление человеческими ресурсами»

Дисциплина: Система оплаты и стимулирования труда

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

При проведении текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине у обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, основная образовательная программа «Менеджмент», направленность (профиль): «Управление человеческими ресурсами», оцениваются компетенции, формирующиеся в процессе освоения образовательной программы.

Выпускник программы должен обладать следующими компетенциями:

Компетенция (код и формулировка)	Профессиональный стандарт (код, наименование)	ОТФ (код, наименование)
ПК-1 (Ч) Способен разрабатывать и осуществлять контроль реализации системы оплаты труда и материального стимулирования	08.038 Специалист по экономике труда	В, Оплата труда и материальное стимулирование

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

Описание показателей оценивания компетенций на различных этапах их формирования осуществляется в соответствии с основной профессиональной образовательной программой вуза. В качестве показателей рассматриваются результаты освоения дисциплины, выраженные через знания, умения и владения (таблица 1).

В таблице 2 приводится шкала оценивания компетенций на различных этапах их формирования с указанием критериев их оценивания. Во втором столбце таблицы приводится шкала оценивания компетенций на различных этапах их формирования в соответствии с обозначенным критерием.

Таблица 1 – Описание показателей оценивания компетенций на различных этапах их формирования с точки зрения результатов освоения дисциплины.

Компетенция	**Индикатор дости-**	**Планируемые результаты обу-**

	жения компетенции	чения по дисциплине
ПК-1 (Ч) Способен разрабатывать и осуществлять контроль реализации системы оплаты труда и материального стимулирования	ИДК-ПК(Ч)-1.2 Разрабатывает и контролирует реализацию системы оплаты и материального стимулирования труда	Знать: термины, принципы, методы формирования систем оплаты труда, стимулирования, развития персонала. Уметь: осуществлять мониторинг рынка труда в части, касающейся оплаты труда и материального стимулирования; решать задачи разработки, администрирования и контроля и реализации системы оплаты и материального стимулирования труда Владеть: навыками расчетов заработной платы.

Таблица 2 – Критерии и шкала оценивания компетенций на различных этапах их формирования.

Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания
Достигнутый уровень оценки результатов обучения показывает, что студент обладает необходимой системой знаний и владеет некоторыми умениями по дисциплине, способен понимать и интерпретировать освоенную информацию, что позволит ему в дальнейшем развить такие качества умственной деятельности, как глубина, гибкость, критичность, доказательность, эвристичность. Достигнутый уровень оценки результатов обучения показывает, что студент знает термины, принципы, методы формирования систем оплаты труда, стимулирования, развития персонала.	Пороговый (обязательный)
Достигнутый уровень оценки результатов обучения показывает, что студент продемонстрировал глубокие прочные знания и развитые практические умения и навыки, может сравнивать, оценивать и выбирать методы решения заданий, работать целенаправленно, используя связанные между собой формы представления информации. Достигнутый уровень оценки результатов обучения показывает, что студент умеет осуществлять мониторинг рынка труда в части, касающейся оплаты труда и материального стимулирования; осуществлять самостоятельный анализ актуальных проблем; решать задачи разработки, администрирования и контроля и реализации системы оплаты и матери-	Повышенный

Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания
ального стимулирования труда	
Достигнутый уровень оценки результатов обучения свидетельствует о том, что студент способен обобщать и оценивать информацию, полученную на основе исследования нестандартной ситуации; использовать сведения из различных источников, успешно соотнося их с предложенной ситуацией. Достигнутый уровень оценки результатов обучения свидетельствует о том, что студент владеет навыками расчетов заработной платы, владеет методами принятия решений в сфере мотивации и стимулирования персонала	Продвинутый

3. Оценочные средства для проведения текущего контроля освоения дисциплины

Вопросы для самоконтроля и подготовки к текущему контролю методом опроса

Тема 1. Природа мотивации

1. Что такое мотивация и стимулирование?
2. В чем заключаются основные мотивы к труду?
3. Какие типы мотивации Вы знаете?

Тема 2. Механизмы формирования мотивации

1. Что такое мотивация как процесс?
2. Что такое внешняя и внутренняя мотивация?
3. В чем заключаются мотивационные механизмы?

Тема 3. Факторы трудовой мотивации

1. Какие факторы трудовой мотивации вы знаете?
2. Как влияют факторы трудовой мотивации на изменение поведения человека?
3. Какие методы повышения эффективности трудовой мотивации вы знаете?

Тема 4. Методические подходы к исследованию проблем мотивации

1. Каковы этапы развития трудовой мотивации?
2. Какова индивидуальная структура мотивации работника?
3. Какие методы диагностики структуры мотивов к труду можно использовать на практике?

Тема 5. Доход и оплата труда

1. Что такое доход? Какие виды доходов есть у человека?

2. Какова структура оплаты труда?
3. Каковы методы оценки труда?

Тема 6. Системы оплаты труда
1. Какова сущность тарифной оплаты труда и ее видов?
2. Какова сущность бестарифной системы оплаты труда?
3. Какие прочие системы оплаты труда существуют?

Тема 8. Особенности стимулирования и оплаты труда в разных сферах деятельности
1. Какова суть стимулирования и оплаты труда работников бюджетной сферы?
2. Какова суть стимулирования и оплаты труда работников логистической сферы?
3. Какова суть стимулирования и оплаты труда работников торговли?
4. Какова суть стимулирования и оплаты труда на промышленных предприятиях?
5. Какова суть стимулирования и оплаты труда руководителей?

Задания по контрольной работе, указания по ее выполнению

Контрольная работа по дисциплине выполняется в форме реферата по выбранной теме. Реферат должен соответствовать принятым в институте «Правилам выполнения письменных работ», в том числе требованиям к оригинальности таких работ.

Реферат – это вид учебно-исследовательской работы, выполненной на актуальную тему в рамках профильной проблематики, отражающей основные направления исследования по данной дисциплине. В процессе работы над содержанием реферата должно быть осуществлено следующее – выбраны и проанализированы основные методологические подходы, теории и концепции по теме.

Рекомендуется следующий алгоритм подготовки реферата:

1. определить научные подходы, теории, концепции менеджмента, в рамках которых наиболее логично рассмотреть сущность темы и ее основных категорий;

2. осуществить выбор литературы (зарубежной и отечественной), основываясь на которой можно раскрыть тему по заранее определенной логике ее представления;

3. подготовить структуру (план реферата), разворачивание которой отражало бы как основные позиции в рамках различных управленческих дискурсов, так и анализ современных практик по выбранной теме реферата;

4. разработать структуру реферата, которая включает основные составные части: введение, основная часть, заключение, список использованной литературы и источников, ссылки при цитировании обязательны;

5. подготовить введение, которое включает краткое обоснование актуальности темы реферата, которое отражает то или иное направление научных исследований в рамках темы;

6. подготовить основную часть, которая включает:

– описание значимых для темы научных теорий, взглядов, подходов, в рамках которых необходимо рассматривать тему; анализ базовых категорий;

– специфику становления, формирования, развития тех или иных управленческих процессов с точки зрения современного подхода;

– анализ современного состояния, включая проблемы функционирования тех или иных аспектов управленческих практик;

7. подготовить заключение, которое включает резюмирование результатов работы в рамках темы реферата: краткое заключение об актуальности темы и изложение основных результатов, которые получены в процессе ее изучения;

8. обучающийся может получить консультации у преподавателя в связи с согласованием структуры реферата или методологических аспектов раскрытия выбранной темы.

Критерии оценивания реферата

– Степень раскрытия сущности вопроса: а) соответствие плана теме реферата; б) соответствие содержания теме и плану реферата; в) полнота и глубина знаний по теме; г) обоснованность способов и методов работы с материалом; е) умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме).

– Обоснованность выбора источников: а) оценка использованной литературы: привлечены ли известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.).

– Соблюдение требований к оформлению: а) насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы; б) оценка грамотности и культуры изложения (в т.ч. орфографической, пунктуационной, стилистической культуры), владение терминологией; в) соблюдение требований к объёму реферата.

Оценка «отлично» ставится, если выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка «хорошо» – основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

Оценка «удовлетворительно» – имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

Оценка «неудовлетворительно» – тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

Выбор варианта контрольной работы для студентов осуществляется по последней цифре номера зачетки. Цифра 0 означает 10 вариант.

Первый вариант выбирает одну тему из номеров 1 и 11, второй вариант выбирает из номеров 2 и 12 и т.д.

Темы для выполнения контрольных работ:

1. Процессуальные теории мотивации в современном управлении персоналом.
2. Содержательные теории мотивации в современном управлении персоналом.
3. Методы диагностики уровня мотивации сотрудников организации.
4. Виды материального и нематериального стимулирования персонала на примере компании.
5. Атрибуция как психологический аспект мотивации персонала.
6. Психологические аспекты мотивации персонала.
7. Построение системы мотивации в компании «с нуля».
8. Построение системы мотивации персонала (на примере бюджетной организации).
9. Построение системы мотивации персонала (на примере организации малого и среднего бизнеса).
10. Построение системы мотивации персонала (на примере машиностроительного предприятия).
11. Построение системы мотивации персонала (на примере логистической компании).
12. Особенности мотивации управленческого состава.
13. Формы и системы оплаты труда на примере машиностроительного предприятия.
14. Формирование системы компенсаций (на примере машиностроительного предприятия).
15. Формирование системы компенсаций (на примере корпорации).
16. Компенсационная политика современной организации.
17. Мотивация персонала в самообучающихся организациях.
18. Влияние гендерных факторов на мотивацию персонала организации.
19. Льготы и условно-материальные компенсации в организации.
20. Базовые компенсации в организации.
21. Индивидуальные и групповые бонусы.
22. Определение системы компенсаций для руководителей.

23. Современные системы оплаты труда.
24. Грейдинг как система оплаты труда.
25. KPI (Key Perfomance Indicators) – ключевые показатели эффективности как метод расчета переменной части оплаты труда.
26. Бенефиты или социальная составляющая компенсационного пакета.
27. Внедрение компенсационного пакета на примере компании.
28. Оценка эффективности системы мотивации в компании.
29. Современные методы мотивации.
30. Формирование мотивационного механизма на предприятии
31. Управление мотивационным механизмом организации в рыночных условиях.
32. Мотивация и стимулирование персонала предприятий различных форм собственности.
33. Мотивация работников предприятия в современных экономических условиях.
34. Мотивация поведения личности в процессе труда.
35. Значение содержательных теорий мотивации в практике управления персоналом организации.
36. Значение процессуальных теорий мотивации в практике управления персоналом организации.
37. Исследование ценностных ориентаций и потребностей работников предприятия на основе содержательных теорий мотивации.
38. Концепция «человеческих ресурсов» в школе американского менеджмента.
39. Японская система «пожизненного найма» и возможность ее применения на российских предприятиях.
40. Система мотивации высших руководителей западной корпорации

4. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы и дисциплины, в ходе промежуточной аттестации

По компоненте компетенций «Знать»:

1. Понятие мотивации труда
2. Понятие потребности, интереса, мотива, стимула
3. Понятие трудовой мотивации
4. Понятие мотивации как процесса
5. Понятие внутренней и внешней мотивации
6. Функции механизма мотивации
7. Группы факторов трудовой мотивации
8. Понятие мотивационного потенциала работника
9. Методы улучшения мотивации

10. Этапы развития представлений о трудовой мотивации
11. Содержательные, личностные, процессуальные теории мотивации
12. Современные теории трудовой мотивации
13. Понятие стимула и стимулирования
14. Принципы и требования разработки системы мотивации и стимулирования
15. Классификация форм стимулирования
16. Понятие дохода, виды доходов
17. Понятие и структура оплаты труда
18. Понятие МРОТ и прожиточного минимума
19. Понятие тарифной системы оплаты труда
20. Понятие повременной системы оплаты труда
21. Понятие сдельной системы оплаты труда
22. Понятие и варианты бестарифной системы оплаты труда
23. Понятие комиссионной системы оплаты труда
24. Документационное оформление системы оплаты труда
25. Понятие компенсационного пакета
26. Понятие вознаграждения
27. Мотивационные типы

По компоненте компетенций «Уметь»:

1. Проанализировать трудовое поведения человека
2. Проанализировать основные виды мотивов к труду
3. Проанализировать типы мотивации работников
4. Проанализировать основные виды внешних мотивов
5. Проанализировать факторы, влияющие на внутреннюю мотивацию
6. Проанализировать воздействие факторов внешней среды на мотивацию
7. Проанализировать личностные факторы мотивации
8. Проанализировать социальные факторы мотивации
9. Проанализировать организационные факторы мотивации
10. Проанализировать содержательные и личностные теории мотивации
11. Проанализировать процессуальные теории мотивации
12. Проанализировать современные теории трудовой мотивации
13. Проанализировать действие финансовых стимулов
14. Проанализировать действие материальных нефинансовых стимулов
15. Проанализировать действие нематериальных стимулов
16. Проанализировать разные виды доходов человека
17. Проанализировать функции заработной платы
18. Проанализировать принципы заработной платы
19. Дать анализ элементов тарифной системы оплаты труда
20. Дать анализ повременной системы оплаты труда
21. Дать анализ сдельной системы оплаты труда
22. Анализ условий применения индивидуальных вариантов применения бестарифной оплаты труда

23. Анализ применения системы грейдирования должностей
24. Анализ применения системы оплаты труда с использованием KPI.
25. Анализ системы вознаграждений работников бюджетной сферы
26. Анализ системы вознаграждений работников торговой организации
27. Анализ системы вознаграждений сотрудников машиностроительного предприятия.

По компоненте компетенций «Владеть навыками»:

1. Раскрыть особенности трудового поведения рабочего слесаря на машиностроительном предприятии
2. Сравните мотивы трудовой деятельности работников организаций различных сфер.

Мотив	Торговая организация	Бюджетное медицинское учреждение	Слесарь машиностроительного предприятия	Бригадир на машиностроительном предприятии	Директор машиностроительного предприятия
Мотив достижения успеха					
Мотив избегания неудачи					
Аффилиация					
Мотив отвергания					
Мотив власти					
Альтруизм					
Эгоизм					
Мотив торможения агрессивных действий					
Добавьте другой мотив					

3. Раскрыть типы мотивации водителей грузовых автомобилей в транспортной компании
4. Составить алгоритм процесса мотивации работника промышленного предприятия и раскрыть суть этапов
5. Составить перечень внутренних мотивов трудовой деятельности руководителя предприятия и пояснить их

6. Составить перечень из 10 вопросов для оценки уровня самомотивации и саморегулирования работника и пояснить их
7. Сравнить индивидуальную структуру мотивации мужчин и женщин
8. Проранжировать факторы трудовой мотивации молодого сотрудника, заполнив таблицу ниже. Обосновать свой вариант ранжирования. Обозначить условия, при которых выбранный вариант ранжирования факторов трудовой мотивации будет оправдан

Фактор	Ранг	Фактор	Ранг	Фактор	Ранг
Личные качества		Обучение		Поощрение	
Инновации		Стиль руководства		Развитие	
Должность		Конфликт		Перспективы	
Престиж		Отбор		Побуждение	
Интересы		Подготовка		Наказание	

9. Привести примеры факторов трудовой мотивации с разбивкой на мотивирующие и гигиенические. Аргументировать ответ
10. Для каждой из содержательных теорий привести условия, при которых применение данной теории будет эффективно. Аргументировать свой ответ.
11. Для каждой из личностных теорий привести условия, при которых применение данной теории будет эффективно. Аргументировать свой ответ.
12. Для каждой из процессуальных теорий привести условия, при которых применение данной теории будет эффективно. Аргументировать свой ответ.
13. Составить алгоритм разработки системы стимулирования и мотивации продавца магазина
14. Разработать систему материальных нефинансовых стимулов для бригады грузчиков
15. Разработать систему нематериальных стимулов для руководителя склада
16. Разработать систему компенсирующих выплат для врача
17. Составить систему показателей эффективности труда руководителя отдела снабжения
18. Составить систему показателей эффективности труда руководителя отдела маркетинга
19. В соответствии с трудовым договором для работника склада организации Зырянова Н.Г. установлена простая повременная форма оплаты труда. Зырянов Н.Г., согласно табелю отработанного времени, в апреле отработал 176 часов. Тарифная ставка составляет 200 руб. за 1 час. Задание. Определить сумму заработной платы Зырянова Н.Г. за апрель.
20. В соответствии с трудовым договором для слесаря-ремонтника механического цеха организации Миронова А.С. установлена повременно-премиальная форма оплаты труда. Размер ежемесячной премии составляет 20 % от фактически начисленной заработной платы. Миронов А.С., со-

гласно табелю отработанного времени, в июле отработал 176 час. Тарифная ставка составляет 210 руб. за 1 час. Задание. Определить сумму заработной платы Миронова А.С. за июль.

21. В соответствии с трудовым договором для сборщицы сборочного цеха организации Соловьева Т.В. установлена сдельно-премиальная система оплаты труда. В марте Соловьева Т.В. изготовила 600 ед. продукции. Положением о премировании предусмотрена 20-процентная премия за выполнение нормы. В марте норма выработки составляла 600 ед. Сдельная расценка за единицу продукции – 60 руб. Задание. Определить сумму заработной платы Соловьевой Т.В. за март
22. Сравнить тарифную систему и систему грейдов. Результат представить в виде таблицы.
23. Составить систему KPI для продавца оптового торгового предприятия (основные элементы)
24. Перечислить основные элементы положения об оплате труда
25. Составить структуру компенсационного пакета работника машиностроительного предприятия
26. Составить структуру вознаграждения топ-менеджера корпорации
27. Составить структуру вознаграждения сотрудника полиции.

5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины, в ходе промежуточной аттестации

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций, разработаны на основе подхода В.П. Беспалько. Задания фонда оценочных средств представлены в трех взаимосвязанных блоках.

Первый блок – задания на уровне «знать», в которых очевиден способ решения, усвоенный студентом при изучении дисциплины. Задания этого блока выявляют в основном знаниевый компонент по дисциплине и оцениваются по бинарной шкале «правильно-неправильно».

Второй блок – задания на уровне «знать» и «уметь», в которых нет явного указания на способ выполнения, и студент для их решения самостоятельно выбирает один из изученных способов. Задания данного блока позволяют оценить не только знания по дисциплине, но и умения пользоваться ими при решении стандартных, типовых задач. Результаты выполнения этого блока оцениваются с учетом частично правильно выполненных заданий.

Третий блок – задания на уровне «знать», «уметь», «владеть». Он представлен кейс-заданиями, содержание которых предполагает использование комплекса умений и навыков, для того чтобы студент мог самостоятельно сконструировать способ решения, комбинируя известные ему способы и

привлекая знания из разных дисциплин. Кейс-задание представляет собой учебное задание, состоящее, как правило, из описания реальной практической ситуации или ситуации, приближенной к практике. Выполнение студентом кейс-заданий требует решения поставленной проблемы (ситуации) в целом и проявления умения анализировать конкретную информацию, прослеживать причинно-следственные связи, выделять ключевые проблемы и методы их решения. В отличие от первых двух блоков задания третьего блока носят интегральный (summative) характер и позволяют формировать нетрадиционный способ мышления, характерный и необходимый для современного человека. Решение студентами подобного рода нестандартных практико-ориентированных заданий свидетельствует о степени влияния процесса изучения дисциплины на формирование у студентов общекультурных и профессиональных компетенций в соответствии с требованиями ФГОС.

Оценивание знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций, осуществляется с помощью следующей модели оценки выполнения типовых заданий и практико-ориентированных задач, которая позволяет установить соответствие между результатом выполнения заданий ФОС обучающимся (студентом) и уровнем обученности по шкале оценивания (таблица 3).

Таблица 3 – Модель оценки выполнения заданий ФОС

Цифровое выражение	Словесное выражение	Описание
5	Отлично (зачтено)	всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, умение свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, усвоивший основную литературу и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой
4	Хорошо (зачтено)	полное знание учебного материала, успешно выполняет предусмотренные в программе практические задания, усвоил основную литературу, рекомендованную в программе, способен к самостоятельному пополнению и обновлению знаний и умений в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности
3	Удовлетворительно (зачтено)	знания основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, выполняет практические задания, предусмотренные программой, знаком с основной литературой, рекомендованной программой, но допускает погрешности в ответе и при выполнении заданий, обладая при этом необходимыми знаниями для их устранения

		под руководством преподавателя
2	Неудовле-творительно (не зачтено)	пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допущение студентом принципиальных ошибок в выполнении предусмотренных программой заданий. Как правило, оценка "неудовлетворительно" ставится студентам, которые не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании вуза без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

Данная модель, являясь студентоцентрированной, позволяет сфокусировать внимание на результатах каждого отдельного студента. Предложенные показатели оценки результатов обучения позволяют сделать выводы об уровне обученности каждого отдельного студента и дать ему рекомендации для дальнейшего успешного продвижения в обучении.

Предложенный фонд оценочных средств может быть использован для оценки результатов обучения отдельного студента, а также для выборки студентов направления подготовки.