

ФГБОУ ВО НОВОСИБИРСКИЙ ГАУ

Кафедра Государственного, муниципального и экономического управления

Рег. № 417.03-30

«25» 05 2017г.

УТВЕРЖДЕН

на заседании кафедры

Протокол от «26» апреля 2017 г. № 7

И.о. заведующего кафедрой


(подпись) Б.А. Ковтун

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Б1.Б.28 ОПЛАТА ТРУДА ПЕРСОНАЛА

38.03.03 Управление персоналом

профиль:

основной вид деятельности: **организационно-управленческая и
экономическая**

дополнительный вид деятельности:

Новосибирск 2017

**Паспорт
фонда оценочных средств**

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины*	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
Раздел 1. Введение в дисциплину			
1	Организация оплаты труда работников в рыночных условиях	<i>ОК-3, ПК-14</i>	Контрольная работа №1
Раздел 2. Оплата труда бюджетного и внебюджетного секторов экономики			
2	Характеристика элементов организации заработной платы	<i>ОК-3, ПК-14</i>	Устный опрос
3	Организация оплаты труда в бюджетном секторе экономики	<i>ОК-3, ПК-14</i>	Круглый стол
4	Организация оплаты труда во внебюджетном секторе экономики	<i>ОК-3, ПК-14</i>	Тестовые задания
Раздел 3. Элементы материального и нематериального стимулирования			
5	Совершенствование общего вознаграждения и фиксированной его части	<i>ОК-3, ПК-14</i>	Кейс-задача
6	Совершенствование переменной части общего вознаграждения	<i>ОК-3, ПК-14</i>	Устный опрос
7	Совершенствование нематериального стимулирования	<i>ОК-3, ПК-14</i>	Творческое задание
8	Формы материального стимулирования труда работников, применяемые в странах с развитой рыночной экономикой	<i>ОК-3, ПК-14</i>	Контрольная работа № 2

Темы контрольной работы

1. 1 Формы и системы оплаты труда
2. Сущность заработной платы и поощрительных систем в рыночной экономике
4. Функции заработной платы и принципы ее организации Принцип «социального партнерства» в регулировании оплаты труда
5. Тарифная система как элемент организации заработной платы
6. Особенности оплаты труда руководителей государственных предприятий
7. Заработная плата в условиях коллективных форм организации труда
8. Планирование фонда оплаты труда
9. Особенности оплаты труда государственных служащих.
10. Роль государства в организации оплаты труда
11. Реформирование оплаты труда в бюджетном секторе экономики
12. Характеристика методов оценки труда
13. Поощрительные системы оплаты труда
14. Структура заработной платы
15. Определение рыночного уровня оплаты труда
16. Измерение и оплата результативности
17. Краткосрочные стимулы: доплаты и надбавки
18. Администрирование заработной платы
19. Опыт стран с развитой рыночной экономикой: программы участия в капитале
20. Достоинства и недостатки различных программ премирования в оплате труда
21. Положение об оплате труда, его содержание и роль в организации оплаты труда
22. Нормирование труда - элемент организации оплаты труда

Критерии оценки:

- отметка «зачтено» выставляется студенту, если выполнены все требования к написанию и защите контрольной работы: 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.

- отметка «не зачтено» – тема контрольной работы не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

Контрольная работа №1

Тема: Организация оплаты труда работников в рыночных условиях

Вариант 1

Задание 1. Спрос и предложение на рынке труда.

Задание 2. Реальная и номинальная заработная плата

Задание 3. Потребительская корзина

Вариант 2

Задание 1. Функции заработной платы.

Задание 2. Роль государства в регулировании оплаты труда

Задание 3. Минимальный потребительский бюджет и бюджет прожиточного минимума

Критерии оценки:

-оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Логически корректное и убедительное изложение ответа.

-оценка «хорошо» - знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.

-оценка «удовлетворительно» - фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий;

-оценка «неудовлетворительно» - незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

Устный опрос

Тема: Характеристика элементов организации заработной платы

1. Тарифная система.
2. Тарифно-квалификационные справочники, их структура.
3. Тарифные сетки, тарифные ставки, разряды, тарифные коэффициенты.
4. Средние величины: средний тарифный коэффициент, разряд, тарифная ставка.
5. Районные коэффициенты к заработной плате.
6. Доплаты и надбавки к тарифным ставкам

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Логически корректное и убедительное изложение ответа.

- оценка «хорошо» - знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.

- оценка «удовлетворительно» - фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий;

- оценка «неудовлетворительно» - незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

Круглый стол

Тема: Организация оплаты труда в бюджетном секторе экономики

Разделившись на группы, студенты должны определить роль оплаты труда в бюджетном секторе экономики

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Логически корректное и убедительное изложение ответа.

- оценка «хорошо» - знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.

- оценка «удовлетворительно» - фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий;

- оценка «неудовлетворительно» - незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

Тестовые задания

Тема: Организация оплаты труда во внебюджетном секторе экономики

1. Что служит основным источником образования фонда оплаты труда на фирме:

- а) доход от реализации продукции
- б) доход на капитал
- в) доход на акции
- г) дотации государства
- д) налог на прибыль

2. Для сдельной формы оплаты характерна оплата труда в соответствии с:

- а) количеством изготовленной (обработанной) продукции
- б) количеством отработанного времени
- в) количеством оказанных услуг
- г) должностным окладом

3. Для повременной формы оплаты характерна оплата труда в соответствии с:

- а) количеством изготовленной (обработанной) продукции

б) количеством отработанного времени

в) количеством оказанных услуг

4. Сдельная расценка — это:

а) сдельный тарифный коэффициент выполняемой работы

б) показатель увеличения размера заработной платы в зависимости от месторасположения предприятия

в) оплата труда за единицу продукции (работ, услуг)

г) районный коэффициент к заработной плате

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если он ответил на все вопросы теста правильно.

- оценка «хорошо» - если допущена 1-2 ошибки.

- оценка «удовлетворительно» - если допущено 3-4 ошибки.

- оценка «неудовлетворительно» - если допущено 5 и более ошибок.

Кейс-задача

Тема: Совершенствование общего вознаграждения и фиксированной его части.

Вариант 1: Студентка Белокочанова Е.Ю. подрабатывает в ООО «Стимул», проводя соц. опросы потенциальных покупателей и обработку анкет. За каждую обработанную анкету, внесённую в базу данных организации, студентке начисляется 20 рублей. За каждую анкету свыше 200 обработанных по 25 рублей. За каждую анкету свыше 400 обработанных по 30 рублей.

Какая система оплаты труда применяется? Какую сумму получит студентка Белокочанова Е.Ю., обработав и внося в базу данных компании 487 анкет.

Вариант 2: В ООО «Твоя визитка» принят рекламный агент Чугуев Р.Б. на условиях 30% от выручки. За первый месяц работы Чугуев Р.Б. заключил 6 договоров с общей суммой выручки 17 650 рублей.

Какую сумму получит Чугуев Р.Б. за первый месяц работы?

Критерии оценки:

- «отлично» - если студент полностью справился с поставленной задачей, не допустив ни одной ошибки.

- «хорошо» - работа выполнена правильно, но допущены несущественные ошибки в оформлении.

- «удовлетворительно» - студент допустил серьезные ошибки при выполнении задания.

- «неудовлетворительно» - студент не работал на занятии, полное незнание материала.

Устный опрос

Тема: Совершенствование переменной части общего вознаграждения

1. Традиционные системы премирования.

2. Классификация показателей стимулирования. Логика построения переменной части.
3. Методы определения результатов деятельности для построения показателей премирования. Методы получения информации для анализа деятельности.
4. Функциональные матрицы. Анкета по анализу деятельности.
5. Целевая структура стимулирования.
6. Результаты анализа деятельности (анкетирование и должностная инструкция). Особенности анализа результатов деятельности государственных и муниципальных служащих.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Логически корректное и убедительное изложение ответа.

- оценка «хорошо» - знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.

- оценка «удовлетворительно» - фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий;

- оценка «неудовлетворительно» - незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

Творческое задание

Тема: Совершенствование нематериального стимулирования.

Каждый студент индивидуально должен разработать программу нематериального стимулирования на предприятии.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Логически корректное и убедительное изложение ответа.

- оценка «хорошо» - знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.

- оценка «удовлетворительно» - фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием

научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий;

- оценка «неудовлетворительно» - незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

Контрольная работа № 2

Тема: Формы материального стимулирования труда работников, применяемые в странах с развитой рыночной экономикой

Вариант 1

Задание 1. Опыт оплаты труда персонала в американских компаниях.

Задание 2. Организация оплаты труда на предприятиях Швеции.

Вариант 2

Задание 1. Оплата труда на предприятиях Японии.

Задание 2. Практика оплаты труда на итальянских предприятиях.

Критерии оценки:

-оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Логически корректное и убедительное изложение ответа.

-оценка «хорошо» - знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.

-оценка «удовлетворительно» - фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий;

-оценка «неудовлетворительно» - незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

Вопросы к зачету

1. За что подвергалась критике «социалистическая модель» оплаты труда?
2. Раскройте механизм рыночной организации заработной платы.
3. Что такое оплата труда? Заработная плата? Их экономическая суть.
4. Перечислите функции заработной платы.
5. Для чего устанавливается минимальный размер оплаты труда?
6. Обоснуйте разницу между минимальным потребительским бюджетом и бюджетом прожиточного минимума.
7. В чем суть повременной формы оплаты труда? Охарактеризуйте системы повременной формы оплаты труда.
8. В чем сущность и необходимость мотивации труда?

9. В чем состоит заинтересованность работников в результатах труда?
10. Какие системы стимулирования трудовой активности работников вы знаете?
11. Что предусматривает коллективный договор в области оплаты труда?
12. Охарактеризуйте субъекты социального партнерства.
13. Что понимается под тарифным соглашением? Его виды.
14. Что включается в состав фонда заработной платы?
15. Охарактеризуйте Единую тарифную сетку, применяемую в оплате труда работников организаций бюджетной сферы.
16. Определите тарифную систему как элемент организации заработной платы.
17. Перечислите элементы тарифной сетки и назовите, какими показателями она характеризуется.
18. Назовите особенности тарификации работников бюджетных отраслей экономики.
19. Обоснуйте необходимость реформирования оплаты труда в бюджетном секторе экономики.
20. Определите основные подходы к реформированию оплаты труда в бюджетном секторе экономики.
21. Изложите принципы, которые предполагается заложить в основу построения отраслевой системы оплаты труда.
22. Проанализируйте основные направления оплаты труда руководителей государственных предприятий
23. Раскройте особенности оплаты труда государственных и муниципальных служащих.
24. Перечислите факторы, которые необходимо учитывать при установлении оптимального соотношения между минимальной и максимальной тарифными ставками на предприятии.
25. Определите, от чего зависит нарастание тарифных коэффициентов от разряда к разряду.
26. Охарактеризуйте типичные ошибки в разработке предприятиями собственных тарифных условий.
27. Назовите порядок тарификации работ и работников на предприятии.
28. Раскройте содержание «бестарифной» системы оплаты труда.
29. Определите суть следующих систем оплаты труда: система «плавающих» окладов, комиссионная система оплаты труда, ставка трудового вознаграждения.
30. Перечислите требования, которые необходимо учитывать при разработке систем оплаты труда.
31. Дайте сравнительную характеристику методов оценки труда.
32. Изложите суть поощрительных систем, направленную на участие работников в доходах компании.
33. Определите особенности оплаты труда менеджеров высшего звена (руководителей).
34. Какие виды стратегий поведения предприятия на рынке труда вы знаете?
35. Охарактеризуйте этапы анализа и оценки работ.
36. Проанализируйте подходы к построению систем оплаты труда в мировой практике.
37. Перечислите методы оценки труда. Дайте им характеристику.
38. Как формируется перечень компенсируемых факторов?

39. Проанализируйте основные этапы процесса построения тарифных сеток.
40. В чем логика построения переменной части оплаты труда?
41. Опишите недостатки традиционных систем премирования.
42. Дайте классификацию показателей стимулирования труда.
43. Перечислите методы определения результатов деятельности для построения показателей премирования.
44. В чем состоит целевая структура стимулирования?
45. Дайте описание ключевых показателей эффективности деятельности сотрудника.
46. Изложите структуру нематериального вознаграждения.
47. Определите порядок формирования системы нематериального вознаграждения.

Критерии оценки:

Отметка «зачтено» предполагает:

- Хорошее знание основных терминов и понятий курса;
- Последовательное изложение материала курса;
- Умение формулировать некоторые обобщения по теме вопросов;
- Достаточно полные ответы на вопросы.

Отметка «не зачтено» предполагает:

- Неудовлетворительное знание основных терминов и понятий курса;
- Отсутствие логики и последовательности в изложении материала курса;
- Неумение формулировать отдельные выводы и обобщения по теме вопросов

**МАТРИЦА СООТВЕТСТВИЯ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ УРОВНЮ
СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ**

Критерии оценки	Уровень сформированности компетенций
Оценка по пятибалльной системе	
«Отлично»	«Высокий уровень»
«Хорошо»	«Повышенный уровень»
«Удовлетворительно»	«Пороговый уровень»
«Неудовлетворительно»	«Не достаточный»
Оценка по системе «зачет – незачет»	
«Зачтено»	«Достаточный»
«Не зачтено»	«Не достаточный»

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

1. Положение «О балльно-рейтинговой системе аттестации студентов»: СМК ПНД 08-01-2015, введено приказом от 28.09.2011 №371-О, утверждено ректором 12.10.2015 г. (<http://nsau.edu.ru/file/403>: режим доступа свободный);

2. Положение «О проведении текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся в ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ»: СМК ПНД 77-01-2015, введено в действие приказом от 03.08.2015 №268а-О (<http://nsau.edu.ru/file/104821>: режим доступа свободный).

Составитель


подпись

О.В. Капранова

«25» апреля 2017 г.