Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Емец Валерий Сергеевич
Должность: Директор филиала
Дата подписания: 12.10.2026 11:16:03
Уникальный программный ключ:
f2b8a1573c931f1098cfe099d1deba94fcff35d7

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ» (МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХ)

Рязанский институт (филиал)
Московского политехнического университета

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

сформированности компетенции ПК-2 «Способен разрабатывать и применять системы оплаты труда и материальное стимулирование**»**

Разработан в соответствии с ФГОС **38.03.01 «Экономика»**
профиль подготовки **Экономика предприятий и организаций**

квалификация **Бакалавр**

Рязань 2026

Вопросы для оценки сформированности компетенции

ПК-2 - «Способен разрабатывать и применять системы оплаты труда и материальное стимулирование»**.**

Компетенция формируется дисциплинами:

Дисциплина	Семестр
Организация, нормирование и оплата труда	5
Управление персоналом	8
Кадровый аудит организации	8

Вопросы и задания по дисциплине «Организация, нормирование и оплата труда»

1. Что представляет собой заработная плата:
А) премии и надбавки, выплачиваемые работнику сверх фиксированной заработной платы.
Б) совокупность вознаграждений, выплачиваемых работнику за труд.
В) денежная сумма, выплачиваемая работнику за фактически отработанное им время или выполненную работу.
Г) доля дохода предприятия, выделенная на выплату заработной платы работникам.

2. Что включает в себя система оплаты труда:
А) только базовую заработную плату.
Б) только премии и надбавки.
В) все виды вознаграждений, выплачиваемых работнику за его труд.
Г) только выплаты, связанные с результатами работы (премии).

3. Какие функции выполняет система оплаты труда:
А) мотивационная и стимулирующая.
Б) психологическая и организационная.
В) техническая и технологическая.
Г) экономическая и социальная.

4. Какие факторы влияют на формирование тарифных ставок:
А) способность сотрудника к творчеству.
Б) уровень образования, опыт работы, сложность выполняемых задач.
В) Количество посещенных сотрудником тренингов.
Г) мотивация сотрудника.

5. Что означает термин «оплата труда по сдельной системе»:
А) фиксированный ежемесячный оклад.
Б) оплата за каждый отработанный час или выполненное количество работы.
В) оплата за отработанное время.
Г) количеством отработанного времени.

6. Система поощрений, направленная на стимулирование работников к повышению производительности труда или достижению определенных результатов – это система _____.

7. _____ - фиксированная сумма оплаты труда за единицу времени.

8. Оклад и премии, отпускные и компенсации, дополнительные пособия - это основные элементы системы _____труда.

9. Опыт работы, квалификация, уровень ответственности – это _____, оказывающие влияние на формирование заработной платы.

10. _____ – это система поощрений и мотивации для поддержания высокой производительности труда.

11. _____ заработной платы характеризует соотношение между затратами рабочего времени, продуктивностью труда и величиной заработка.

12. Основой планирования и организации производства, оплаты труда, стимулирования роста производительности труда являются _____ труда.

13. Повременно-премиальная система оплаты труда представляет собой сочетание премирования с _____ оплатой труда.

14. Размер заработной платы при _____ форме оплаты труда определяется количеством отработанного времени и тарифной ставкой (окладом).

15. Расценка, по которой производится оплата за изготовление единицы продукции, определяется путем умножением _____ на норму времени.

16. Размер заработной платы при _____форме оплаты труда определяется количеством произведенной продукции (работ, услуг) и расценками за единицу продукции.

17. Общая сумма заработка определяется до начала выполнения работ при _____ системе оплаты труда.

18. _____ – это величина, показывающая, во сколько раз уровень оплаты работ (рабочих) данного разряда превышает уровень оплаты труда (рабочих) первого разряда.

19. При _____ оплате труда заработная плата вспомогательных рабочих зависит от результата труда основных рабочих.

20. Когда нет необходимости увеличивать выпуск продукции целесообразно использовать _____ оплату труда.

Ключи к вопросам и баллы за правильный ответ

Вопрос	Ответ
1.	В
2.	В
3.	А
4.	Б
5.	Б
6.	премирования
7.	тарифная ставка

8.	оплаты труда
9.	факторы
10.	стимулирование труда
11.	форма
12.	нормы
13.	простой повременной
14.	повременной
15.	тарифной ставки
16.	сдельной
17.	аккордной
18.	тарифный коэффициент
19.	косвенно-сдельной
20.	повременную

Методика оценки сформированности компетенции

Оценка сформированности компетенции проводится по схеме оценивания от 0% до 100% .

Схема оценивания

Шкала оценивания	Критерии оценивания
Пороговый уровень (как обязательный для всех выпускников по завершении освоения ОП ВО) ***оценивается по шкале 51%-65% правильных ответов как оценка «удовлетворительно»***	Характерно частичное знание. **Количество верных ответов заключается в интервале 12 - 13 тестовых вопросов и заданий.**
Повышенный продвинутый уровень (относительно порового уровня) ***оценивается по шкале 66%-85% правильных ответов как оценка «хорошо»***	Характерно сформированное, но содержащее отдельные пробелы знание. **Количество верных ответов заключается в интервале 14- 17 тестовых вопросов и заданий.**
Повышенный превосходный уровень (относительно порового уровня**)** ***оценивается по шкале 86%-100% правильных ответов как оценка «отлично»***	Характерно полностью сформированное знание. **Количество верных ответов заключается в интервале 18 - 20 тестовых вопросов и заданий.**

Вопросы и задания по дисциплине «Управление персоналом»

1. Управление персоналом — это:
А) руководство персоналом с целью достижения общей цели.
Б) процесс планирования, подбора, подготовки, оценки и непрерывного образования кадров, направленный на их рациональное использование и повышение эффективности производства.
В) процесс управления трудовым коллективом предприятия.
Г) последовательность этапов по набору и рационального использования работников.

2. Какой из ниже перечисленных пунктов не относится к основным факторам мотивации труда?
А) интересная работа.

Б) продвижение по службе.
В) уровень заработной платы.
Г) стаж работы

3. Основными формами оплаты труда являются**:**
А) повременная и сдельная.
Б) тарификация и индексация.
В) фиксированная и плавающая.
Г) окладная и тарифная.

4. Чтобы вознаграждение служило мотивирующим фактором необходимо, чтобы оно соответствовало:
А) возможностям организации.
Б) ценности сотрудника.
В) ожиданиям сотрудника
Г) вознаграждению за предыдущую работу.

5. Средний уровень зарплаты одного работника рассчитывается:
А) как отношение прибыли к себестоимости произведенной продукции.
Б) как отношение себестоимости к стоимости товарной продукции.
В) как отношение объема произведенной продукции к общей численности работников.
Г) как отношение общего фонда оплаты труда к общей численности персонала.

6. Общественное поощрение деятельности работника трудовым коллективом является мерой _____ мотивации.

7. Общая продолжительность рабочей смены, на протяжении которой работник осуществляет трудовые функции - _____ рабочее время.

8. _____ – это осознанное побуждение личности к определенному действию.

9. Блага, материальные ценности, на получение которых направлена трудовая деятельность человека – это _____.

10. _____ управления персоналом включает оценку, обучение, привлечение, отбор и высвобождение персонала.

11. Отношением числа уволенных работников к общей численности персонала - это показатель _____ кадров.

12. Социально-психологические, экономические, административные – это _____ управления персоналом.

13. _____ – это внутреннее побуждение, основанное на потребностях личности, ее ценностных ориентациях, интересах.

14. Совокупность отдельных лиц работников, объединенных по какому-либо признаку – это _____ персонала организации.

15. Классификация по категориям работников предусматривает деление персонала на _____ и _____ персонал.

16. Внешнее побуждение, влияющее на поведение в сфере труда и позволяющее работнику реализовать себе как личность – это _____ труда.

17. _____ персонала – это планомерный процесс целенаправленной и систематической передачи работникам знаний, навыков и умений.

18. Процедура, проводимая с целью выявления степени соответствия определенным требованиям личностных качеств сотрудника, количественных и качественных результатов его деятельности – это _____ персонала.

19. Разрешение межличностных форм конфликтов возможно через _____ и _____.

20. Современные теории мотивации подразделяются две группы - _____ и _____.

Ключи к вопросам и баллы за правильный ответ

Вопрос	Ответ
1.	Б
2.	Г
3.	А
4.	В
5.	Г
6.	социальной
7.	нормированное
8.	мотив
9.	стимулы
10.	процесс
11.	текучести
12.	методы
13.	мотивация
14.	структура
15.	производственный и управленческий
16.	стимулирование
17.	обучение
18.	деловая оценка
19.	компромисс и решение проблемы
20.	содержательные и процессные

Методика оценки сформированности компетенции

Оценка сформированности компетенции проводится по схеме оценивания от 0% до 100% .

Схема оценивания

Шкала оценивания	**Критерии оценивания**
Пороговый уровень (как обязательный для всех выпускников по завершении освоения ОП ВО) ***оценивается по шкале 51%-65% правильных ответов***	Характерно частичное знание. **Количество верных ответов заключается в интервале 12 - 13 тестовых вопросов и заданий.**

как оценка «удовлетворительно»	
Повышенный продвинутый уровень (относительно порового уровня) ***оценивается по шкале 66%-85% правильных ответов как оценка «хорошо»***	Характерно сформированное, но содержащее отдельные пробелы знание. **Количество верных ответов заключается в интервале 14- 17 тестовых вопросов и заданий.**
Повышенный превосходный уровень (относительно порового уровня**)** ***оценивается по шкале 86%-100% правильных ответов как оценка «отлично»***	Характерно полностью сформированное знание. **Количество верных ответов заключается в интервале 18 - 20 тестовых вопросов и заданий.**

Вопросы и задания по дисциплине «Кадровый аудит организации»

1. Что является основной целью кадрового аудита:
А) повышение заработной платы сотрудников.
Б) выявление соответствия кадровых процессов требованиям законодательства и бизнес-целям компании.
В) увеличение количества сотрудников.
Г) проведение корпоративных мероприятий.

2. Что проверяет раздел кадрового аудита "Аудит системы оплаты труда":
А) количество сотрудников в компании.
Б) соответствие зарплат рынку, наличие премиальных систем и соблюдение трудового законодательства.
В) Уровень продаж компании.
Г) Эффективность рекламных кампаний.

3. Какой раздел кадрового аудита оценивает систему мотивации:
А) анализ системы материального и нематериального стимулирования.
Б) аудит охраны труда.
В) проверка договоров с подрядчиками.
Г) оценка работы ИТ-отдела.

4. Какой документ обязательно проверяется при кадровом аудите:
А) рекламные материалы компании.
Б) финансовая отчетность за 5 лет.
В) договоры с поставщиками
Г) трудовые договоры и кадровая документация.

5. Что относится к рискам, выявляемым при кадровом аудите:
А) изменение курса валют.
Б) несоответствие кадрового документооборота требованиям ТК РФ.
В) погодные условия.
Г) конкуренция на рынке.

6. _____ труда и _____ загрузки сотрудников – это показатель, оцениваемый в разделе "Аудит эффективности использования персонала".

7. К _____ кадрового аудита относят оценку соответствия кадровой политики стратегии компании.

8. При аудите текучести кадров оценивается показатель - _____ текучести персонала и причины увольнений.

9. _____ дней - срок на устранение нарушений после кадрового аудита.

10. Основанием для проведения внутреннего аудита кадровых документов не может являться - изменение _____ организации.

11. Проверка системы кадрового документооборота, которая проводится с привлечением сторонней организации – это _____ кадровый аудит.

12. _____ — это комплексная проверка всей кадровой политики организации, которая включает анализ трудовых договоров, локальных нормативных актов, табелей учёта рабочего времени, приказов по личному составу и других документов.

13. Анализ документов, анкетирование, интервьюирование – это _____ сбора информации при кадровом аудите.

14. Внешний аудит, внутренний аудит, выборочный аудит кадровых документов, полный аудит кадровых документов – это _____ кадрового аудита.

15. Кадровый аудит могут проводить - _____ HR-отдела или _____ консультанты.

16. Проверка всех кадровых документов в полном объеме и выявление всех нарушений и неточностей и детальные рекомендации по их устранению – это _____ аудит кадровых документов.

17. _____ аудит – это вид аудита, для которого характерны планово-расчетная трудоемкость, целевые методики, выборочный характер аудирования, четко определенный временной период.

18. Кадровый аудит позволяет выявить резервы и позволяющие усовершенствовать – функционирование _____.

19. Политика _____ поддержки персонала – это расширение используемого перечня мотивационных инструментов, а также создание дополнительных предпосылок для формирования в трудовом коллективе отношений корпоративного духа.

20. _____ кадрового аудита позволяют получить комплексную оценку состояния кадровой работы в организации, выявить проблемы и разработать рекомендации по их устранению и улучшению процессов.

Ключи к вопросам и баллы за правильный ответ

Вопрос	Ответ
1.	Б
2.	Б
3.	А
4.	Г
5.	Б
6.	производительность и уровень

7.	задачам
8.	коэффициент
9.	30-60
10.	названия
11.	внешний
12.	кадровый аудит
13.	методы
14.	виды
15.	специалисты или внешние
16.	полный
17.	текущий
18.	HR-функции
19.	социальной
20.	результаты

Методика оценки сформированности компетенции

Оценка сформированности компетенции проводится по схеме оценивания от 0% до 100% .

Схема оценивания

Шкала оценивания	**Критерии оценивания**
Пороговый уровень (как обязательный для всех выпускников по завершении освоения ОП ВО) ***оценивается по шкале 51%-65% правильных ответов как оценка «удовлетворительно»***	Характерно частичное знание. **Количество верных ответов заключается в интервале 12 - 13 тестовых вопросов и заданий.**
Повышенный продвинутый уровень (относительно порового уровня) ***оценивается по шкале 66%-85% правильных ответов как оценка «хорошо»***	Характерно сформированное, но содержащее отдельные пробелы знание. **Количество верных ответов заключается в интервале 14- 17 тестовых вопросов и заданий.**
Повышенный превосходный уровень (относительно порового уровня**)** ***оценивается по шкале 86%-100% правильных ответов как оценка «отлично»***	Характерно полностью сформированное знание. **Количество верных ответов заключается в интервале 18 - 20 тестовых вопросов и заданий.**