

Оценочные материалы для промежуточной аттестации по дисциплине

Название дисциплины **Компенсационный менеджмент**

Код, направление подготовки	38.04.02 Менеджмент
Направленность (профиль)	Менеджмент в образовании
Форма обучения	Очная
Кафедра-разработчик	Менеджмента и бизнеса
Выпускающая кафедра	Менеджмента и бизнеса

Типовые задания для контрольной работы

Примерная тематика эссе (контрольная работа):

1. Экономические теории в практике компенсаций.
2. Динамическое взаимодействие прибыли и зарплаты.
3. Становление политики заработной платы в советской России: ретроспектива.
4. Компенсационный менеджмент в странах Евросоюза.
5. Профессионально-квалификационная структура персонала: опыт и перспективы.
6. Налог на доходы физических лиц в России и за рубежом.
7. Основные специальные гарантии, предоставляемые государством населению России.
8. Система пенсионного обеспечения в России и ее зарубежные аналоги.
9. Особенности компенсационного менеджмента иностранной рабочей силы.
10. Реформирование системы обязательного социального страхования.
11. Гендерные мотивационно-стимулирующие особенности.
12. Принципы эффективной системы мотивации персонала.
13. Формирование и развитие системы трудовой мотивации.
14. Применение КРІ в построении системы мотивации.
15. Особенности систем мотивации персонала в России.
16. Построение системы нематериальной мотивации в компании.
17. Нематериальные методы мотивации, применяемые российскими компаниями.
18. Социальное партнерство: взаимодействие субъектов трудовых отношений.
19. Трудовые конфликты и их разрешение.
20. Профсоюзы и глобализация: социально-трудовые проблемы.
21. Минимальная заработная плата и прожиточный минимум: отечественная практика и зарубежный опыт.
22. Право на справедливое вознаграждение за труд: совершенствование механизма реализации.
23. Внутрипроизводственные тарифные условия оплаты труда.
24. Особенности труда женщин.
25. Новые тенденции в использовании труда женщин.
26. Молодые специалисты на предприятии: подбор, формы работы и поддержка.
27. Гарантии и компенсации работникам при профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации.
28. Оценка затрат и результатов управленческого труда на предприятии.
29. Нормирование управленческого труда.
30. Социально ориентированный бизнес в России.
31. Динамика структуры затрат на рабочую силу.
32. Производительность и оплата труда: виды, уровни, измерения.

33. Учет вознаграждений работникам и пенсионных планов по российским и международным стандартам.

Типовые вопросы к зачету

Пример тестового задания на зачете:

1. Если фонд заработной платы по предприятию в целом определяется нормативным или иным укрупненным методом, то распределить его между структурными подразделениями можно:

- 1) пропорционально численности персонала подразделений;
- 2) на основании нормативов заработной платы, разработанных для каждого подразделения;
- 3) пропорционально соотношениям в нормированной трудоемкости планового выпуска продукции по подразделениям;
- 4) с использованием коэффициента трудового вклада подразделений в результат деятельности предприятия;
- 5) возможно использование любого из перечисленных методов или их сочетания.

2. Оплата самого простого труда, выполняемого в нормальных условиях с нормальной интенсивностью, в единицу времени – это:

- 1) тарифная ставка;
- 2) часовая тарифная ставка;
- 3) минимальная тарифная ставка;
- 4) тарифная ставка 1-го разряда.

3. Распределение коллективного заработка в бригаде между работниками может осуществляться:

- 1) по решению бригадира;
- 2) пропорционально отработанному времени;
- 3) пропорционально присвоенному тарифному разряду;
- 4) пропорционально коэффициенту трудового участия;
- 5) нет правильного ответа.

4. Работа в выходной или нерабочий праздничный день работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, оплачивается:

- 1) в размере не менее полуторной дневной или часовой тарифной ставки;
- 2) в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- 3) в размере не менее тройной дневной или часовой тарифной ставки;
- 4) так же, как и в обычный рабочий день;
- 5) нет правильного ответа.

5. Теория Д. Мак-Клелланда включает следующие понятия:

- 1) понятия потребности власти, успеха и принадлежности, например, к определенному классу, или социальной потребности;
- 2) потребности делятся на гигиенические и мотивирующие;
- 3) для эффективной мотивации подчиненных руководитель должен сам вникнуть в сущность работы;
- 4) для достижения мотивации необходимо обеспечить воздействие мотивирующих факторов;
- 5) наибольшую значимость приобретают потребности высшего порядка, поскольку потребности низших уровней, как правило, удовлетворены.

6. Система заработной платы, не относящаяся к сдельной форме:

- 1) сдельно-прогрессивная;
- 2) аккордная;
- 3) бригадная;
- 4) повременно-премиальная;
- 5) простая сдельная.

7. Детальное планирование фонда заработной платы означает расчет:

- 1) индекса средней заработной платы;

- 2) соотношения роста производительности труда с ростом средней заработной платы;
- 3) структуры фонда заработной платы по видам затрат на оплату труда;
- 4) нерациональных затрат;
- 5) тарифных ставок и окладов.

8. *Анализ нормирования труда предполагает:*

- 1) определение уровня производительности труда;
- 2) определение доли нормируемых работ;
- 3) оценку качества действующих норм;
- 4) оценку уровня напряженности норм;
- 5) оценку уровня средней заработной платы.

9. *Отметьте метод оценки сложности труда, использованный при разработке ЕТКС:*

- 1) аналитический;
- 2) метод сроков подготовки;
- 3) суммарный;
- 4) нормативный.

10. *Индексация заработной платы направлена на:*

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