

Оценочные материалы для текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине

Информация о владельце:

ФИО: Косенок Сергей Михайлович

Должность: ректор

Дата подписания: 17.06.2025 12:55:23

Уникальный программный ключ:

e3a68f3eaa1e02674b544998099d3d6bfdcf836

Название дисциплины **Оплата труда персонала**

Код, направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом
Направленность (профиль)	Экономика труда и управление персоналом организации
Форма обучения	Заочная
Кафедра-разработчик	Государственного и муниципального управления и управления персоналом
Выпускающая кафедра	Государственного и муниципального управления и управления персоналом

Типовые задания для контрольной работы

Примерная тематика рефератов (контрольная работа):

1. Подходы к управлению оплатой труда.
2. Функции заработной платы в системе управления предприятием.
3. Проблемы формирования рыночного механизма оплаты труда в России.
4. Особенности типов организации оплаты труда на предприятии.
5. Тарифный способ организации оплаты труда.
6. Анализ практики применения профессиональных стандартов.
7. Применение грейдинговой системы на российских предприятиях.
8. Гибкая модель дифференциации тарифных ставок и окладов.
9. Этапы разработки положения о премировании на предприятии.
10. Ключевые показатели эффективности: разработка, применение и внедрение.
11. Принципы и особенности различных вариантов бестарифной организации оплаты труда на предприятии.
12. Компенсационные выплаты работникам в современных условиях.
13. Новые тенденции в оплате труда.
14. Грейдинг как развитие тарифной системы.
15. Особенности организации коллективной оплаты труда.
16. Зарубежные подходы к оценке сложности труда.
17. Тарифные системы зарубежных стран.
18. Сравнительный анализ сущности, особенностей и назначения современных форм и систем заработной платы.
19. Оплата труда руководителей: современный российский опыт.
20. Современные модели стимулирования инновационного и творческого труда.
21. Планирование средств на оплату труда.
22. Особенности оплаты труда различных категорий персонала.
23. Принципы и уровни регулирования социально-трудовых отношений.
24. Мировая практика регулирования социально-трудовых отношений (модели).
25. Система социального партнерства, проблемы согласования интересов.
26. Особенности договорного регулирования оплаты труда.
27. Специфика реализации принципов социального партнерства в современной России.
28. Проблемы регулирования оплаты труда в нефтегазовом комплексе.

Типовые вопросы к зачету:

Пример тестового задания на зачете:

1. Какие разновидности систем оплаты труда служащих Вы знаете?

- 1) «плавающие оклады»;
- 2) аккордная система;
- 3) регрессивная оплата;
- 4) ставка трудового вознаграждения;
- 5) повременная система.

2. Индексация заработной платы направлена на:

- 1) компенсацию удорожания стоимости жизни;
- 2) поддержание и восстановление покупательной способности получаемых трудовых доходов;
- 3) повышение дифференциации заработной платы;
- 4) перераспределение доходов.

3. Дифференциация заработной платы осуществляется в зависимости от:

- 1) качества, величины и эффективности трудового вклада работника;
- 2) размера установленного государством минимума заработной платы;
- 3) природно-климатических особенностей региона;
- 4) возраста работника;
- 5) условий труда.

4. Теория мотивации В. Врума:

- 1) подразделяет потребности на гигиенические и мотивирующие;
- 2) предполагает, что мотивация есть функция потребностей, ожиданий и справедливости вознаграждения;
- 3) предполагает, что результативный труд всегда ведет к удовлетворению работника;
- 4) основана на предположении, что человек направляет свои усилия на достижение какой либо цели только тогда, когда уверен в большой вероятности удовлетворения своих потребностей;
- 5) нет правильного ответа.

5. Назовите одну из главных причин изменения заработной платы в организации:

- 1) иерархическое перемещение работников;
- 2) инфляция;
- 3) увеличение выпуска продукции;
- 4) повышение образования и квалификации;
- 5) уменьшение персонала.

6. Основная цель премирования:

- 1) экономия средств на оплату труда;
- 2) увеличение гибкой части заработной платы;
- 3) повышение эффективности работы предприятия на основе стимулирования трудовой активности персонала;
- 4) закрепление работников на предприятии.

7. Участие в прибылях предприятия:

- 1) представляет собой выплату наемным работникам в дополнение к заработной плате доли чистой прибыли предприятия;
- 2) понимают как выплату наемным работникам в дополнение к их заработной плате части прибыли, которая в противном случае ушла бы держателям акций;
- 3) участие в управлении предприятием;
- 4) все ответы правильные;
- 5) все ответы неправильные.

8. Суть системы оплаты труда, основанной на «плавающих» окладах, заключается в следующем:

- 1) ежеквартально бригады могут премировать работников других подразделений;
- 2) по результатам работы за месяц (хуже или лучше) в следующем месяце образуются новые должностные оклады (соответственно больше или меньше);

- 3) размер ставки вознаграждения может устанавливаться как фиксированный процент от суммы платежей, поступивших предприятию от его контрагентов в результате работы, выполненной конкретным исполнителем;
- 4) оклады руководителей или специалистов могут формироваться в процентах от фактической прибыли;
- 5) нет правильного ответа.

9. Повременную форму заработной платы целесообразно применять, если:

- 1) количественные показатели работы зависят от усилий работника;
- 2) количественные показатели работы не зависят от усилий работника;
- 3) возможен учет количественного результата индивидуальной или коллективной работы;
- 4) затруднительно установить измерители количественного результата индивидуальной или коллективной работы;
- 5) возможно заранее определить объем, номенклатуру, трудоемкость работ;
- 6) сложно заранее определить объем, номенклатуру, трудоемкость работ.

10. Экономическая эффективность премиальной системы предполагает, что:

- 1) реальная заработная плата работников повышается;
- 2) результаты (полученная экономия, дополнительная прибыль) внедрения премиальной системы превышают затраты (сумму выплаченных премий);
- 3) средний процент премии не превышает расчетного максимально допустимого процента;
- 4) внедрение премиальной системы стимулирует работников к повышению трудовой активности.