

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гаранин Максим Алексеевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 29.05.2026 14:37:46
Уникальный программный ключ:
7708e3a47e66a8ee02711b298d7c78bd1e40bf88

Приложение
к рабочей программе дисциплины

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Система мотивации и стимулирования труда на железнодорожном транспорте

(наименование дисциплины(модуля))

38.03.03 Управление персоналом

(код и наименование)

Управление человеческими ресурсами

(наименование)

Содержание

1. Пояснительная записка.
2. Типовые контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций.
3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации.

1. Пояснительная записка

Цель промежуточной аттестации – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

Формы промежуточной аттестации: *экзамен, 5 семестр.*

Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

Код и наименование компетенции
ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат
ПК-4.1: Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала на железнодорожном транспорте, формировании бюджета фонда оплаты труда
ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда на транспортных предприятиях, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат

Результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми

результатами освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные материалы
ПК-4.1: Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала на железнодорожном транспорте, формировании бюджета фонда оплаты труда	Обучающийся знает: системы оплаты труда персонала на железнодорожном транспорте, принципы формирования бюджета фонда оплаты труда	Вопросы 1-13
	Обучающийся умеет: разрабатывать и внедрять систему оплаты труда персонала на железнодорожном транспорте, формировать бюджет фонда оплаты труда	Задача 1-2
	Обучающийся имеет навыки: в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала на железнодорожном транспорте, формировании бюджета фонда оплаты труда	Ситуация 1-4
ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда на транспортных предприятиях, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Обучающийся знает: принципы и методы нормирования труда на транспортных предприятиях, механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Вопросы 14-32
	Обучающийся умеет: использовать методы нормирования труда на транспортных предприятиях и механизмы применения стимулирующих и компенсационных выплат	Задача 3-4
	Обучающийся имеет навыки: применения принципов и методов нормирования труда, использования механизмов применения стимулирующих и компенсационных выплат	Ситуация 5-12

Промежуточная аттестация (экзамен) проводится в одной из следующих форм:

1) ответ на билет, состоящий из теоретических вопросов и практических заданий;

2) выполнение заданий в ЭИОС университета.

2. Типовые¹ контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций

2.1 Типовые вопросы (тестовые задания) для оценки знаниевого образовательного результата

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ПК-4.1: Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала на железнодорожном транспорте, формировании бюджета фонда оплаты труда	Обучающийся знает: системы оплаты труда персонала на железнодорожном транспорте, принципы формирования бюджета фонда оплаты труда
<i>Примерные вопросы:</i> 1. Какой из следующих факторов не относится к системам оплаты труда на железнодорожном транспорте? – А) Сдельная оплата – В) Повременная оплата – С) Бонусная система – D) Оплата по результатам работы 2. Какой принцип формирования бюджета фонда оплаты труда является основным? – А) Увеличение фонда на 10% каждый год – В) Привязка к планируемым объемам работ – С) Учет индивидуальных пожеланий работников – D) Случайное распределение средств 3. Какой из следующих методов оплаты труда чаще всего используется для работников, занятых на постоянной основе? – А) Сдельная оплата – В) Повременная оплата – С) Комиссионная оплата – D) Премияльная система 4. Что является основным элементом системы мотивации на железнодорожном транспорте? – А) Увеличение рабочего времени – В) Создание комфортных условий труда – С) Разработка системы штрафов – D) Повышение заработной платы без учета результатов работы 5. Какой из следующих факторов влияет на размер фонда оплаты труда? – А) Количество сотрудников в компании – В) Уровень конкуренции на рынке труда – С) Рентабельность предприятия – D) Все вышеперечисленные факторы 6. Какой метод мотивации наиболее эффективен для повышения производительности труда? – А) Штрафы за невыход на работу – В) Премирование за выполнение планов – С) Обязанность работать сверхурочно	

¹ Приводятся типовые вопросы и задания. Оценочные средства, предназначенные для проведения аттестационного мероприятия, хранятся на кафедре в достаточном для проведения оценочных процедур количестве вариантов. Оценочные средства подлежат актуализации с учетом развития науки, образования, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы. Ответственность за нераспространение содержания оценочных средств среди обучающихся университета несут заведующий кафедрой и преподаватель – разработчик оценочных средств.

– D) Уменьшение социальных гарантий

7. Какой принцип не является частью системы оплаты труда?

- А) Прозрачность расчетов
- В) Соответствие квалификации работника
- **С) Увеличение зарплаты вне зависимости от результатов труда**
- D) Справедливость в распределении вознаграждений

8. Какой из следующих факторов не влияет на формирование бюджета фонда оплаты труда?

- А) Уровень инфляции
- В) Наличие конкурентов
- **С) Личные предпочтения руководства**
- D) Планируемые объемы работ

9. Что подразумевается под системой сдельной оплаты труда?

- А) Оплата по часам работы
- **В) Оплата за выполненный объем работы**
- С) Фиксированная зарплата вне зависимости от работы
- D) Оплата за присутствие на рабочем месте

10. Какой из перечисленных методов является примером нематериальной мотивации?

- А) Премии за достижения
- В) Повышение заработной платы
- **С) Признание заслуг сотрудника перед коллективом**
- D) Бонусы за выполнение плана

ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда на транспортных предприятиях, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат

Обучающийся знает: принципы и методы нормирования труда, механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат

Примерные вопросы:

1. Какой из методов нормирования труда используется для определения времени, необходимого для выполнения конкретной операции?

- **А) Нормирование по времени**
- В) Нормирование по производительности
- С) Нормирование по результатам
- D) Нормирование по качеству

2. Какой принцип нормирования труда предполагает учет индивидуальных особенностей работников?

- А) Принцип единства
- **В) Принцип дифференциации**
- С) Принцип простоты
- D) Принцип стабильности

3. Какой из следующих методов является примером сдельной системы оплаты труда?

- А) Повременная оплата
- В) Комиссионная оплата
- С) Премияльная система
- **D) Оплата за выполненный объем работы**

4. Что из перечисленного является основным условием для применения системы стимулирующих выплат?

- А) Наличие свободного бюджета
- В) Увеличение объема работ
- **С) Достижение определенных показателей эффективности**
- D) Снижение затрат на персонал

5. Какой из следующих элементов не относится к компенсационным выплатам?

- А) Премии за выполнение плана
- **В) Оплата проезда**

- С) Материальная помощь
- **D) Бонусы за достижения**

6. Какой метод нормирования труда позволяет учитывать изменения в производственных условиях?

- А) Статистический метод
- В) Метод экспертных оценок
- **С) Метод анализа временных затрат**
- D) Метод средних значений

7. Какой из следующих факторов не влияет на размер стимулирующих выплат?

- А) Уровень выполнения плана
- В) Качество выполненной работы
- **С) Личные отношения с руководством**
- D) Уровень конкуренции на рынке труда

8. Что подразумевается под системой компенсационных выплат?

- А) Выплаты, основанные на результатах работы
- **В) Выплаты, направленные на покрытие дополнительных расходов работника**
- С) Выплаты, зависящие от времени работы
- D) Выплаты, связанные с повышением квалификации

9. Какой из методов оценки трудозатрат является наиболее распространенным в железнодорожном транспорте?

- **А) Метод хронометража**
- В) Метод наблюдения
- С) Метод расчетов на основе статистики
- D) Метод анкетирования

10. Какой из следующих факторов может стать основанием для пересмотра норм труда?

- А) Изменение законодательства
- В) Увеличение заработной платы работникам
- **С) Внедрение новых технологий и оборудования**
- D) Изменение кадровой политики компании

2.2 Типовые задания для оценки навыкового образовательного результата

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ПК-4.1: Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала на железнодорожном транспорте, формировании бюджета фонда оплаты труда	Обучающийся умеет: разрабатывать и внедрять систему оплаты труда персонала на железнодорожном транспорте, формировать бюджет фонда оплаты труда

Задание 1: Разработка системы оплаты труда

– Ситуация: Ваша компания планирует внедрить новую систему оплаты труда для машинистов поездов.

Необходимо разработать сдельную систему оплаты, основанную на пробеге и времени в пути.

– Вопрос: Какие основные элементы должны быть включены в данную систему?

– Правильный ответ:

- Оплата за каждый километр пробега.
- Дополнительные выплаты за превышение нормального времени в пути.
- Премии за высокое качество работы (например, отсутствие опозданий).

Задание 2: Формирование бюджета фонда оплаты труда

– Ситуация: Вам поручено сформировать бюджет фонда оплаты труда на следующий год. У вас есть данные о численности работников, средней заработной плате и планируемых изменениях.

– Вопрос: Какие шаги вы предпримете для формирования бюджета?

– Правильный ответ:

- Анализ текущей численности работников и их зарплат.
- Оценка планируемых изменений (увеличение или сокращение штата).
- Прогнозирование роста заработной платы.
- Учет дополнительных выплат (премий, надбавок).

Задание 3: Анализ эффективности системы мотивации

– Ситуация: После внедрения новой системы мотивации вы заметили, что производительность труда не возросла.

– Вопрос: Какие факторы следует проанализировать для выявления причин низкой эффективности?

– Правильный ответ:

- Уровень удовлетворенности работников новой системой.
- Соответствие системы мотивации реальным условиям труда.
- Прозрачность и понятность системы для сотрудников.
- Наличие необходимых ресурсов и оборудования.

Задание 4: Оценка рисков

– Ситуация: Вы разрабатываете новую систему премирования для сотрудников, работающих на грузовых поездах.

– Вопрос: Какие риски могут возникнуть при внедрении этой системы?

– Правильный ответ:

- Неправильное распределение премий между работниками.
- Снижение качества работы из-за фокусировки на количестве выполненных задач.
- Возможные конфликты между сотрудниками из-за конкуренции.

Задание 5: Внедрение системы KPI

– Ситуация: Ваша компания хочет внедрить систему ключевых показателей эффективности (KPI) для оценки работы диспетчеров.

– Вопрос: Какие KPI можно использовать для оценки их работы?

– Правильный ответ:

- Среднее время обработки заявок.
- Количество успешно выполненных рейсов без задержек.
- Уровень удовлетворенности клиентов.

Задание 6: Разработка программы обучения

– Ситуация: Вы заметили, что сотрудники не понимают новую систему мотивации.

– Вопрос: Какую программу обучения вы разработаете для повышения осведомленности работников?

– Правильный ответ:

- Проведение семинаров и тренингов.
- Создание информационных материалов (брошюры, видео).
- Индивидуальные консультации для сотрудников.

Задание 7: Оценка рынка труда

– Ситуация: Вам нужно провести анализ рынка труда для корректировки зарплатного уровня ваших сотрудников.

– Вопрос: Какие источники информации вы будете использовать для анализа?

– Правильный ответ:

- Данные о зарплатах конкурентов.
- Отчеты о состоянии рынка труда от государственных органов.
- Опросы среди работников отрасли.

Задание 8: Разработка бонусной программы

– Ситуация: Ваша компания хочет поощрять работников за достижения в безопасности на железной дороге.

– Вопрос: Какую бонусную программу вы предложите?

– Правильный ответ:

- Выплата бонусов за отсутствие аварийных ситуаций.

- Премии за участие в обучении по безопасности.
- Награды за предложения по улучшению условий труда.

Задание 9: Корректировка системы оплаты труда

– Ситуация: Из-за экономических изменений необходимо пересмотреть систему оплаты труда для всех категорий работников.

– Вопрос: Какие шаги вы предпримете для корректировки системы?

– Правильный ответ:

- Анализ текущих затрат на оплату труда.
- Оценка влияния экономических изменений на рынок труда.
- Проведение переговоров с профсоюзами и работниками.

Задание 10: Обратная связь от работников

▪ Ситуация: Вы хотите получить обратную связь от сотрудников о новой системе мотивации.

▪ Вопрос: Как вы организуете сбор этой информации?

▪ Правильный ответ:

- › Проведение анонимных опросов среди работников.
- › Организация встреч с коллективами для обсуждения.
- › Создание онлайн-платформы для подачи предложений и замечаний.

ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат

Обучающийся умеет: принципы и методы нормирования труда на транспортных предприятиях, механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат

Задание 1: Нормирование труда

– Ситуация: Вам необходимо установить нормы времени для выполнения определенной работы (например, погрузка вагонов).

– Вопрос: Какие факторы вы учтете при нормировании труда?

– Правильный ответ:

- Технические условия работы.
- Условия труда (время года, погодные условия).
- Квалификация работников.
- Средняя производительность труда в аналогичных условиях.

Задание 2: Применение сдельной оплаты

– Ситуация: Ваша компания рассматривает возможность внедрения сдельной оплаты для работников, занимающихся ремонтом подвижного состава.

– Вопрос: Какие преимущества и недостатки вы видите в использовании сдельной оплаты?

– Правильный ответ:

- Преимущества: повышение производительности, четкая связь между результатами работы и оплатой.
- Недостатки: возможное снижение качества работы, конкуренция между работниками.

Задание 3: Стимулирующие выплаты

– Ситуация: Вы разрабатываете систему стимулирующих выплат для работников, обеспечивающих безопасность на железной дороге.

– Вопрос: Какие виды стимулирующих выплат вы предложите?

– Правильный ответ:

- Премии за отсутствие аварийных ситуаций.
- Выплаты за участие в обучении по безопасности.
- Бонусы за предложения по улучшению безопасности.

Задание 4: Компенсационные выплаты

– Ситуация: Работники жалуются на тяжелые условия труда (например, работа в ночное время).

– Вопрос: Какие компенсационные выплаты вы можете предложить для повышения удовлетворенности работников?

– Правильный ответ:

- Доплаты за работу в ночное время.
- Оплата проезда до места работы.
- Предоставление дополнительных дней отдыха.

Задание 5: Оценка эффективности нормирования

– Ситуация: После внедрения новых норм труда вы заметили снижение производительности.

– Вопрос: Как вы будете оценивать эффективность нормирования?

– Правильный ответ:

- Сравнение фактической производительности с установленными нормами.
- Опрос работников о восприятии новых норм.
- Анализ причин снижения производительности (например, нехватка оборудования).

Задание 6: Программа обучения

– Ситуация: Вы хотите повысить квалификацию работников для повышения их производительности.

– Вопрос: Какую программу обучения вы разработаете?

– Правильный ответ:

- Проведение тренингов по новым технологиям и методам работы.
- Обучение безопасности труда.
- Повышение квалификации по специальности.

Задание 7: Применение KPI

– Ситуация: Ваша компания планирует внедрить систему KPI для оценки работы сотрудников.

– Вопрос: Какие ключевые показатели эффективности (KPI) вы предложите для работников, занимающихся логистикой?

– Правильный ответ:

- Количество успешно доставленных грузов.
- Среднее время доставки.
- Уровень удовлетворенности клиентов.

Задание 8: Оценка системы мотивации

– Ситуация: Ваша компания внедрила новую систему мотивации, но работники не довольны ею.

– Вопрос: Как вы будете собирать обратную связь для оценки системы мотивации?

– Правильный ответ:

- Проведение анонимных опросов среди работников.
- Организация фокус-групп для обсуждения системы мотивации.
- Индивидуальные беседы с сотрудниками.

Задание 9: Сравнительный анализ систем оплаты труда

– Ситуация: Вы хотите провести сравнительный анализ систем оплаты труда на различных транспортных предприятиях.

– Вопрос: Какие аспекты вы будете анализировать?

– Правильный ответ:

- Уровень заработной платы по различным категориям работников.
- Наличие и размеры стимулирующих и компенсационных выплат.
- Условия труда и их влияние на систему оплаты.

Задание 10: Разработка системы мотивации для нового проекта

- Ситуация: Ваша компания запускает новый проект по модернизации инфраструктуры.
- Вопрос: Какую систему мотивации вы предложите для сотрудников, работающих над этим проектом?
- Правильный ответ:
 - › Премии за выполнение этапов проекта в срок.
 - › Бонусы за качество выполненных работ.
 - › Дополнительные выходные дни за успешное завершение проекта.

ПК-4.1: Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала на

Обучающийся имеет навыки: в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала на железнодорожном транспорте, формировании бюджета фонда оплаты труда

железнодорожном транспорте, формировании бюджета фонда оплаты труда	
Задача 1: Установка норм времени – Ситуация: Вам необходимо установить норму времени для погрузки контейнеров на грузовом терминале. – Вопрос: Какие факторы вы должны учитывать при установлении этой нормы? – Правильный ответ: ▪ Объем и вес контейнеров. ▪ Квалификация и опыт работников. ▪ Используемое оборудование и технологии. ▪ Условия труда (погодные, организационные). Задача 2: Система сдельной оплаты – Ситуация: Ваша команда рассматривает переход на сдельную оплату труда для работников, занимающихся ремонтом вагонов. – Вопрос: Каковы основные преимущества и недостатки такой системы? – Правильный ответ: ▪ Преимущества: высокая мотивация к производительности, четкая связь между результатами работы и доходом. ▪ Недостатки: возможное снижение качества работы, конкуренция между работниками. Задача 3: Премирование за безопасность – Ситуация: Вы разрабатываете систему премирования для работников, отвечающих за безопасность на железной дороге. – Вопрос: Какие критерии следует включить в систему премирования? – Правильный ответ: ▪ Отсутствие нарушений и инцидентов. ▪ Участие в обучении по безопасности. ▪ Предложения по улучшению условий безопасности. Задача 4: Компенсации за тяжелые условия труда – Ситуация: Работники жалуются на тяжелые условия труда, включая работу в ночное время и на открытом воздухе. – Вопрос: Какие компенсационные выплаты вы можете предложить? – Правильный ответ: ▪ Доплаты за ночные смены.	

- Дополнительные выходные дни.
- Оплата проезда или предоставление жилья.

Задача 5: Оценка эффективности норм

- Ситуация: После внедрения новых норм работы вы заметили снижение производительности.
- Вопрос: Как вы будете оценивать эффективность этих норм?
- Правильный ответ:
 - Сравнение фактической производительности с установленными нормами.
 - Опрос работников о восприятии новых норм.
 - Анализ причин снижения производительности (например, нехватка ресурсов).

Задача 6: Обучение и повышение квалификации

- Ситуация: Вы хотите повысить квалификацию работников для улучшения их производительности.
- Вопрос: Какую программу обучения вы разработаете?
- Правильный ответ:
 - Тренинги по новым технологиям и методам работы.
 - Обучение по вопросам безопасности труда.
 - Курсы повышения квалификации по специальности.

Задача 7: Внедрение KPI для оценки работы

- Ситуация: Ваша компания хочет внедрить систему KPI для оценки работы сотрудников логистического отдела.
- Вопрос: Какие ключевые показатели эффективности (KPI) вы предложите?
- Правильный ответ:
 - Количество выполненных перевозок в срок.
 - Среднее время доставки грузов.
 - Уровень удовлетворенности клиентов.

Задача 8: Оценка системы мотивации через обратную связь

- Ситуация: Новая система мотивации не вызывает интереса у работников.
- Вопрос: Как вы будете собирать обратную связь для оценки этой системы?
- Правильный ответ:
 - Проведение анонимных опросов среди сотрудников.

- Организация фокус-групп для обсуждения системы мотивации.
- Индивидуальные беседы с работниками для выяснения причин недовольства.

Задача 9: Сравнительный анализ систем оплаты труда

– Ситуация: Вы хотите провести сравнительный анализ систем оплаты труда на различных транспортных предприятиях.

– Вопрос: Какие аспекты вы будете анализировать?

– Правильный ответ:

- Уровень заработной платы по категориям работников.
- Наличие и размеры стимулирующих выплат.
- Условия труда и их влияние на систему оплаты.

Задача 10: Разработка системы мотивации для нового проекта

▪ Ситуация: Ваша компания запускает проект по модернизации инфраструктуры, и вам нужно разработать систему мотивации для сотрудников, работающих над этим проектом.

▪ Вопрос: Какие элементы вы включите в эту систему?

▪ Правильный ответ:

- › Премии за выполнение ключевых этапов проекта в срок.
- › Бонусы за качество выполненных работ.
- › Дополнительные дни отпуска за успешное завершение проекта.

ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат

Обучающийся имеет навыки: применения принципов и методов нормирования труда, использования механизмов применения стимулирующих и компенсационных выплат

Ситуация 5

Работнику организации Павлову И.П. предоставлен очередной оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней с 14.01.2018 года по 27.01.2018 года включительно. Оклад работника составляет 20000 руб., других выплат в пользу работника не производилось. Расчетный период с 01.01.2017 года по 31.12.2017 года отработан Павловым И.П. не полностью: в мае 2017 года Павлов И.П. болел с 07.05.2017 года по 20.05.2017 года, в связи с чем за май ему была начислена заработная плата в сумме 5000 руб.

Задание. Определить заработную плату Павлова И.П. за очередной отпуск.

Ситуация 6

Должностной оклад главного инженера Ветрова П.П. 25000 руб. В мае работнику оказана материальная помощь в размере 10000 руб. С 14.01.2018 года по 27.01.2018 года Ветров П.П. находился в ежегодном оплачиваемом отпуске сроком на 14 календарных дней. Расчетный период Ветров П.П. отработал полностью.

Задание. Определить заработную плату Ветрова П.П. за очередной отпуск.

Ситуация 7

Работнику организации с 20 марта 2018 года предоставлен ежегодный отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Работнику установлен оклад 16000 руб. Расчетный период с 1 марта 2017 года по 28 февраля 2018 года отработан полностью. В течение расчетного периода работнику была начислена премия по итогам работы за 2017 год в размере 30000 руб.

Задание. Определить сумму заработной платы за отпуск.

Ситуация 8

Работник организации Смирнов А.А. с 14.02.2018 года уходит в отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Период с 01.02.2017 года по 31.01.2018 года Смирновым А.А. отработан полностью. В 2017 году должностной оклад работника составлял 25000 руб. С 01.01.2018 года должностной оклад работника повышен на 10% и составил 27500 руб.

Задание. Определить коэффициент повышения заработной платы и заработную плату Смирнова А.А. за очередной отпуск.

Ситуация 9

Выпуск продукции предприятия составляет 150 единиц в месяц. Установленный на предприятии норматив затрат заработной платы на 1 руб. продукции (без выплат из фонда материального поощрения) равен 25 руб.

Задание. Рассчитать нормативный фонд оплаты труда, если цена единицы продукции, выпускаемой предприятием, равна 200 руб.

Ситуация 10

Фонд оплаты труда в текущем году составляет 750 тыс. руб. На будущий год предприятием установлен норматив прироста фонда оплаты труда в размере 10% за 5 %-ный прирост объема продукции.

Задание. Рассчитать плановый фонд оплаты труда на данном предприятии за год.

Ситуация 11

Среднесписочная численность занятых в ООО «Пальмира» – 50 человек. За год им было выплачено: в виде оплаты за фактически отработанное время (включая основную и дополнительную составляющие заработной платы) – 1125 тыс. руб., начисленных сумм выплат за очередные отпуска – 93,8 тыс. руб., а также премий, единовременных поощрений и вознаграждений по итогам работы за год в размере 281,3 тыс. руб.

Задание. Определить среднегодовую заработную плату рабочих и служащих данного предприятия.

Ситуация 12

На предприятии занято 50 человек. Среднегодовая заработная плата работающих на данном предприятии составляет 30 тыс. руб.

Кейс 1: Установка норм времени

– Ситуация: Ваша команда отвечает за погрузку и выгрузку грузов. Вам необходимо установить нормы времени для этих операций.

– Вопрос: Какие факторы следует учитывать при установлении норм?

– Правильный ответ:

- Объем и тип груза.
- Квалификация и опыт работников.
- Технические средства и оборудование.
- Условия труда (погодные условия, время суток).

Кейс 2: Переход на сдельную оплату

– Ситуация: Ваша компания рассматривает переход на сдельную оплату труда для работников, занятых в ремонте подвижного состава.

– Вопрос: Каковы преимущества и недостатки такой системы?

– Правильный ответ:

- Преимущества: высокая мотивация к производительности, четкая связь между результатами и доходом.

- Недостатки: риск снижения качества работы, возможная конкуренция между работниками.

Кейс 3: Система премирования

– Ситуация: Вы разрабатываете систему премирования для сотрудников, работающих в отделе безопасности.

– Вопрос: Какие критерии вы включите в систему премирования?

– Правильный ответ:

- Отсутствие нарушений безопасности.
- Участие в обучении по безопасности.
- Предложения по улучшению условий труда.

Кейс 4: Компенсации за условия труда

– Ситуация: Работники жалуются на тяжелые условия труда, включая ночные смены.

– Вопрос: Какие компенсационные выплаты можно предложить?

– Правильный ответ:

- Доплаты за работу в ночное время.
- Дополнительные выходные дни.
- Оплата проезда или предоставление жилья.

Кейс 5: Оценка эффективности нормирования

– Ситуация: После внедрения новых норм работы вы заметили снижение производительности.

– Вопрос: Как вы будете оценивать эффективность нормирования?

– Правильный ответ:

- Сравнение фактической производительности с установленными нормами.
- Опрос работников о восприятии новых норм.
- Анализ причин снижения производительности (например, нехватка ресурсов).

Кейс 6: Программа повышения квалификации

– Ситуация: Вы хотите повысить квалификацию работников для улучшения их производительности.

– Вопрос: Какую программу обучения вы разработаете?

– Правильный ответ:

- Тренинги по новым технологиям и методам работы.
- Обучение по вопросам безопасности труда.
- Курс повышения квалификации по специальности.

Кейс 7: Внедрение KPI

– Ситуация: Ваша компания хочет внедрить систему KPI для оценки работы сотрудников в логистическом отделе.

– Вопрос: Какие ключевые показатели эффективности (KPI) вы предложите?

– Правильный ответ:

- Количество успешно выполненных перевозок.
- Среднее время доставки грузов.
- Уровень удовлетворенности клиентов.

Кейс 8: Оценка системы мотивации

- Ситуация: Ваша новая система мотивации не вызывает интереса у работников.
- Вопрос: Как вы будете собирать обратную связь для оценки этой системы?
- Правильный ответ:
 - Проведение анонимных опросов среди сотрудников.
 - Организация фокус-групп для обсуждения системы мотивации.
 - Индивидуальные беседы с работниками для выяснения причин недовольства.

Кейс 9: Сравнительный анализ систем оплаты труда

- Ситуация: Вы хотите провести сравнительный анализ систем оплаты труда на различных транспортных предприятиях.
- Вопрос: Какие аспекты вы будете анализировать?
- Правильный ответ:
 - Уровень заработной платы по категориям работников.
 - Наличие и размеры стимулирующих выплат.
 - Условия труда и их влияние на систему оплаты.

Кейс 10: Разработка системы мотивации для нового проекта

- Ситуация: Ваша компания запускает проект по модернизации инфраструктуры, и вам нужно разработать систему мотивации для сотрудников, работающих над этим проектом.
- Вопрос: Какие элементы вы включите в эту систему?
- Правильный ответ:
 - › Премии за выполнение ключевых этапов проекта в срок.
 - › Бонусы за качество выполненных работ.
 - › Дополнительные дни отпуска за успешное завершение проекта.

2.3. Перечень вопросов для подготовки обучающихся к промежуточной аттестации

Вопросы к экзамену

1. Мотивы, стимулы, потребности
2. Мотивационная теория «Х» (Ф. Тейлор)
3. Теория «Y» (Д. Мак Грегор)
4. Теория потребностей А. Маслоу
5. Теория мотивации К. Альдерфера.
6. Теория приобретенных потребностей Д. Мак Клеелланда
7. Двухфакторная теория Ф. Герцберга
8. Теория ожидания В. Врума.
9. Теория справедливости С. Адамса
10. Мотивационная модель Портера – Лоулера
11. Функции и классификация мотивов трудовой деятельности
12. Материальные и духовные потребности в мотивационном процессе
13. Составляющие, методы и цели мотивации
14. Личностные факторы и факторы профессиональной деятельности, влияющие на мотивацию трудовой деятельности
15. Групповые и экономические факторы, влияющие на мотивацию трудовой деятельности
16. Социальные и операционно-управленческие факторы, влияющие на мотивацию трудовой деятельности
17. Внутриличностные механизмы формирования и функционирования трудовой мотивации
18. Методы анализа мотивации трудовой деятельности

19. Сущность и основные элементы системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности
20. Грейдирование должностей.
21. Сущность доплат и надбавок на железнодорожном транспорте.
22. Порядок предоставления доплат и надбавок на железнодорожном транспорте.
23. Организация премирования на железнодорожном транспорте.
24. Средства материального поощрения. Процедуры материального поощрения на железнодорожном транспорте.
25. Особенности применения поощрительных выплат для руководителей и специалистов на железнодорожном транспорте.
26. Сущность и основные направления нематериального стимулирования
27. Моральное стимулирование на железнодорожном транспорте.
28. Организационное стимулирование на железнодорожном транспорте.
29. Сущность, принципы и элементы организации оплаты труда на железнодорожном транспорте.
30. Формы и системы оплаты труда на железнодорожном транспорте.
31. Структура (составные части) оплаты труда персонала на железнодорожном транспорте.
32. Система коллективно-договорного регулирования оплаты труда на железнодорожном транспорте.
33. Сущность материального денежного стимулирования трудовой деятельности на железнодорожном транспорте.
34. Сущность материального неденежного стимулирования трудовой деятельности на железнодорожном транспорте.
35. Методологические и методические основы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности на железнодорожном транспорте.

3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации

Критерии формирования оценок по ответам на вопросы, выполнению тестовых заданий

- оценка **«отлично»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы составляет 100 – 90% от общего объёма заданных вопросов;
- оценка **«хорошо»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы – 89 – 76% от общего объёма заданных вопросов;
- оценка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на тестовые вопросы – 75–60 % от общего объёма заданных вопросов;
- оценка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов – менее 60% от общего объёма заданных вопросов.

Критерии формирования оценок по результатам выполнения заданий

«Отлично/зачтено» – ставится за работу, выполненную полностью без ошибок и недочетов.

«Хорошо/зачтено» – ставится за работу, выполненную полностью, но при наличии в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, не более трех недочетов.

«Удовлетворительно/зачтено» – ставится за работу, если обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и двух недочетов.

«Неудовлетворительно/не зачтено» – ставится за работу, если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки «удовлетворительно» или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

Виды ошибок:

- *грубые ошибки: незнание основных понятий, правил, норм; незнание приемов решения задач; ошибки, показывающие неправильное понимание условия предложенного задания.*
- *негрубые ошибки: неточности формулировок, определений; нерациональный выбор хода решения.*
- *недочеты: нерациональные приемы выполнения задания; отдельные погрешности в формулировке выводов; небрежное выполнение задания.*

Критерии формирования оценок по экзамену

«Отлично» (5 баллов) – обучающийся демонстрирует знание всех разделов изучаемой дисциплины: содержание базовых понятий и фундаментальных проблем; умение излагать программный материал с демонстрацией конкретных примеров. Свободное владение материалом должно характеризоваться логической ясностью и четким видением путей применения полученных знаний в практической деятельности, умением связать материал с другими отраслями знания.

«Хорошо» (4 балла) – обучающийся демонстрирует знания всех разделов изучаемой дисциплины: содержание базовых понятий и фундаментальных проблем; приобрел необходимые умения и навыки, освоил вопросы практического применения полученных знаний, не допустил фактических ошибок при ответе, достаточно последовательно и логично излагает теоретический материал, допуская лишь незначительные нарушения последовательности изложения и некоторые неточности. Таким образом данная оценка выставляется за правильный, но недостаточно полный ответ.

«Удовлетворительно» (3 балла) – обучающийся демонстрирует знание основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем. Однако знание основных проблем курса не подкрепляется конкретными практическими примерами, не полностью раскрыта сущность вопросов, ответ недостаточно логичен и не всегда последователен, допущены ошибки и неточности.

«Неудовлетворительно» (0 баллов) – выставляется в том случае, когда обучающийся демонстрирует фрагментарные знания основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем. У экзаменуемого слабо выражена способность к самостоятельному аналитическому мышлению, имеются затруднения в изложении материала, отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые ошибки и незнание терминологии, отказ отвечать на дополнительные вопросы, знание которых необходимо для получения положительной оценки.