

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Петербургский государственный университет путей сообщения
Императора Александра I» (ФГБОУ
ВО ПГУПС)

Кафедра «Менеджмент и маркетинг»

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

по дисциплине

«УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ» (Б1.О.10) для
специальности

23.05.04 «Эксплуатация железных дорог»

по специализациям:

«Магистральный транспорт»,
«Пассажирский комплекс железнодорожного транспорта»,
«Транспортный бизнес и логистика»,
«Грузовая и коммерческая работа»,

Форма обучения – очная, заочная

Оценочные материалы рассмотрены и утверждены на заседании кафедры «*Менеджмент и маркетинг*», протокол № 5.2 от 14 января 2025 г.

И.о. заведующего кафедрой

«Менеджмент и маркетинг»

_____ Е.М. Ершов

14 января 2025 г.

СОГЛАСОВАНО

Руководитель ОПОП ВО

по специализациям «Магистральный транспорт», «Пассажирский комплекс железнодорожного транспорта»

_____ О.Д. Покровская

14 января 2025 г.

Руководитель ОПОП ВО

по специализации «Транспортный бизнес и логистика»

_____ П.К. Рыбин

14 января 2025 г.

Руководитель ОПОП ВО

по специализации «Грузовая и коммерческая работа»

_____ А.В. Новичихин

14 января 2025 г.

1. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения основной профессиональной образовательной программы

Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения основной профессиональной образовательной программы, приведены в п. 2 рабочей программы.

2. Задания, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих индикаторы достижения компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

Перечень материалов, необходимых для оценки индикатора достижения компетенций, приведен в таблице 1 и 2.

Т а б л и ц а 1

Для очной формы обучения

Индикатор достижения компетенции	Планируемые результаты обучения	Материалы, необходимые для оценки индикатора достижения компетенции
УК-3. Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели		
УК-3.1.1 Знает методики формирования команд и методы эффективного руководства коллективом	Обучающийся <i>знает</i> : - общие положения по управлению трудовыми ресурсами; - общие положения по трудовому коллективу и его структуре; - основы управления персоналом; - кадровую политику организации; - виды стратегий управления коллективом и персоналом; - методику определения количественной и качественной потребности в персонале; - трудовое законодательство о рабочем времени, времени отдыха, временной нетрудоспособности, дисциплине труда персонала; - методики формирования коллектива и команд в нем (набор, отбор и прием персонала, адаптация и социализация персонала, управление текучестью персонала); - методы управления коллективом и персоналом организации: организационно-распорядительные, экономические, социально-психологические.	Вопросы к зачету №. 1-12, 21-31, 37-41. Задачи практического занятия № 6. Вопросы теста № 1 Вопросы теста № 2

УК-3.2.1 Умеет разрабатывать командную стратегию для достижения поставленной цели, формировать задачи членам команды	Обучающийся <i>умеет</i> : - разрабатывать командную стратегию (кадровую стратегию на требуемом уровне); - разрабатывать необходимые стратегии по управлению персоналом; - формировать задачи своим подчинённым.	Вопросы к зачету №. 13-17, 18-20. Вопросы теста № 1.
УК-3.3.1 Владеет методами организации и управления коллективом	Обучающийся владеет: - методологией управления персоналом; методикой определения количественной и качественной потребности организации в персонале; - навыками разработки регламентов управления коллективом; - административными, экономическими и социально-психологическими методами управления коллективом и человеческими ресурсами.	Вопросы к зачету № 9-10, 12, 21-28 Вопросы теста № 1.
УК-6. Способен определять и реализовать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни		
УК-6.1.1 Знает методики самооценки и способы определения и реализации приоритетов собственной деятельности	Обучающийся <i>знает</i> : - влияние личных особенностей на выбор приоритетов собственной деятельности (карьеры); - основные этапы карьеры, порядок формирования карьерных целей, самооценку и выбор профессиональной деятельности; - основные модели карьеры персонала в современной России; - пути сглаживания последствий перемещения руководящих кадров.	Вопросы к зачету № 53-54, 57-59 Вопросы теста № 3.
УК-6.2.1 Умеет оценивать свою деятельность, соотносить цели, способы и средства выполнения деятельности с её результатами	Обучающийся <i>умеет</i> : - умеет проводить диагностику свойств личности; - умеет оценивать свою деятельность, с помощью показателей результативности труда, показателей профессионального поведения; показателей личных качеств;	Вопросы к зачету № 42-44, 55-56 Вопросы теста № 3
	- умеет готовить себя к аттестационной оценке, проводимой в организации.	

УК-6.3.1 Владеет технологиями управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования	Обучающийся <i>владеет</i> : - технологиями приобретения знаний и их совершенствования в процессе подготовки на лекционных и практических занятиях; - технологиями приобретения практических навыков и их совершенствования в процессе переподготовки и повышения квалификации на лекционных и практических занятиях.	Вопросы к зачету № 42-44, 48-50 Вопросы теста № 3
ОПК-8. Способен руководить работой по подготовке, переподготовке, переподготовке, повышению квалификации и воспитанию кадров.		
ОПК-8.1. Знает принципы подготовки, переподготовки и повышения квалификации, а также воспитания кадров.	Знает требования законодательства РФ к квалификации кадров: - требования ТК РФ и «Закона об образовании» к квалификации работников; - порядок разработки и утверждения профессиональных стандартов; - перечень и содержание профессиональных стандартов, соответствующих специальности 23.05.04 «Эксплуатация железных дорог»; - порядок разработки должностной	Вопросы к зачету 29, 45-51, Вопросы теста № 3

	<p>инструкции специалиста в соответствии с требованиями профессиональных стандартов;</p> <p>- знает основные функции предприятий и организаций по переподготовке и повышению квалификации персонала.</p>	
ОПК-8.2. Умеет разрабатывать программы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров	<p>Обучающийся <i>умеет</i> разрабатывать программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - подготовки персонала на рабочем месте; - переподготовки персонала; - повышения квалификации работников. 	<p>Вопросы к зачету № 52</p> <p>Вопросы теста №3</p>
ОПК-8.3. Владеет приемами воспитания кадров.	Обучающийся <i>владеет</i> приемами воспитания кадров.	<p>Вопрос к зачету № 60</p> <p>Вопросы теста №3</p>
ОПК-9. Способен контролировать правильность применения системы оплаты труда и материального и нематериального стимулирования		
ОПК-9.1. Знает системы оплаты труда и материального и нематериального стимулирования работников.	<p>Обучающийся <i>знает</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - содержание стимулов материального и нематериального стимулирования трудовой деятельности персонала; - системы и формы оплаты труда персонала в организации. - виды деструктивной мотивации; - основные факторы микрополитической мотивации; - пути ослабления микрополитической мотивации. 	<p>Вопросы к зачету № 61-64, 66-68</p> <p>Вопросы теста №3.</p>
ОПК-9.2. Умеет контролировать правильность применения системы оплаты труда в организации.	Обучающийся <i>умеет</i> применять и контролировать правильность применения систем и форм оплаты труда в организации	<p>Вопросы к зачету № 62-63</p> <p>Вопросы теста №3</p>

<p>ОПК-9.3. Владеет методами материального и нематериального стимулирования работников для повышения производительности труда.</p>	<p>Обучающийся <i>владеет</i> методами формирования:</p> <ul style="list-style-type: none"> - стимулов материального денежного и нематериального стимулирования трудовой деятельности персонала с целью повышения производительности труда; - путей ослабления микрополитической мотивации. 	<p>Вопросы к зачету № 65,68 Вопросы теста №3</p>
--	---	--

Т а б л и ц а 2

Для заочной формы обучения

Индикатор достижения компетенции	Планируемые результаты обучения	Материалы, необходимые для оценки индикатора достижения компетенции
УК-3. Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели		
УК-3.1.1 Знает методики формирования команд и методы эффективного руководства коллективом	<p>Обучающийся <i>знает</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - общие положения по управлению трудовыми ресурсами; - общие положения по трудовому коллективу и его структуре; - основы управления персоналом; - кадровую политику организации; - виды стратегий управления коллективом и персоналом; - методику определения количественной и качественной потребности в персонале; - трудовое законодательство о рабочем времени, времени отдыха, временной нетрудоспособности, дисциплине труда персонала; - методики формирования коллектива и команд в нем (набор, отбор и прием персонала, адаптация и социализация персонала, управление текучестью персонала); - методы управления коллективом и персоналом организации: организационно-распорядительные, экономические, социально-психологические. 	<p>Вопросы к зачету №. 1-12, 21-31, 37-41. Практическое задание Вопросы теста № 1 Вопросы теста № 2</p>
УК-3.2.1 Умеет разрабатывать командную стратегию для достижения поставленной цели, формировать задачи членам команды	<p>Обучающийся <i>умеет</i>: - разрабатывать командную стратегию (кадровую стратегию на требуемом уровне);</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать необходимые стратегии по управлению персоналом; - формировать задачи своим подчинённым. 	<p>Вопросы к зачету №. 13-17, 18-20. Вопросы теста № 1.</p>

<p>УК-3.3.1 Владеет методами организации и управления коллективом</p>	<p>Обучающийся владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методологией управления персоналом; методикой определения количественной и качественной потребности организации в персонале; - навыками разработки регламентов управления коллективом; - административными, экономическими и социальнопсихологическими методами управления коллективом и человеческими ресурсами; -навыками заключения и расторжения трудового договора с работниками; - навыками ведения документации по персоналу. 	<p>Вопросы к зачету № 9-10, 12, 18-20, 21-28. 32-36, 39-41 Вопросы теста № 1, 2</p>
<p>УК-6. Способен определять и реализовать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствован на основе самооценки и образования в течение всей жизни</p>		
<p>УК-6.1.1 Знает методики самооценки и способы определения и реализации приоритетов собственной деятельности</p>	<p>Обучающийся <i>знает</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - влияние личных особенностей на выбор приоритетов собственной деятельности (карьеры); - основные этапы карьеры, порядок формирования карьерных целей, самооценку и выбор профессиональной деятельности; - основные модели карьеры персонала в современной России; - пути сглаживания последствий перемещения руководящих кадров. 	<p>Вопросы к зачету № 53-54, 57-59 Вопросы теста № 3.</p>
<p>УК-6.2.1 Умеет оценивать свою деятельность, соотносить цели, способы и средства выполнения деятельности с её результатами</p>	<p>Обучающийся <i>умеет</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - умеет проводить диагностику свойств личности; - умеет оценивать свою деятельность, с помощью показателей результативности труда, показателей профессионального поведения; показателей личных качеств; - умеет готовить себя к аттестационной оценке, проводимой в организации. 	<p>Вопросы к зачету № 42-44, 55-56 Вопросы теста № 3</p>

<p>УК-6.3.1 Владеет технологиями управления своей познавательной деятельности и ее совершенствования</p>	<p>Обучающийся <i>владеет</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - технологиями приобретения знаний и их совершенствования в процессе подготовки на лекционных и практических занятиях; - технологиями приобретения практических навыков и их совершенствования в процессе переподготовки и повышения квалификации на лекционных и практических занятиях. 	<p>Вопросы к зачету № 42-44, 48-50 Вопросы теста № 3</p>
<p>ОПК-8. Способен руководить работой по подготовке, переподготовке, переподготовке, повышению квалификации и воспитанию кадров.</p>		

ОПК-8.1. Знает требования законодательства РФ к квалификации кадров	Знает требования законодательства РФ к квалификации кадров: - требования ТК РФ и «Закона об образовании» к квалификации работников; - порядок разработки и утверждения профессиональных стандартов; - перечень и содержание профессиональных стандартов, соответствующих специальности 23.05.04 «Эксплуатация железных дорог»; - порядок разработки должностной инструкции специалиста в соответствии с требованиями профессиональных стандартов; - знает основные функции предприятий и организаций по переподготовке и повышению квалификации персонала.	Вопросы к зачету 29 45-51, Вопросы теста № 3
ОПК-8.2. Умеет разрабатывать программы подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников организации	Обучающийся <i>умеет</i> разрабатывать программы: - подготовки персонала на рабочем месте; - переподготовки персонала; - повышения квалификации работников.	Вопросы к зачету № 52 Вопросы теста №3
ОПК-8.3. Владеет приемами воспитания кадров.	Обучающийся <i>владеет</i> приемами воспитания кадров.	Вопрос к зачету № 60 Вопросы теста №3
ОПК-9. Способен контролировать правильность применения системы оплаты труда и материального и нематериального стимулирования		
ОПК-9.1. Знает системы оплаты труда и материального и нематериального стимулирования работников.	Обучающийся <i>знает</i> : - содержание стимулов материального и нематериального стимулирования трудовой деятельности персонала; - системы и формы оплаты труда персонала в организации. - виды деструктивной мотивации; - основные факторы	Вопросы к зачету № 6164,66-67 Вопросы теста №3.

	микрополитической мотивации; -пути ослабления микрополитической мотивации.	
ОПК-9.2. Умеет контролировать правильность применения системы оплаты труда в организации.	Обучающийся <i>умеет</i> применять и контролировать правильность применения систем и форм оплаты труда в организации	Вопросы к зачету № 62-63 Вопросы теста №3
ОПК-9.3. Владеет методами материального и нематериального стимулирования работников для повышения производительности труда.	Обучающийся <i>владеет</i> методами формирования: - стимулов материального денежного и нематериального стимулирования трудовой деятельности персонала с целью повышения производительности труда; - путей ослабления микрополитической мотивации.	Вопросы к зачету № 65,68 Вопросы теста №3

Практическое задание

Набор персонала на основе модели рабочего места, заключение трудового договора, оформление приказа о приеме на работу для очной формы обучения

Содержание задания:

1. Разработка модели рабочего места конкретного должностного лица в соответствии с профессиональными стандартами по специальности 23.05.04 «Эксплуатация железных дорог».
2. Заключение трудового договора между работодателем и работником.
3. Издание приказа о зачислении работника в организацию и дополнительного соглашения к трудовому договору.

Перечень контрольных работ для заочной формы обучения

При изучении дисциплины обучающийся выполняет контрольную работу по теме:

1. Методология управления человеческими ресурсами на примере ОАО «РЖД».
2. Методы управления человеческими ресурсами на примере конкретной организации (ОАО).
3. Формирование трудового коллектива на примере конкретной организации.
4. Разработка стратегии управления персоналом организации на примере конкретной организации.
5. Персонал предприятия и использование его трудового потенциала на примере конкретной организации на примере конкретной организации.
6. Планирование и прогнозирование потребности в персонале на примере конкретной организации.
7. Кадровая политика предприятия на примере конкретной организации.
8. Регламенты управления персоналом на примере конкретной организации.
9. Набор, отбор персонала в организацию и порядок заключения и расторжения трудового

договора на примере конкретной организации.

10. Набор и отбор персонала в организацию на основе моделей рабочих мест.
11. Правовое обеспечение управления человеческими ресурсами.
12. Документационное обеспечение управления человеческими ресурсами.
13. Мобильность трудовых ресурсов в конкретном регионе РФ.
14. Профессиональная ориентация и социальная адаптация персонала на примере конкретной организации.
15. Управление текучестью персонала на примере конкретной организации.
16. Организация труда управленческого персонала ресурсами на примере конкретной организации.
17. Обучение персонала организации на примере конкретной организации.
18. Анализ и совершенствование системы аттестации персонала на примере конкретной организации.
19. Управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала на примере конкретной организации.
20. Оценка результативности труда руководителей и специалистов управления на примере конкретной организации.
21. Управление трудовыми противоречиями в трудовом коллективе на примере конкретной организации.

Примерный план написания контрольной работы:

Тема: «Обучение персонала в ООО «Лента»

Содержание:

Введение.

1. Анализ основных теоретических положений по обучению персонала в организации (7-8стр.)
2. Анализ обучения персонала в ООО «Лента» (12-14 стр.)
 - 2.1. Организационно-правовая и экономическая характеристика ООО «Лента».
 - 2.2. Анализ обучения персонала в ООО «Лента».
 - 2.3. Практические рекомендации по совершенствованию обучения персонала в ООО «Лента».
- Заключение.
- Список использованной литературы.

Тестовые задания

Тест по разделу 1: «Общие положения по управлению трудовым коллективом и человеческими ресурсами»

1. Концепцию управления персоналом составляют:

- А.Методология управления персоналом.
- Б. Система управления персоналом.
- В. Документационное обеспечение управления персоналом.
- Г. Правовое обеспечение управления персоналом.
- Д. Информационное обеспечение управления персоналом.
- Е. Технологии управления персоналом.
- Г. Развитие персонала.

2. Кадровая политика включает:

- А. Тип власти в обществе.
- Б. Миссию организации.
- В. Заработную плату.
- Г. Стиль руководства.
- Д. Философию предприятия.
- Е. Разработку должностных инструкций для персонала.

3. В зависимости от уровня влияния управленческого аппарата на кадровую ситуацию выделяются следующие виды кадровой политики: А. Пассивная.
Б. Открытая.
В. Закрытая.
Г. Превентивная.
Д. Реактивная. Е.
Активная.

Тест по разделу 2: «Технологии управления персоналом»

1. Перечислите обязательные документы, предъявляемые при заключении трудового договора:

А. Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность.
Б. Справку с прежнего места работы.
В. Трудовую книжку.
Г. Медицинскую книжку.

Д. Страхование свидетельство государственного пенсионного страхования. Е.

Справку о доходах.

2. Назовите формы трудовой мобильности:

А. Содержательная.

Б. Профессиональная.

В. Пассивная.

Г. Межорганизационная.

Д. Территориальная (географическая).

3. Назовите виды трудовой адаптации: А. Административная адаптация.

Б. Производственная адаптация.

В. Профессиональная адаптация.

Г. Социально-психологическая адаптация.

Д. Организационная адаптация.

Е. Психофизиологическая адаптация.

4. Укажите основные задачи оценки персонала:

А. Рациональное использование сотрудника в организации.

Б. Для применения дисциплинарного наказания.

В. Развитие персонала.

Г. Для определения размеров вознаграждения.

Тест по разделу 3: «Развитие и стимулирование деятельности человеческих ресурсов»

1. Назовите основные типы людей по доминированию инстинкта: А. Эгофильный.

Б. Демонстративный.

В. Генофильный.

Г. Дигниофильный.

Д. Либеральный.

Е. Возбудимый.

2. Назовите основные виды карьеры А. Внутриорганизационная.

Б. Профессиональная.

В. Межорганизационная.

Г. Социальная.

3. Укажите формы материального денежного стимулирования деятельности персонала организации: А. Заработная плата.

Б. Бонусы.

В. Стимулирование свободным временем.

Г. Участие в акционерном капитале. Д.

Организация питания.

Материалы для промежуточной аттестации

Перечень вопросов к зачету для очной формы обучения 4 семестр, заочная форма обучения 2 курс

Таблица 3

	Вопрос	Индикаторы достижения компетенций
1.	Трудовые ресурсы и проблема занятости.	УК-3.1.1
2.	Виды безработицы: добровольная, вынужденная.	УК-3.1.1
3.	Государственная система управления трудовыми ресурсами.	УК-3.1.1
4.	Понятие и признаки трудового коллектива (команды).	УК-3.1.1
5.	Социальная структура персонала.	УК-3.1.1

6.	Ролевая структура коллектива.	УК-3.1.1
7.	Руководитель коллектива и его функции.	УК-3.1.1
8.	Персонал - основной потенциал организации.	УК-3.1.1
9.	Методология управления персоналом.	УК-3.1.1, 3.3.1
10.	Методы управления персоналом организации.	УК-3.1.1, 3.3.1
11.	Организация службы управления персоналом.	УК-3.1.1
12.	Обеспечение системы управления персоналом	УК-3.1.1
13.	Составные части кадровой политики организации.	УК-3.2.1
14.	Основные направления кадровой политики.	УК-3.2.1
15.	Виды кадровой политики организации.	УК-3.2.1
16.	Сущность, содержание и уровни кадрового планирования	УК-3.2.1
17.	Основные организационные документы по личному составу (штатное расписание, положение о структурном подразделении, правила внутреннего трудового распорядка, должностная инструкция).	УК-3.3.1
18.	Стратегическое управление организацией как исходная предпосылка стратегического управления персоналом.	УК-3.2.1
19.	Стратегии управления персоналом.	УК-3.2.1
20.	Типы стратегий, направленные на изменение человеческого капитала.	УК-3.2.1
21.	Расчет баланса рабочего времени одного работника	УК-3.3.1
22.	Определение качественной потребности в персонале.	УК-3.3.1,
23.	Трудовое законодательство России о рабочем времени.	УК-3.1.1
24.	Трудовое законодательство России о времени отдыха.	УК-3.1.1
25.	Виды поощрений и взысканий для персонала	УК-3.1.1
26.	Способы определения количественной потребности в персонале.	УК-3.3.1,
27.	Методика набора персонала в организацию	УК-3.1.1
28.	Методы набора персонала.	УК-3.1.1
29.	Набор персонала на основе моделей рабочих мест.	УК-3.1.1, ОПК-8.1.
30.	Основные требования к кандидатам на должности руководителей, специалистов.	УК-3.1.1

31.	Основные методы (ступени) отбора персонала.	УК-3.1.1
32.	Основные положения по заключению трудового договора.	УК-3.3.1
33.	Расторжение трудового договора по инициативе работника и соглашению сторон.	УК-3.3.1
34.	Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.	УК-3.3.1
35.	Содержание трудового договора и приказа о приеме работника в организацию.	УК-3.3.1
36.	Содержание трудовой книжки и личной карточки работника (форма Т-2).	УК-3.3.1
37.	Трудовая мобильность работника и формы ее проявления.	УК-3.1.1
38.	Текучесть кадров важнейшая социально-экономическая проблема.	УК-3.1.1
39.	Пути и методы сокращения текучести персонала.	УК-3.1.1,
40.	Адаптация и социализация персонала в организации.	УК-3.1.1
41.	Управление трудовой адаптацией персонала в организации.	УК-3.1.1
42.	Диагностика свойств личности в управлении персоналом.	УК-6.2.1
43.	Деловая оценка персонала.	УК-6.2.1
44.	Аттестация персонала.	УК-6.2.1
45.	Требования ТК РФ и «Закона об образовании» к квалификации работников	ОПК-8.1.
46.	Профессиональные стандарты, соответствующие специальности 23.05.04 «Эксплуатация железных дорог».	ОПК-8.1.
47.	Основы обучения персонала организации.	ОПК-8.1.
48.	Подготовка кадров для российской экономики: высшее образование, среднее профессиональное образование.	УК-6.3.1, ОПК-8.1.
49.	Подготовка кадров для российской экономики: дополнительное профессиональное образование, профессиональное обучение, обучение на рабочем месте.	УК-6.3.1, ОПК-8.1., ОПК-8.2.
50.	Повышение квалификации и переподготовка персонала.	УК-6.3.1, ОПК-8.1., ОПК-8.2.
51.	Воспитание персонала в организации	ОПК-8.3.
52.	Сущность и содержание программ подготовки персонала на рабочем месте, переподготовки персонала, повышения квалификации работников	ОПК-8.2.
53.	Влияние личных особенностей на выбор карьеры. Теории выбора карьеры.	УК-6.1.1
54.	Основные этапы карьеры.	УК-6.1.1

55.	Темперамент, характер и учет их особенностей в управлении персоналом.	УК-6.2.1
56.	Направленность, способности личности и учет их особенностей в управлении персоналом.	УК-6.2.1
57.	Порядок формирования карьерных целей и выбор приоритетов профессиональной деятельности.	УК-6.1.1
58.	Основные модели карьеры персонала в современной России.	УК-6.1.1
59.	Пути сглаживания последствий перемещения руководящих кадров.	УК-6.1.1
60.	Основные методы и приемы воспитания кадров в организации.	ОПК-8.3.
61.	Сущность материального денежного стимулирования трудовой деятельности.	ОПК-9.1.
62.	Системы и формы заработной платы.	ОПК-9.1., ОПК-9.2.
63.	Сущность материального неденежного стимулирования трудовой деятельности.	ОПК-9.1., ОПК-9.2.
64.	Сущность нематериального стимулирования трудовой деятельности.	ОПК-9.1.
65.	Оценка трудовой деятельности персонала по коэффициенту трудового вклада (КТВ).	ОПК-9.3.
66.	Понятие и виды деструктивной мотивации.	ОПК-9.1.
67.	Основные факторы микрополитической мотивации	ОПК-9.1.
68.	Пути ослабления микрополитической мотивации	ОПК-9.1., ОПК-9.3.

3. Описание показателей и критериев оценивания индикаторов достижения компетенций, описание шкал оценивания

Показатель оценивания – описание оцениваемых основных параметров процесса или результата деятельности.

Критерий оценивания – признак, на основании которого проводится оценка по показателю.

Шкала оценивания – порядок преобразования оцениваемых параметров процесса или результата деятельности в баллы.

Показатели, критерии и шкала оценивания тестовых заданий, практического задания приведены в таблице 4, 5.

Т а б л и ц а 4
Для очной формы обучения 4 семестр

№ п/п	Материалы необходимые для оценки знаний, умений и навыков	Показатель оценива- ния	Критерии оценивания	Шкала оценива- ния
1	Тестовые задания по раз- делам 1, 2, 3	Правильность ответа	Получен пра- вильный ответ на вопрос	По 1,2 те- стам-0,4, по 2 те- сту0,5
			Получен непра- вильный ответ на вопрос	0
		Максимальное количество баллов за первое тестовое задание (50x 0,4=20)		20
		Максимальное количество баллов за второе тестовое задание (35x0,4=14)		14
		Максимальное количество баллов за третье тестовое задание (32x 0,5=16)		16
		Итого максимальное количество баллов за три тестовых задания		50
2	Практическое задание: «Набор персонала на ос- нове модели рабочего места, заключение трудо- вого договора, оформление приказа о приеме на ра- боту, приказа об увольне- нии работника	Полнота разработки мо- дели рабочего места и до- кументов по приему ра- ботника в организацию	Тема раскрыта полностью	5-6
			Тема раскрыта не полностью	2-4
			Тема не рас- крыта	0-1
		Оригинальность разра- ботки модели рабочего места и документов по приему работника в организацию	Присутствует	2
			Частично при- сутствует	1
			Отсутствует	0
		Оформление материала модели рабочего места и документов по приему работника в организацию в соответствии с рекомендациями	Соответствует рекомендациям	2
			Частично соот- ветствует	1
			Не соответствует	0
		Итого максимальное количество баллов за практическое задание		10
3	Практическое задание «до- клад» (для семинаров)	Полнота раскрытия темы	Тема раскрыта полностью	2-3
			Тема раскрыта не полностью	1
			Тема не рас- крыта	0
		Оформление презента- ции в соответствии с ре- комендациями	Соответствуют	1
			Не соответ- ствуют	0
			Наличие навыков	1

		Умение привлечь и удержать внимание аудитории при публичном выступлении	Отсутствие навыков	0
		Максимальное количество баллов за один доклад 5 балла. (Планируется два доклада на одного обучающегося в семестр). Итого максимальное количество баллов за доклады		10
	ИТОГО максимальное кол-во баллов			70

Т а б л и ц а 5

Для заочной формы обучения 2 курс

№ п/п	Материалы необходимые для оценки знаний, умений и навыков	Показатель оценивания	Критерии оценивания	Шкала оценивания
1	Тестовые задания по разделам 1, 2, 3	Правильность ответа	Получен правильный ответ на вопрос	По 1,2 тестам-0,4, 3 тесту -0,5
			Получен неправильный ответ на вопрос	0
		Максимальное количество баллов за первое тестовое задание (50 x 0,5=25)		25
		Максимальное количество баллов за второе тестовое задание (36x0,5=18)		18
		Максимальное количество баллов за третье тестовое задание (34x 0,5=17)		17
		Итого максимальное количество баллов за три тестовых задания		60
2	Контрольная работа	Полнота разработки контрольной работы по конкретной теме	Тема раскрыта полностью	5-6
			Тема раскрыта не полностью	2-4
			Тема не раскрыта	0-1
		Оригинальность разработки контрольной работы по конкретной теме	Присутствует	2
			Частично присутствует	1
			Отсутствует	0
		Оформление материала контрольной работы по конкретной теме	Соответствует рекомендациям	2
			Частично соответствует	1
			Не соответствует	0

		Итого максимальное количество баллов за контрольную работу	10
	ИТОГО максимальное кол-во баллов		70

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания индикаторов достижения компетенций

Процедура оценивания индикаторов достижения компетенций представлена в таблицах 6, 7.

Формирование рейтинговой оценки по дисциплине

Т а б л и ц а 6
Для очной формы обучения 4 семестр

Вид контроля	Материалы, необходимые для оценки индикатора достижения компетенции	Максимальное количество баллов в процессе оценивания	Процедура оценивания
1. Текущий контроль успеваемости	Тесты по разделам 1,2,3, практическое задание	70	Количество баллов определяется в соответствии с таблицей 3. Допуск к зачету ≥ 50 баллов
2. Промежуточная аттестация	Перечень вопросов к зачету	30	Получены полные ответы на вопросы – 25...30 баллов; получены достаточно полные ответы на вопросы – 20...24 балла; Получены неполные ответы на вопросы или часть вопросов – 11...20 баллов; не получены ответы на вопросы или вопросы не раскрыты – 0...10 баллов.
ИТОГО		100	
3. Итоговая оценка	«Зачет» - 60 и более баллов «Незачет» - 59 и менее баллов		

Т а б л и ц а 7

Для заочной формы обучения 2 курс

Вид контроля	Материалы, необходимые для оценки индикатора достижения компетенции	Максимальное количество баллов в процессе оценивания	Процедура оценивания
1. Текущий контроль успеваемости	Тесты по разделам 1,2,3, контрольная работа	70	Количество баллов определяется в соответствии с таблицей 3 Допуск к зачету ≥ 50 баллов
2. Промежуточная аттестация	Перечень вопросов к зачету	30	Получены полные ответы на вопросы – 25...30 баллов; получены достаточно полные ответы на вопросы – 20...24 балла; Получены неполные ответы на вопросы или часть вопросов – 11...20 баллов; не получены ответы на вопросы или вопросы не раскрыты – 0...10 баллов.
ИТОГО		100	
3. Итоговая оценка			
Вид контроля	Материалы, необходимые для оценки индикатора достижения компетенции	Максимальное количество баллов в процессе оценивания	Процедура оценивания
	«Зачет» - 60 и более баллов «Незачет» - 59 и менее баллов		

5. Оценочные средства для диагностической работы по результатам освоения дисциплины

Проверка остаточных знаний обучающихся по дисциплине ведется с помощью оценочных материалов текущего и промежуточного контроля по проверке знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих индикаторы достижения компетенций.

Оценочные задания для формирования диагностической работы по результатам освоения дисциплины (модуля) приведены в таблице 5.1

Таблица 5.1.

Индикатор достижения компетенции Знает - 1; Умеет- 2; Опыт деятельности - 3 (владеет/ имеет навыки)	№ п/п	Содержание задания	Варианты ответа на вопросы тестовых заданий (для заданий закрытого типа)	Эталон ответа
УК-3. Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели				
УК-3.1.1 Знает методики формирования команд и методы эффективного руководства коллективом	<u>1</u>	Продemonстрируйте знание методики формирования команд, в частности выберите из указанных основные способы их формирования	а) на основе формальных групп б) целевой подбор в) гибкий подход г) индивидуальный подход	а) на основе формальных групп б) целевой подбор
УК-3.2.1 Умеет разрабатывать командную стратегию для достижения поставленной цели, формулировать задачи членам команды	<u>2</u>	Продemonстрируйте умение формулировать задачи членам команды , в том числе распределять функциональные задачи членам команды на основе ролевого принципа, согласно которому по И. Адизису выделяют следующие стили поведения	а) производитель б) администратор в) ведущий г) предприниматель (инноватор) д) интегратор	а) производитель б) администратор г) предприниматель (инноватор) д) интегратор
УК-3.3.1 Владеет методами организации и управления коллективом	<u>3</u>	Продemonстрируйте владение навыками управления коллективом, а именно назовите основные методы управления трудовым коллективом	а) административные б) экономические в) социально-психологические г) эргономические	а) административные б) экономические в) социально-психологические

УК-6. Способен определять и реализовать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни.				
УК-6.1.1 Знает методики самооценки и способы определения и реализации приоритетов собственной деятельности	<u>4</u>	Продemonстрируйте знание методики самооценки в соответствии с подходом С.А. Будасси, который определяет уровень самооценки как	а) отношение между Я-позитивным и Я-негативным б) отношение между Я-идеальным и Я-нереальным в) отношение между Я-внутренним и Я-внешним г) отношение между Я-идеальным и Я-реальным	г) отношение между Я-идеальным и Я-реальным
УК-6.2.1 Умеет оценивать свою деятельность, соотносить цели, способы и средства выполнения деятельности с её результатами	<u>5</u>	Продemonстрируйте умение оценить эффективность собственной деятельности, под которой понимается	а) результат / затраты б) затраты / результат в) затраты 1 / затраты 2 г) результат 1/ результат 2	а) результат / затраты
УК-6.3.1 Владеет технологиями управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования.	<u>6</u>	Продemonстрируйте владение навыками понимания технологий управления познавательной деятельностью, среди которых выделяют	а) лекционное б) компьютерное в) малые группы г) ориентирующая	а) лекционное б) компьютерное в) малые группы
	<u>7</u>	Продemonстрируйте умение определить численность непосредственных подчиненных у руководителя подразделения на основе знаний по норме управляемости, которая составляет в данном случае	а) 10 б) 7 в) 2 г) 20	б) 7
ОПК-8. Способен руководить работой по подготовке, переподготовке, повышению квалификации и воспитанию кадров.				
ОПК-8.1 Знает принципы подготовки,	<u>8</u>	Продemonстрируйте знание структуры подготовки кадров для российской экономики:	1. Высшее образование.	1. Высшее образование. 2. Среднее профессиональное образование.

переподготовки и повышению квалификации, а также воспитания кадров.			2. Среднее профессиональное образование. 3. Дополнительное профессиональное образование. 4. Повышение квалификации. 5. Профессиональное обучение. 6. Обучение на рабочем месте. 7. Переподготовка.	3. Дополнительное профессиональное образование. 4. Профессиональное обучение. 5. Обучение на рабочем месте.
	<u>9</u>	Продemonстрируйте знание возрастные роли обучения персонала в современных условиях:	1. Обучение персонала является важнейшим средством достижения стратегических целей организации. 2. Обучение персонала является важнейшим средством повышения ценности человеческих ресурсов организации. 3. Переход к цифровой экономике радикально меняет содержание труда самых различных категорий работников. 4. Обучение персонала необходимо для улучшения характеристики организации.	1. Обучение персонала является важнейшим средством достижения стратегических целей организации. 2. Обучение персонала является важнейшим средством повышения ценности человеческих ресурсов организации. 3. Переход к цифровой экономике радикально меняет содержание труда самых различных категорий работников.
	<u>10</u>	Продemonстрируйте знание уровней высшего образования:	1. Первый уровень высшего образования – бакалавриат. 2. Первый уровень высшего образования – бакалавриат, специалитет.	1. Первый уровень высшего образования – бакалавриат 2. Второй уровень высшего образования – специалитет, магистратура.

			<p>3. Второй уровень высшего образования – специалитет.</p> <p>4. Второй уровень высшего образования – специалитет, магистратура.</p> <p>5. Третий уровень высшего образования - подготовка кадров высшей квалификации (обучение в аспирантуре).</p> <p>6. Третий уровень высшего образования - подготовка кадров высшей квалификации (защита кандидатской диссертации.)</p>	<p>3. Третий уровень высшего образования - подготовка кадров высшей квалификации (обучение в аспирантуре).</p>
	<u>11</u>	<p>Продemonстрируйте знание методики изучения конъюнктуры рынка образовательных услуг:</p>	<p>1. Определение потребностей рынка в кадрах той или иной квалификации (по специальности) на среднесрочный и долгосрочный период.</p> <p>2. Изучение социальной потребности граждан в получении образования по той или иной специальности.</p> <p>3. Проведение рекламной деятельности по приглашению граждан обучаться в высшем образовательном учреждении.</p>	<p>1. Определение потребностей рынка в кадрах той или иной квалификации (по специальности) на среднесрочный и долгосрочный период.</p> <p>2. Изучение социальной потребности граждан в получении образования по той или иной специальности.</p>
	<u>12</u>	<p>Продemonстрируйте знание направлений реализации дополнительного профессионального образования персонала за счет:</p>	<p>1. Программ повышения квалификации.</p> <p>2. Программ профессиональной переподготовки.</p> <p>3. Обучения на рабочем месте.</p>	<p>1. Программ повышения квалификации.</p> <p>2. Программ профессиональной переподготовки.</p>

			4. Профессионального обучения.	
	<u>13</u>	Продemonстрируйте знание факторов, вызывающих потребность в повышении квалификации:	1. Непрерывными изменениями во внешней и внутренней среде организации 2. Усложнением процесса производства и управления. 3. Стремлением сотрудника повысить свой авторитет в коллективе. 4. Стремлением сотрудника получить продвижение по службе. 5. Повышение квалификации персонала необходимо для улучшения характеристики организации.	1. Непрерывными изменениями во внешней и внутренней среде организации 2. Усложнением процесса производства и управления. 3. Стремлением сотрудника получить продвижение по службе.
	<u>14</u>	Продemonстрируйте знание конкретных целей повышения квалификации работниками:	1. Обеспечение эффективного выполнения новых комплексных задач. 2. Подготовка к занятию более высокой должности. 3. Стремлением сотрудника повысить свой авторитет в коллективе. 4. Привитие навыков принятия решений. 5. Избежать увольнения с работы.	1. Обеспечение эффективного выполнения новых комплексных задач. 2. Подготовка к занятию более высокой должности; 3. Привитие навыков принятия решений.
	<u>15</u>	Продemonстрируйте знание вопроса в каком году был утверждён план мероприятий по направлению «Кадры и образование» программы «Цифровая экономика».	а) 2017 г. б) 2018 г. в) 2019 г. г) 2020 г.	б) 2018
	<u>16</u>	Продemonстрируйте знание вопроса в каком году для всех работников и работодателей	а) 2015 г. б) 2016 в) 2017 г.	б) 2016

		стало обязательным применение профессиональных стандартов.	г) 2018 г. д) 2019	
	<u>17</u>	Продemonстрируйте знание термина: «Профессиональный стандарт – это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, при этом уровень квалификации будет определяться по наличию специального образования и опыту работы».	1. Да 2. Нет.	1. Да.
	<u>18</u>	Продemonстрируйте знание вопроса с какой целью разрабатывается программа профессиональной переподготовки.	1. Получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности. 2. Приобретение новой квалификации. 3. Профессиональное обучение 4. Обучения на рабочем месте.	1. Получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности. 2. Приобретение новой квалификации.
	<u>19</u>	Продemonстрируйте знание вопроса на основании каких документов разрабатывается программа профессиональной переподготовки.	1. Установленных квалификационных требований. 2. Паспорта рабочего места 3. Профессиональных стандартов. 4. Модели рабочего места.	1. Установленных квалификационных требований. 3. Профессиональных стандартов.
ОПК-8.2 Умеет разрабатывать программы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров.	<u>20</u>	Продemonстрируйте умение выбора вида обучения	1) подготовка персонала; 2) повышение квалификации персонала; 3. переподготовка персонала 4. развитие персонала	1) подготовка персонала; 2) повышение квалификации персонала; 3) переподготовка персонала

	<u>21</u>	Продemonстрируйте умение определение отдачи от средств, идущих на обучение, которая проявляется в виде	1) повышение производительности труда 2) увеличение качества продукции 3) уменьшение календарного фонда рабочего времени	1) повышение производительности труда 2) увеличение качества продукции
	<u>22</u>	Продemonстрируйте умение применения методов для закрепления работников в организации, прошедших программы обучения за счет организации	1) юридические 2) морально-психологические 3) экономические 4) инвестиционные	1) юридические 2) морально-психологические 3) экономические
ОПК-8.3 Владеет приемами воспитания кадров	<u>23</u>	Продemonстрируйте умение расчета отдачи от инвестиций в обучение (ROI)	1) ((доходы-затраты)/затраты)* 100% 2) (доходы/затраты)* 100% 3) (затраты/(доходы-затраты))* 100%	1) ((доходы-затраты)/затраты)* 100%
	<u>24</u>	Продemonстрируйте владение навыками определения совокупности требований воспитательного процесса, которое называется	а) концепция воспитания; б) принципы воспитания; в) методика воспитания; г) теория воспитания; д) система воспитания	б) принципы воспитания
	<u>25</u>	Продemonстрируйте владение навыками определения принципа, который характеризует опору на личностных качеств работника, его ценностных ориентаций, жизненных планов, который называется	а) общественной направленности; б) стимулирования активности; в) единства воспитательных воздействий; г) личностной направленности; д) учета индивидуальных и половозрастных особенностей	д) учета индивидуальных и половозрастных особенностей
	<u>26</u>	Продemonстрируйте владение навыками определения одного из основных принципов воспитания, который утверждает	а) самовоспитание и перевоспитание; б) нравственное воспитание и формирование личности;	в) гуманизм и уважение личности работника;

			в) гуманизм и уважение личности работника; г) объективность и независимость воспитания; д) поликультурное воспитание и развитие личности	
ОПК-9. Способен контролировать правильность применения системы оплаты труда и материального и нематериального стимулирования работников.				
ОПК-9.1 Знает принципы контроля и правильности применения системы оплаты труда и материального и нематериального стимулирования работников;	<u>27</u>	Продemonстрируйте знание определения: «заработная плата - это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.	1. Да. 2. Нет	1. Да.
	<u>28</u>	Продemonстрируйте знание Трудового кодекса том, что месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже:	1. 20 тыс. рублей. 2. 25 тыс. рублей. 3. 30 тыс. рублей. 4. Минимального размера оплаты труда	4. Минимально-го размера оплаты труда
	<u>29</u>	Продemonстрируйте знание Трудового кодекса о том, что сверхурочная работа оплачивается:	1. За первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. 2. За первые два часа работы не менее чем в двойном размере, за последующие часы - не менее чем в тройном размере	1. За первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

	<u>30</u>	Продemonстрируйте знание Трудового кодекса том, что работа в выходной или <u>нерабочий праздничный</u> день оплачивается не менее чем	1. Полutorном размере 2. Двойном размере. Тройном размере.	1. Двойном размере.
ОПК-9.2 Умеет контролировать правильность применения системы оплаты труда и материального и нематериального стимулирования работников в организации;	<u>31</u>	Продemonстрируйте умение при формировании стратегии развития человеческого капитала в организации распределить инвестиции на следующие группы:	1. Затраты на образование. 2. Затраты на здравоохранение. 3. Затраты на стимулирование трудовой деятельности 4. Затраты на формирование сильной корпоративной культуры.	1. Затраты на образование. 2. Затраты на здравоохранение.
	<u>32</u>	Продemonстрируйте умение при формировании материального стимулирования трудовой деятельности персонала использовать следующие системы оплаты труда:	1. Сдельная. 2. Тарифная 3. Бестарифная 4. Повременная	2.Тарифная 3. Бестарифная
	<u>33</u>	Продemonстрируйте умение определения размера премии при использовании в организации КТВ (коэффициента трудового вклада) в следующих условиях: ситуация: Условия Фот=300 000 рубл. Сумма КТВ всех работников отдела продаж -20. КТВ менеджера по продажам- 1,5 Определить размер его премии за месяц.		Решение задачи. 1. Определяем количество рублей на один балл 300 000: 20=15000. 2. Определяем размер премии менеджера по продажам за месяц 15000* 1,5=22 500
	<u>34</u>	Продemonстрируйте умение определения размера заработной платы в организации по бестарифной системе оплаты труда: Условия: Фонд оплаты труда (Фo.т) для отдела составляет 1 600 тыс.рубл; Общая сумма баллов (М) всех работников отдела составляет 100;		Решение $Z_i = (Фo.т : M) * M_i$, $Z_i = (1\ 600\ тыс.\ рубл : 100) * 9 = 144\ тыс.\ рубл.$

		Сумма баллов i- того работника (M_i) составляет 9 баллов.		
	<u>35</u>	Продemonстрируйте умение определения размера премии при использовании в организации КТВ (коэффициента трудового вклада) в следующих условиях: ситуации: Условия Фот=250 000 рубл. Сумма КТВ всех работников отдела продаж -20. КТВ менеджера по продажам- 1,5 1. Определить размер его премии за месяц.		Решение задачи. 1. Определяем количество рублей на один балл 250 000: 20=12500. 2. Определяем размер премии менеджера по продажам за месяц 12500*1.5=18750
	<u>36</u>	Продemonстрируйте умение определения размера заработной платы в организации по бестарифной системе оплаты труда: Условия: Фонд оплаты труда (Фо.т) для отдела составляет 1 200 тыс.рубл; Общая сумма баллов (M) всех работников отдела составляет 100; Сумма баллов i- того работника (M_i) составляет 9 баллов.		Решение $Z_i = (Фо.т : M) * M_i$, $Z_i = (1\ 200\ тыс.\ рубл : 100) * 9 = 96\ тыс.\ рубл.$
ОПК-9.3 Владеет методами материального и нематериального стимулирования работников для повышения производительности труда	<u>37</u>	Продemonстрируйте владение навыками применения системы оплаты труда и материального и нематериального стимулирования работников в организации, решив задачи по теме использования постоянной и переменной частей заработной платы для стимулирования эффективной деятельности работников Дано: 1) Фонд оплаты труда в год = 280000 руб. 2) среднесписочная численность =3 Найти среднегодовую заработную плату одного рабочего		Решение: Среднегодовая з/п 1 рабочего = $ФОТ_{год} / ССЧ = 280000 / 3 = 93333,33$
	<u>38</u>	Продemonстрируйте владение навыками применения системы оплаты труда и материального и нематериального стимулирования работников в организации, решив задачи по теме использования постоянной и переменной частей заработной платы для стимулирования эффективной деятельности работников Дано:		Решение: Среднегодовая з/п 1 рабочего = $ФОТ_{год} / ССЧ = 224000 / 7 = 32000$

		1) Фонд оплаты труда в год = 224000 руб. 2) среднесписочная численность = 7 Найти среднегодовую заработную плату одного рабочего		
	<u>39</u>	Продемонстрируйте владение навыками применения системы оплаты труда и материального и нематериального стимулирования работников в организации, решив задачи по теме использования постоянной и переменной частей заработной платы для стимулирования эффективной деятельности работников Дано: 1) Фонд оплаты труда в год = 224000 руб. 2) среднесписочная численность = 8 чел. Найти среднегодовую заработную плату одного рабочего		Решение: Среднегодовая з/п 1 рабочего = $\text{ФОТ}_{\text{год}}/\text{ССЧ} = 224000/8 = 28000$
	<u>40</u>	Продемонстрируйте владение навыками применения системы оплаты труда и материального и нематериального стимулирования работников в организации, решив задачи по теме использования постоянной и переменной частей заработной платы для стимулирования эффективной деятельности работников Дано: 1) сдельная расценка рабочего = 30 руб/шт 2) изготовлено в месяц = 10000 шт.. 3) премия по итогам месяца = 20% Определить: начисленную заработную плату за месяц		Решение: Начисленная заработная плата за месяц, руб. = Сд расценка рабочего * Объем пр-ва + (сд расц рабочего * объем пр-ва * премия) = $30 * 10000 + (30 * 10000 * 0,20) = 360000$
	<u>41</u>	Продемонстрируйте владение навыками применения системы оплаты труда и материального и нематериального стимулирования работников в организации, решив задачи по теме использования постоянной и переменной частей заработной платы для стимулирования эффективной деятельности работников Дано: 1) сдельная расценка рабочего = 20 руб/шт 2) изготовлено в месяц = 11000 шт. 3) премия по итогам месяца = 30% Определить: начисленную заработную плату за месяц		Решение: Начисленная заработная плата за месяц, руб. = Сд расц рабочего * Объем пр-ва + (сд расц рабочего * объем пр-ва * премия) = $20 * 11000 + (20 * 11000 * 0,30) = 28600$

Разработчик оценочных материалов,
доцент

14 января 2025 г.

_____ А.И. Гончаров