

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ ВЛАДИМИРА ДАЛЯ»

Институт управления и государственной службы
Кафедра управления персоналом и экономической теории

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института управления и
государственной службы
Р.Г. Харьковский

(подпись)

«12» 02 2025 года

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по учебной дисциплине
Современные системы оплаты труда
(наименование учебной дисциплины, практики)

38.04.03 Управление персоналом
(код и наименование направления подготовки (специальности))

«Управление персоналом государственной службы и корпораций»
(наименование профиля подготовки (специальности, магистерской программы); при отсутствии ставится прочерк)

Разработчик:

Доцент _____ Е.В. Щербакова

(подпись)

ФОС рассмотрен и одобрен на заседании кафедры производственного менеджмента от «21» января 2025 г., протокол № 6

Заведующий кафедрой
производственного менеджмента _____

(подпись)

Родионов А.В.

Луганск 2025 г.

**Комплект оценочных материалов по дисциплине
«Формирование политики компенсаций и льгот персонала»**

Задания закрытого типа

Задания закрытого типа на выбор правильного ответа

Выберите один правильный ответ

1. Что является ключевым показателем конкурентоспособности вознаграждения?

- А) Средний уровень заработной платы в отрасли
- Б) Соотношение зарплаты и производительности труда
- В) Размер премиальных выплат
- Г) Количество предоставляемых льгот
- Д) Уровень удовлетворенности сотрудников

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): ОПК-4 (ОПК-4.3)

2. Какие факторы влияют на конкурентоспособность вознаграждения?

- А) Стоимость жизни в регионе
- Б) Общие экономические условия
- В) Политика компании в области компенсаций
- Г) Все вышеперечисленное
- Д) Спрос и предложение на рынке труда

Правильный ответ: Г

Компетенции (индикаторы): ОПК-4 (ОПК-4.3)

3. Какой метод используется для оценки рыночной стоимости должности?

- А) Бенчмаркинг
- Б) Анализ затрат на персонал
- В) Интервьюирование сотрудников
- Г) Оценка эффективности работы
- Д) Анализ вакансий конкурентов

Правильный ответ: А

Компетенции (индикаторы): ОПК-4 (ОПК-4.3)

4. Что такое бенчмаркинг в контексте анализа рынка труда?

- А) Сравнение зарплатных предложений конкурентов
- Б) Определение уровня удовлетворенности сотрудников
- В) Проведение опросов среди работников
- Г) Изучение трендов на рынке труда
- Д) Разработка новых стратегий мотивации персонала

Правильный ответ: А

Компетенции (индикаторы): ОПК-4 (ОПК-4.3)

5. Какая информация необходима для проведения анализа конкурентоспособности вознаграждения?

- А) Данные о заработных платах в аналогичных компаниях
- Б) Информация о социальных пакетах конкурентов
- В) Отзывы сотрудников о вознаграждении
- Г) Статистика по уровню безработицы
- Д) Показатели производительности труда

Правильный ответ: А

Компетенции (индикаторы): ОПК-4 (ОПК-4.3)

6. Почему компании проводят изменения в политике компенсаций и льгот?

- А) Чтобы соответствовать законодательству
- Б) Для повышения конкурентоспособности на рынке труда
- В) В связи с изменением структуры компании
- Г) Все вышеперечисленные причины
- Д) Только для увеличения прибыли

Правильный ответ: Г

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

7. Какие методы используются для внедрения изменений в политику компенсаций и льгот?

- А) Каскадный подход
- Б) Коммуникационные стратегии
- В) Аналитические исследования рынка труда
- Г) Обучающие программы для сотрудников
- Д) Информирование через корпоративную почту

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

8. Что включает в себя процесс управления изменениями в политике компенсаций и льгот?

- А) Планирование изменений
- Б) Внедрение изменений
- В) Мониторинг результатов
- Г) Поддержка и адаптация сотрудников
- Д) Все перечисленные этапы

Правильный ответ: Д

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

9. Какова роль КР-отдела в процессе управления изменениями в политике компенсаций и льгот?

- А) Разработка новой политики
- Б) Обеспечение коммуникации между руководством и сотрудниками
- В) Организация тренингов для адаптации сотрудников
- Г) Оценка эффективности изменений

Д) Реализация всех перечисленных функций

Правильный ответ: Д

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

10. Какие факторы необходимо учитывать при внедрении изменений в политике компенсаций и льгот?

А) Финансовое состояние компании

Б) Ожидания сотрудников

В) Текущие рыночные тенденции

Г) Законодательство в сфере труда

Д) Все вышеуказанные факторы

Правильный ответ: Д

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

Выберите нескольких правильных ответов

11. Какие элементы включаются в структуру базовой компенсации?

А) Заработная плата

Б) Премияльные выплаты

В) Льготы и бонусы

Г) Социальные пакеты

Д) Дополнительные выходные дни

Е) Страхование здоровья

И) Оплата сверхурочных часов

К) Доля в прибыли компании

Правильные ответы: А, И

Компетенции (индикаторы): ОПК-4 (ОПК-4.3)

12. Какие факторы учитываются при разработке структуры льгот?

А) Рыночная стоимость аналогичных должностей

Б) Требования законодательства

В) Бюджет компании

Г) Мотивация сотрудников

Д) Потребности сотрудников

Е) Конкурентоспособность компании на рынке труда

И) Демографические характеристики сотрудников

К) Программы социального обеспечения

Правильные ответы: Б, В, Е, К

Компетенции (индикаторы): ОПК-4 (ОПК-4.3)

13. Какие инструменты используются для разработки структуры компенсаций?

А) Бенчмаркинг

Б) Анкетирование сотрудников

В) Консультации с экспертами

- Г) Анализ финансовых отчетов
- Д) Методы прогнозирования
- Е) Сбор статистической информации
- И) Автоматизация процессов расчета
- К) Тестирование различных моделей
- Л) Создание фокус-групп
- М) Разработка корпоративных стандартов

Правильные ответы: А, Е, М

Компетенции (индикаторы): ОПК-4 (ОПК-4.3)

14. Какие типы льгот могут быть включены в структуру компенсации?

- А) Медицинское страхование
- Б) Пенсионные планы
- В) Транспортные расходы
- Г) Питание на рабочем месте
- Д) Спортивные абонементы
- Е) Образовательные программы
- И) Субсидии на жилье

Правильные ответы: А, Б, Г, Е

Компетенции (индикаторы): ОПК-4 (ОПК-4.3)

15. Какие критерии важны при оценке эффективности разработанной структуры компенсации и льгот?

- А) Удовлетворенность сотрудников
- Б) Привлечение талантливых специалистов
- В) Сохранение ключевых сотрудников
- Г) Повышение производительности труда
- Д) Соответствие законодательным требованиям
- Е) Снижение текучести кадров
- И) Экономическая эффективность

Правильные ответы: А, В, Е, И

Компетенции (индикаторы): ОПК-4 (ОПК-4.3)

16. Какие факторы учитываются при международном подходе к формированию компенсаций и льгот?

- А) Национальные трудовые законы
- Б) Валютные курсы
- В) Налоговая политика разных стран
- Г) Локальная инфляция
- Д) Мультикультурные различия в ожиданиях сотрудников
- Е) Международные соглашения о труде
- И) Геополитическая стабильность региона
- К) Различия в уровне жизни

Правильные ответы: А, В, Д, К

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

17. Какие элементы международной системы компенсаций и льгот включают?

- А) Местная зарплата
- Б) Надбавки за международное назначение
- В) Медицинская страховка
- Г) Жилищные субсидии
- Д) Оплачиваемый отпуск
- Е) Пенсии и пособия по старости
- И) Подготовка и обучение сотрудников
- К) Экологическая ответственность компании
- Л) Возмещение транспортных расходов

Правильные ответы: Б, Г, Л

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

18. Какие аспекты культурной среды учитываются при международных компенсациях?

- А) Языковые барьеры
- Б) Особенности питания и кухни
- В) Этнические и религиозные праздники
- Г) Традиционная одежда и дресс-код
- Д) Локальные социальные нормы общения
- Е) Семейные ценности и отношения
- И) Национальные привычки и обычаи
- К) Трудовые традиции и рабочее время

Правильные ответы: В, Д, К

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

19. Какие преимущества имеют международные сотрудники при выборе страны назначения?

- А) Высокие налоги
- Б) Возможность получить визу на длительное пребывание
- В) Доступ к качественному медицинскому обслуживанию
- Г) Высокий уровень преступности
- Д) Хорошее образование для детей
- Е) Высокие доходы и компенсации
- И) Легкость адаптации к новому месту жительства
- К) Наличие культурных и развлекательных мероприятий

Правильные ответы: В, Д, Е

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

Задания закрытого типа на установление соответствия

Установите правильное соответствие.

Каждому элементу левого столбца соответствует только один элемент правого столбца

1. Соотнесите виды социальных пакетов с соответствующими примерами.

- | Пример | Вид социального пакета |
|---|--------------------------------|
| 1) Бесплатные обеды в офисе | А) Здоровье и благополучие |
| 2) Частичная оплата курсов повышения квалификации | Б) Профессиональное развитие |
| 3) Программа медицинского страхования | В) Гибкость рабочего графика |
| 4) Возможность удаленной работы | Г) Материальное вознаграждение |
| 5) Ежегодная премия по результатам работы | Д) Рабочая среда и культура |

Правильный ответ: 1-Д, 2-Б, 3-А, 4-В

Компетенции (индикаторы): ОПК-4 (ОПК-4.3)

2. Соотнесите льготы с категориями сотрудников, которым они чаще всего предоставляются.

- | Категория сотрудника | Льгота |
|-------------------------------|---|
| 1) Все категории сотрудников | А) ДМС (добровольное медицинское страхование) |
| 2) Сотрудники старше 50 лет | Б) Подарочные сертификаты |
| 3) Молодые специалисты | В) Корпоративный автомобиль |
| 4) Руководители высшего звена | Г) Частичная оплата детского сада |
| 5) Сотрудники с детьми | Д) Дополнительные дни отпуска |

Правильный ответ: 1-Д, 2-Г, 3-Б, 4-А, 5-В

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

3. Соотнесите формы материального стимулирования с видами деятельности, где они наиболее распространены.

- | Вид деятельности | Форма материального стимулирования |
|----------------------------|--------------------------------------|
| 1) Крупные корпорации | А) Бонусы за выполнение плана продаж |
| 2) Стартапы | Б) Процент от прибыли компании |
| 3) IT-разработка | В) Фиксированная ставка плюс премии |
| 4) Продажи | Г) Участие в капитале компании |
| 5) Производственный сектор | Д) Выплата тринадцатой зарплаты |

Правильный ответ: 1-Д, 2-Г, 3-Б, 4-А, 5-В

Компетенции (индикаторы): ОПК-4 (ОПК-4.3)

4. Соотнесите элементы социального пакета с уровнями управления персоналом.

Уровень управления	Элемент социального пакета
1) Средний менеджмент	А) Бесплатное питание
2) Начальный уровень	Б) Полис ДМС для всей семьи
3) Топ-менеджмент	В) Абонемент в фитнес-клуб
4) Все уровни	Г) Оплата мобильной связи
5) Топ-менеджмент	Д) Участие в прибыли компании

Правильный ответ: 1-В, 2-А, 3-Д, 4-Г, 5-Б

Компетенции (индикаторы): ОПК-4 (ОПК-4.3)

5. Соотнесите типы льгот с ситуациями, когда они предлагаются.

Ситуация	Тип льготы
1) Новичок в компании	А) Льготные кредиты на жильё
2) Сотрудникам, работающим в сложных условиях	Б) Дополнительные оплачиваемые выходные
3) Сотрудник отработал в компании более 10 лет	В) Скидки на продукцию компании
4) Работник стал родителем	Г) Помощь в переезде
5) Постоянные сотрудники	Д) Льготное медицинское обслуживание

Правильный ответ: 1-Г, 2-Д, 3-А, 4-Б, 5-В

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

6. Соотнесите меры сокращения затрат на компенсации с примерами действий.

Пример действия	Мера сокращения затрат
1) Сокращение премиального фонда	А) Замораживание индексации заработной платы
2) Введение режима неполной занятости	Б) Оптимизация численности персонала
3) Отказ от повышения окладов	В) Переход на гибкую систему оплаты труда
4) Сокращение числа сотрудников	Г) Ограничение льгот и бонусов
5) Изменение системы начисления премий	Д) Введение временных ограничений на оплату сверхурочной работы

Правильный ответ: 1-Г, 2-Д, 3-А, 4-Б, 5-В

Компетенции (индикаторы): ОПК-4 (ОПК-4.3)

7. Соотнесите стратегии удержания персонала в кризис с мерами, направленными на сохранение ключевых сотрудников.

Меры	Стратегия удержания
1) Индивидуальные схемы премирования и бонусов	А) Внутренние ротации
2) Организация тимбилдингов и совместных мероприятий	Б) Инвестиции в профессиональное развитие

- 3) Перевод на другие позиции внутри компании В) Программы лояльности
- 4) Предоставление возможностей для обучения и повышения квалификации Г) Гибкая система мотивации
- 5) Предложение долгосрочных контрактов с бонусами за выслугу лет Д) Поддержка командного духа

Правильный ответ: 1-Г, 2-Д, 3-А, 4-Б, 5-В

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

8. Соотнесите финансовые инструменты поддержки сотрудников с конкретными примерами.

- | Примеры | Финансовый инструмент |
|---|----------------------------------|
| 1) Покрытие расходов на обучение детей сотрудников | А) Льготные займы |
| 2) Сниженная процентная ставка по ипотечному кредиту | Б) Ссуды на личные нужды |
| 3) Единовременные выплаты в случае чрезвычайных обстоятельств | В) Кредиты на образование |
| 4) Предоставление беспроцентных кредитов на покупку жилья | Г) Льготные ставки по кредитам |
| 5) Временная финансовая помощь в экстренных ситуациях | Д) Программы материальной помощи |

Правильный ответ: 1-В, 2-Г, 3-Д, 4-А, 5-Б

Компетенции (индикаторы): ОПК-4 (ОПК-4.3)

9. Соотнесите цели политики компенсаций в кризис с ожидаемыми результатами.

- | Ожидаемый результат | Цель политики компенсаций |
|---|--|
| 1) Удержание ценных сотрудников | А) Стабилизация финансового положения компании |
| 2) Поддержание лояльности и доверия коллектива | Б) Сохранение ключевых компетенций |
| 3) Минимизация издержек на персонал | В) Поддержание мотивации сотрудников |
| 4) Повышение вовлеченности и продуктивности | Г) Оптимизация трудовых ресурсов |
| 5) Эффективное использование человеческого капитала | Д) Обеспечение социальной защиты сотрудников |

Правильный ответ: 1-Б, 2-Д, 3-А, 4-В, 5-Г

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

10. Соотнесите мероприятия по поддержке сотрудников в кризис с методами их реализации.

- | Метод реализации | Мероприятие |
|------------------|-------------|
|------------------|-------------|

- | | |
|---|---|
| 1) Гибкий график работы и возможность удалённой работы | А) Программы психологической поддержки |
| 2) Онлайн-курсы и вебинары по развитию профессиональных навыков | Б) Информационное сопровождение |
| 3) Организация досуга для детей сотрудников | В) Льготные условия труда |
| 4) Организация консультаций с психологами | Г) Поддержка профессионального роста |
| 5) Регулярные встречи с руководством для обсуждения ситуации | Д) Социальная поддержка семей сотрудников |

Правильный ответ: 1-В, 2-Г, 3-Д, 4-А, 5-Б

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

11. Соотнесите налоговые обязательства работодателя с примерами выплат сотрудникам.

- | Примеры выплат | Налоговые обязательства |
|-------------------------------------|--|
| 1) Отпускные | А) Обязательные страховые взносы |
| 2) Доходы от продажи акций компании | Б) Налог на доходы физических лиц (НДФЛ) |
| 3) Больничные листы | В) Взносы в Фонд социального страхования |
| 4) Зарплаты и премии | Г) Страховые взносы на случай временной нетрудоспособности |
| 5) Выходные пособия | Д) Налог на прибыль организации |

Правильный ответ: 1-Г, 2-Д, 3-А, 4-Б, 5-В

Компетенции (индикаторы): ОПК-4 (ОПК-4.3)

12. Соотнесите льготы с налоговыми вычетами, которые могут применяться.

- | Налоговый вычет | Льгота |
|-------------------------------------|--|
| 1) Социальный налоговый вычет | А) ДМС (Добровольное медицинское страхование) |
| 2) Социальный налоговый вычет | Б) Оплата обучения сотрудников |
| 3) Профессиональный налоговый вычет | В) Предоставление бесплатных обедов |
| 4) Нет налоговых вычетов | Г) Льготные путевки на санаторно-курортное лечение |
| 5) Стандартный налоговый вычет | Д) Использование служебного транспорта |

Правильный ответ: 1-Г, 2-А, 3-Д, 4-В, 5-Б

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

13. Соотнесите способы уменьшения налоговой нагрузки на компенсацию с примерами мер.

Пример меры	Способ уменьшения налоговой нагрузки
1) Учет расходов на повышение квалификации сотрудников	А) Применение налоговых льгот
2) Использование стандартных налоговых вычетов	Б) Использование социальных вычетов
3) Покупка полиса ДМС для сотрудников	В) Использование профессиональных вычетов
4) Комплексная оценка налоговой политики компании	Г) Уменьшение налогооблагаемой базы
5) Оформление договора аренды жилья для сотрудника	Д) Оптимизация налогообложения
Правильный ответ: 1-В, 2-Г, 3-Б, 4-Д, 5-А	
Компетенции (индикаторы): ОПК-4 (ОПК-4.3)	

14. Соотнесите налоговые риски с действиями работодателей.

Действия работодателя	Налоговый риск
1) Ошибки в бухгалтерской отчетности	А) Нарушение налогового законодательства
2) Искусственное занижение ставок страховых взносов	Б) Занижение налоговой базы
3) Неправильное исчисление налогов	В) Несвоевременная уплата налогов
4) Недостоверное отражение доходов сотрудников	Г) Некорректное оформление документов
5) Задержка платежей в бюджет	Д) Незаконное получение налоговых льгот

Правильный ответ: 1-Г, 2-Д, 3-А, 4-Б, 5-В

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

15. Соотнесите виды компенсационных выплат с налоговым статусом.

Налоговый статус	Вид компенсационной выплаты
1) Налогообложению подлежат сверх установленных норм	А) Командировочные расходы
2) Освобождена от налогообложения в пределах установленного размера	Б) Суточные
3) Налогооблагающиеся в полном объеме	В) Премии за высокие результаты работы
4) Налогооблагаются в полном объеме	Г) Материальная помощь до определенного лимита
5) Освобождены от налогообложения	Д) Выплаты по больничным листам

Правильный ответ: 1-Б, 2-Г, 3-Д, 4-В, 5-А

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

Задания закрытого типа на установление правильной последовательности

Установите правильную последовательность.

Запишите правильную последовательность букв слева направо.

1. Установите правильную последовательность шагов при разработке структуры компенсации и льгот.

- А) Определение целей и задач
- Б) Анализ текущих практик и бенчмаркинга
- В) Формулирование требований к структуре
- Г) Утверждение и внедрение новой структуры
- Д) Разработка структуры и расчет затрат

Правильный ответ: А, Б, В, Д, Г

Компетенции (индикаторы): ОПК-4 (ОПК-4.3)

2. Определите порядок действий при анализе рынка труда для формирования структуры компенсаций.

- А) Сбор данных о средних уровнях оплаты труда
- Б) Идентификация ключевых конкурентов
- В) Выбор критериев сравнения
- Г) Анализ полученных данных
- Д) Определение целевых позиций

Правильный ответ: Д, Б, В, А, Г

Компетенции (индикаторы): ОПК-4 (ОПК-4.3)

3. Установите правильный порядок этапов проектирования системы льгот.

- А) Оценка удовлетворенности сотрудников
- Б) Определение приоритетных направлений развития
- В) Выявление потребностей сотрудников
- Г) Разработка пакета льгот
- Д) Утверждение и реализация плана

Правильный ответ: В, Б, Г, А, Д

Компетенции (индикаторы): ОПК-4 (ОПК-4.3)

4. Определите последовательность шагов при мониторинге и корректировке структуры компенсаций.

- А) Анализ эффективности текущей структуры
- Б) Сбор обратной связи от сотрудников
- В) Пересмотр структуры в зависимости от изменений на рынке труда
- Г) Принятие решения о внесении изменений
- Д) Введение новых элементов в систему компенсаций

Правильный ответ: А, Б, В, Г, Д

Компетенции (индикаторы): ОПК-4 (ОПК-4.3)

5. Установите верную последовательность шагов при проведении бенчмаркинга.

- А) Сравнение с лучшими практиками
- Б) Выбор компаний для сравнения
- В) Определение показателей для сравнения
- Г) Сбор и анализ данных
- Д) Подготовка отчета и рекомендаций

Правильный ответ: Б, В, Г, А, Д

Компетенции (индикаторы): ОПК-4 (ОПК-4.3)

6. Установите правильную последовательность шагов при разработке программы мотивации через компенсации и льготы.

- А) Определение целей и задач программы
- Б) Анализ текущего состояния компенсационной системы
- В) Разработка и утверждение новой программы
- Г) Оценка удовлетворённости сотрудников
- Д) Внедрение и мониторинг программы

Правильный ответ: А, Б, В, Г, Д

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

7. Определите порядок действий при внедрении системы бонусов и премий.

- А) Расчёт размеров бонусов и премий
- Б) Определение критериев для получения бонусов
- В) Утверждение системы бонусов и премий
- Г) Коммуникация с сотрудниками о новой системе
- Д) Мониторинг эффективности системы

Правильный ответ: Б, А, В, Г, Д

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

8. Установите верный порядок этапов при разработке пакета льгот.

- А) Анализ потребностей сотрудников
- Б) Определение бюджета на льготы
- В) Разработка предложения по пакету льгот
- Г) Согласование с руководством и утверждением пакета
- Д) Оценка восприятия сотрудниками предложенного пакета

Правильный ответ: А, Б, В, Г, Д

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

9. Определите последовательность шагов при пересмотре системы компенсаций.

- А) Оценка текущей системы компенсаций
- Б) Сбор предложений и отзывов от сотрудников
- В) Анализ рынка труда и конкурентных предложений
- Г) Внесение изменений в систему компенсаций
- Д) Утверждение и коммуникация изменений сотрудникам

Правильный ответ: А, В, Б, Г, Д

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

10. Установите порядок действий при введении новых видов льгот.

А) Разработка концепции новых льгот

Б) Проведение консультаций с сотрудниками

В) Утверждение новых льгот руководством

Г) Включение новых льгот в общую программу

Д) Оценка эффективности введенных льгот

Правильный ответ: А, Б, В, Г, Д

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

Задания открытого типа

Задания открытого типа на дополнение

Напишите пропущенное слово (словосочетание).

1. _____ — платежи, которые работодатель обязан уплачивать в государственные внебюджетные фонды (например, пенсионное страхование, социальное страхование).

Правильный ответ: Обязательные страховые взносы

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

2. _____ — налог, взимаемый с доходов физических лиц, включая зарплату, премии и некоторые виды компенсаций.

Правильный ответ: Налог на доходы физических лиц (НДФЛ)

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

3. _____ — суммы, уменьшающие налогооблагаемый доход физического лица (например, на детей, инвалидов).

Правильный ответ: Стандартные налоговые вычеты

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

4. _____ — вычеты, предоставляющиеся лицам, занимающимся частной практикой или выполняющим работы по договорам гражданско-правового характера.

Правильный ответ: Профессиональные налоговые вычеты

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

5. _____ — льготы, позволяющие уменьшить сумму налога на доходы, потраченных на благотворительность, обучение, медицину.

Правильный ответ: Социальные налоговые вычеты

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

6. _____ — сумма дохода, подлежащая обложению налогом, исключая необлагаемые части и вычеты.

Правильный ответ: База налогообложения

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

7. _____ — денежные выплаты, предоставляемые работникам взамен понесенных ими расходов (например, командировочные, суточные).

Правильный ответ: Компенсации

Компетенции (индикаторы): ОПК-4 (ОПК-4.3)

8. _____ — дополнительные привилегии, предоставляемые работодателем (например, бесплатное питание, ДМС, корпоративный транспорт).

Правильный ответ: Льготы

Компетенции (индикаторы): ОПК-4 (ОПК-4.3)

9. _____ — вероятность возникновения проблем с налоговыми органами вследствие ошибок в расчете налогов или несоблюдения налогового законодательства.

Правильный ответ: Налоговые риски

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

10. _____ — легальные способы снижения налоговой нагрузки путем использования льгот, вычетов и других инструментов налогового планирования.

Правильный ответ: Оптимизация налогообложения

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

11. _____ — документ, который разрабатывается совместно сотрудником и руководителем и содержит цели, задачи и направления профессионального роста работника.

Правильный ответ: Индивидуальный план развития (ИПР)

Компетенции (индикаторы): ОПК-4 (ОПК-4.3)

12. _____ — совокупность денежных и неденежных выплат и льгот, предоставляемых сотруднику в дополнение к основной зарплате (бонусы, медицинская страховка, обучение и пр.).

Правильный ответ: Компенсационный пакет

Компетенции (индикаторы): ОПК-4 (ОПК-4.3)

13. _____ — регулярный процесс оценки достижений сотрудника, используемый для определения его потенциала и корректировки ИПР.

Правильный ответ: оценка эффективности

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

14. _____ — продвижение сотрудника вверх по карьерной лестнице в рамках одной или нескольких организаций, сопровождающееся увеличением ответственности и вознаграждения.

Правильный ответ: Карьерный рост

Компетенции (индикаторы): ОПК-4 (ОПК-4.3)

15. _____ — индивидуальная работа наставника с сотрудником, направленная на достижение конкретных профессиональных целей и улучшение личных качеств.

Правильный ответ: коучинг

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

16. _____ — форма наставничества, при которой опытный сотрудник помогает менее опытному коллеге развиваться профессионально и личностно.

Правильный ответ: менторство

Компетенции (индикаторы): ОПК-4 (ОПК-4.3)

17. _____ — программы, направленные на приобретение новых знаний и навыков, необходимые для выполнения текущих и будущих обязанностей.

Правильный ответ: обучение и развитие

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

18. _____ — стратегия, направленная на привлечение, развитие и удержание лучших сотрудников для достижения долгосрочного успеха компании.

Правильный ответ: управление талантами

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

19. _____ — система, позволяющая сотрудникам выбирать из набора льгот те, которые наилучшим образом соответствуют их потребностям и предпочтениям.

Правильный ответ: гибкие льготы

Компетенции (индикаторы): ОПК-4 (ОПК-4.3)

20. _____ — комплекс мер, направленных на снижение текучести кадров и мотивацию сотрудников оставаться в компании.

Правильный ответ: стратегии удержания

Компетенции (индикаторы): ОПК-4 (ОПК-4.3)

21. _____ — фиксированный размер денежного вознаграждения, выплачиваемого сотруднику за выполнение его должностных обязанностей.

Правильный ответ: Базовая заработная плата

Компетенции (индикаторы): ОПК-4 (ОПК-4.3)

22. _____ — дополнительное вознаграждение, которое выплачивается за достижение определенных результатов или выполнение поставленных задач.

Правильный ответ: Премияльные выплаты

Компетенции (индикаторы): ОПК-4 (ОПК-4.3)

23. _____ — набор льгот и услуг, предоставляемых работодателем помимо основного заработка (медицинская страховка, оплата отдыха, спортивные абонементы и др.).

Правильный ответ: Социальный пакет

Компетенции (индикаторы): ОПК-4 (ОПК-4.3)

24. _____ — процесс сравнения своей системы компенсаций и льгот с аналогичными системами других компаний для определения конкурентоспособности.

Правильный ответ: Бенчмаркинг

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

25. _____ — структура, определяющая диапазон возможных заработков для каждой должности в зависимости от квалификации и опыта сотрудника.

Правильный ответ: Система градации заработной платы

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

26. _____ — компонент заработной платы, зависящий от результатов работы сотрудника или компании (бонусы, проценты от прибыли и т.п.).

Правильный ответ: Переменная часть вознаграждения / премия

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

27. _____ — освобождение или уменьшение налогов, предоставляемое государством для стимулирования определенных видов экономической активности.

Правильный ответ: Фискальные льготы

Компетенции (индикаторы): ОПК-4 (ОПК-4.3)

28. _____ — материальные выгоды, такие как предоставление служебного автомобиля, мобильного телефона, компьютера и другого оборудования.

Правильный ответ: Инструментальные льготы

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

29. _____ — инициативы работодателя по обеспечению финансовой безопасности сотрудников после выхода на пенсию.

Правильный ответ: Программы пенсионного обеспечения

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

Задания открытого типа с кратким свободным ответом

Дайте ответ на вопрос.

1. Перечислите три ключевых показателя, которые обычно анализируются при оценке конкурентоспособности вознаграждения.

Правильный ответ: Средний уровень заработной платы в отрасли. Соотношение зарплаты и производительности труда. Уровень удовлетворенности сотрудников.

Компетенции (индикаторы): ОПК-4 (ОПК-4.3)

2. Что такое бенчмаркинг в контексте анализа рынка труда? Определение должно включать сравнение с другими компаниями.

Правильный ответ: Бенчмаркинг — это процесс сравнения уровней оплаты труда и компенсационных пакетов вашей компании с показателями других компаний в той же отрасли или регионе.

Компетенции (индикаторы): ОПК-4 (ОПК-4.3)

3. Перечислите два фактора, влияющие на конкурентоспособность вознаграждения.

Правильный ответ: Стоимость жизни в регионе. Общие экономические условия.

Компетенции (индикаторы): ОПК-4 (ОПК-4.3)

4. Объясните, почему важно учитывать производительность труда при анализе конкурентоспособности вознаграждения.

Правильный ответ: Производительность труда позволяет определить, насколько эффективно работают сотрудники, и соответственно, насколько оправдано их вознаграждение. Это помогает установить справедливую и конкурентоспособную оплату труда.

Компетенции (индикаторы): ОПК-4 (ОПК-4.3)

5. Какие данные необходимы для проведения анализа конкурентоспособности вознаграждения?

Правильный ответ: Для анализа конкурентоспособности вознаграждения необходимы данные о заработных платах в аналогичных компаниях, уровне производительности труда, общих экономических условиях и требованиях законодательства.

Компетенции (индикаторы): ОПК-4 (ОПК-4.3)

6. Перечислите три причины, по которым компания может вносить изменения в свою политику компенсаций и льгот.

Правильный ответ: Изменение экономических условий. Необходимость привлечения и удержания талантов. Новые требования законодательства.

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

7. Перечислите два метода, используемых для внедрения изменений в политику компенсаций и льгот.

Правильный ответ: Коммуникационные стратегии. Обучение и информирование сотрудников.

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

8. Объясните, зачем компаниям проводить оценку удовлетворенности сотрудников после внесения изменений в политику компенсаций и льгот.

Правильный ответ: Оценка удовлетворенности позволяет выявить, насколько изменения были восприняты положительно, и определить необходимость дальнейших корректировок для поддержания мотивации и вовлеченности сотрудников.

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

9. Какие три этапа включает процесс управления изменениями в политике компенсаций и льгот?

Правильный ответ: Планирование изменений. Внедрение изменений. Мониторинг и оценка результатов.

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

10. Почему важно учитывать мнение сотрудников при управлении изменениями в политике компенсаций и льгот?

Правильный ответ: Учет мнения сотрудников способствует лучшему пониманию их ожиданий и потребностей, что повышает шансы на успешное внедрение изменений и снижает сопротивление со стороны персонала.

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

11. Назовите три критерия, которые обычно оцениваются при анализе эффективности компенсационной политики.

Правильный ответ: Удовлетворенность сотрудников. Уровень удержания ключевых сотрудников. Производительность труда.

Компетенции (индикаторы): ОПК-4 (ОПК-4.3)

12. Объясните, каким образом можно измерять удовлетворенность сотрудников компенсационной политикой.

Правильный ответ: Удовлетворенность сотрудников можно измерять с помощью опросов, анкетирования, а также анализа уровня жалоб и запросов на изменение условий труда.

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

13. Перечислите два способа мониторинга изменений в уровне удержания сотрудников после введения новой компенсационной политики.

Правильный ответ: Анализ статистики увольнений. Проведение регулярных интервью с ключевыми сотрудниками.

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

14. Почему важно учитывать экономическую эффективность компенсационной политики?

Правильный ответ: Экономическая эффективность показывает, насколько затраты на компенсации оправданы с точки зрения бизнеса, способствуя достижению стратегических целей компании.

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

15. Какие данные необходимы для оценки конкурентоспособности компенсационной политики?

Правильный ответ: Для оценки конкурентоспособности нужны данные о средних уровнях оплаты труда в отрасли, а также сведения о компенсационных пакетах конкурентов.

Компетенции (индикаторы): ОПК-4 (ОПК-4.3)

Задания открытого типа с развернутым ответом

Дайте развернутый ответ на вопрос.

1. Объясните, как компенсации и льготы могут способствовать мотивации сотрудников. Приведите конкретные примеры.

Время выполнения – 20 мин.

Ожидаемый результат:

Компенсации и льготы играют важную роль в мотивации сотрудников, поскольку они обеспечивают не только финансовую поддержку, но и чувство признания и заботы со стороны работодателя. Например, предоставление дополнительного медицинского страхования может показать заботу о здоровье сотрудников, что способствует повышению их лояльности и удовлетворенности работой. Также бонусы и премии за высокие результаты могут стимулировать стремление к лучшим показателям, создавая внутреннюю конкуренцию и повышая производительность. Важно, чтобы компенсационные пакеты были справедливыми и прозрачными, чтобы избежать демотивации.

Критерии оценивания: полное содержательное соответствие приведенному выше пояснению.

Компетенции (индикаторы): ОПК-4 (ОПК-4.3)

2. Какие методы удержания персонала через компенсации и льготы являются наиболее эффективными? Аргументируйте ваш ответ.

Время выполнения – 20 мин.

Ожидаемый результат:

Одним из наиболее эффективных методов удержания персонала является предоставление гибких льгот, которые позволяют сотрудникам выбирать те опции, которые наиболее соответствуют их личным потребностям. Это может включать в себя, например, возможность выбора между дополнительным отпуском и повышением заработной платы. Другим важным методом является

создание прозрачной системы продвижения по службе, связанной с ростом компенсаций. Это создает у сотрудников ощущение перспективы и стимулирует их стремиться к профессиональному росту внутри компании. Наконец, предоставление льгот, связанных с профессиональным развитием, таких как оплата обучения или участие в конференциях, также способствует удержанию, так как сотрудники видят, что компания инвестирует в их будущее.

Критерии оценивания: полное содержательное соответствие приведенному выше пояснению.

Компетенции (индикаторы): ОПК-4 (ОПК-4.3)

3. Каковы основные проблемы, возникающие при разработке и внедрении компенсационных пакетов, направленных на мотивацию и удержание персонала? Предложите пути их решения.

Время выполнения – 20 мин.

Ожидаемый результат:

Одной из главных проблем является сложность в создании универсальной системы компенсаций, которая будет одинаково мотивирующей для всех категорий сотрудников. Решением может стать индивидуальный подход, позволяющий адаптировать компенсационные пакеты под потребности каждого сотрудника. Другой проблемой является недостаток прозрачности в распределении бонусов и премий, что может вызвать недовольство и недоверие среди сотрудников. Для устранения этой проблемы необходимо разработать четкие критерии оценки эффективности и регулярно информировать сотрудников о принципах начисления компенсаций. Еще одна проблема — отсутствие гибкости в системе льгот, что делает её менее привлекательной для молодых специалистов. Решение заключается в предоставлении персонализированных опций, которые могут варьироваться в зависимости от предпочтений сотрудников.

Критерии оценивания: полное содержательное соответствие приведенному выше пояснению.

Компетенции (индикаторы): ОПК-4 (ОПК-4.3)

4. Сравните традиционные и современные подходы к мотивации и удержанию персонала через компенсации и льготы.

Время выполнения – 20 мин.

Ожидаемый результат:

Традиционные подходы к мотивации и удержанию персонала основывались преимущественно на материальных стимулах, таких как высокая заработная плата и фиксированные бонусы. Современные подходы делают акцент на сочетании материальных и нематериальных стимулов, таких как гибкий график работы, возможности для профессионального роста и социальное обеспечение.

Критерии оценивания: полное содержательное соответствие приведенному выше пояснению.

Компетенции (индикаторы): ОПК-4 (ОПК-4.3)

5. Объясните, как индивидуальные планы развития (ИПР) могут влиять на формирование компенсационного пакета сотрудника. Приведите пример.

Время выполнения – 20 мин.

Ожидаемый результат:

Индивидуальные планы развития играют ключевую роль в формировании компенсационного пакета, так как они помогают идентифицировать сильные стороны и зоны роста сотрудника, а также определяют его потенциал для карьерного роста. Когда сотрудник демонстрирует значительные успехи в выполнении своего ИПР, это может привести к увеличению его компенсационного пакета, включая повышение заработной платы, бонусы или расширенный социальный пакет. Например, если сотрудник успешно завершил курс повышения квалификации, связанный с его ИПР, это может стать основанием для пересмотра его заработной платы или предоставления дополнительных льгот.

Критерии оценивания: полное содержательное соответствие приведенному выше пояснению.

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

6. Опишите, как компенсационные пакеты могут быть использованы для поощрения профессионального роста сотрудников. Приведите примеры.

Время выполнения – 20 мин.

Ожидаемый результат:

Компенсационные пакеты могут служить мощным инструментом для поощрения профессионального роста, предлагая сотрудникам стимулы для развития своих навыков и компетенций. Например, компании могут предусматривать увеличение заработной платы или предоставление бонусов за успешное завершение образовательных программ, сертификаций или проектов, связанных с развитием новых навыков. Также возможен вариант включения в компенсационный пакет покрытия расходов на обучение или участие в профессиональных конференциях. Такие меры способствуют не только профессиональному росту сотрудников, но и укреплению их привязанности к компании.

Критерии оценивания: полное содержательное соответствие приведенному выше пояснению.

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

7. Объясните, почему важно учитывать индивидуальные предпочтения сотрудников при разработке компенсационных пакетов. Приведите аргументы.

Время выполнения – 20 мин.

Ожидаемый результат:

При разработке компенсационных пакетов крайне важно учитывать индивидуальные предпочтения сотрудников, так как разные люди могут иметь

разные приоритеты и потребности. Одни могут ценить высокий уровень заработной платы, тогда как другим важнее гибкий график работы или расширенный социальный пакет. Игнорирование индивидуальных предпочтений может привести к снижению мотивации и неудовлетворенности, что негативно скажется на общей производительности и удержании сотрудников. Понимание уникальных нужд каждого сотрудника позволяет создавать персонализированные компенсационные пакеты, которые будут максимально эффективны в плане мотивации и удержания.

Критерии оценивания: полное содержательное соответствие приведенному выше пояснению.

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

8. Каковы основные цели индивидуального плана развития (ИПР)? Какие ключевые элементы должны присутствовать в таком плане?

Время выполнения – 20 мин.

Ожидаемый результат:

Основные цели ИПР заключаются в содействии профессиональному и личностному росту сотрудника, развитии его карьеры и повышении его вклада в успех компании. Ключевыми элементами ИПР являются определение краткосрочных и долгосрочных целей, разработка планов обучения и развития, а также установление механизмов оценки прогресса. ИПР также должен включать в себя ресурсы и поддержку, необходимые для достижения поставленных целей, а также регулярные встречи с менеджером для обсуждения успехов и корректировки планов.

Критерии оценивания: полное содержательное соответствие приведенному выше пояснению.

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

9. Объясните, как факторы внешней среды влияют на разработку структуры компенсации и льгот. Приведите примеры.

Время выполнения – 20 мин.

Ожидаемый результат:

Факторы внешней среды, такие как экономическая ситуация, законодательство и рынок труда, оказывают значительное влияние на разработку структуры компенсации и льгот. Например, в условиях экономического спада компании могут пересмотреть свои компенсационные пакеты, сокращая бонусы и увеличивая долю фиксированного оклада. Законодательные изменения, такие как введение новых налоговых льгот или ужесточение трудового законодательства, также требуют адаптации существующих структур. Рынок труда диктует необходимость регулярного бенчмаркинга для поддержания конкурентоспособности компенсационных пакетов. Таким образом, внешняя среда определяет направление и содержание изменений в структуре компенсации и льгот.

Критерии оценивания: полное содержательное соответствие приведенному выше пояснению.

Компетенции (индикаторы): ОПК-4 (ОПК-4.3)

10. Какие внутренние факторы компании необходимо учитывать при разработке структуры компенсации и льгот? Объясните их значение.

Время выполнения – 20 мин.

Ожидаемый результат:

При разработке структуры компенсации и льгот необходимо учитывать несколько внутренних факторов компании. Во-первых, это миссия и ценности компании, которые определяют общий подход к управлению человеческими ресурсами. Во-вторых, финансовые возможности компании, ограничивающие доступные ресурсы для вознаграждения сотрудников. В-третьих, организационная структура и иерархия должностей, которые задают рамки для дифференциации компенсаций. Наконец, внутренняя культура и традиции компании формируют ожидания сотрудников относительно вознаграждений и льгот. Учет этих факторов позволяет создать сбалансированную и справедливую систему компенсации, соответствующую стратегическим целям компании.

Критерии оценивания: полное содержательное соответствие приведенному выше пояснению.

Компетенции (индикаторы): ОПК-4 (ОПК-4.3)

11. Опишите процесс бенчмаркинга при разработке структуры компенсации и льгот. Какие данные необходимо собирать и анализировать?

Время выполнения – 20 мин.

Ожидаемый результат:

Процесс бенчмаркинга включает сбор и анализ данных о компенсационных практиках конкурентов и ведущих компаний в отрасли. Необходимо исследовать размеры базового оклада, структуру переменной части вознаграждения, а также предлагаемые льготы и социальные пакеты. Важными источниками информации служат отраслевые отчеты, опросы и специализированные агентства. Собранные данные сравниваются с собственными практиками компании, выявляются пробелы и возможности для улучшения. Бенчмаркинг позволяет обеспечить конкурентоспособность компенсационных пакетов и привлечь квалифицированных специалистов.

Критерии оценивания: полное содержательное соответствие приведенному выше пояснению.

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

12. Как принципы справедливости и равенства влияют на разработку структуры компенсации и льгот?

Время выполнения – 20 мин.

Ожидаемый результат:

Принципы справедливости и равенства требуют, чтобы компенсационные пакеты были основаны на объективных критериях, таких как квалификация, опыт и результаты работы. Это предотвращает дискриминацию и обеспечивает равные возможности для всех сотрудников. Например,

одинаковый уровень оплаты труда для людей, выполняющих одну и ту же работу, независимо от пола или возраста, является проявлением принципа равенства. Справедливость требует адекватного вознаграждения за усилия и вклад каждого сотрудника, что способствует поддержанию высокой мотивации и лояльности.

Критерии оценивания: полное содержательное соответствие приведенному выше пояснению.

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

13. Объясните, какую роль социальные пакеты и льготы играют в привлечении и удержании сотрудников. Приведите примеры.

Время выполнения – 20 мин.

Ожидаемый результат:

Социальные пакеты и льготы играют важную роль в привлечении и удержании сотрудников, так как они создают дополнительные стимулы для работы в компании. Они демонстрируют заботу работодателя о благополучии сотрудников и их семьях, что укрепляет лояльность и приверженность компании. Например, предоставление медицинской страховки, оплачиваемых отпусков, программ пенсионного обеспечения и льгот на проезд или питание может значительно повысить привлекательность работодателя на рынке труда. Это также помогает удерживать ценные кадры, снижая текучесть персонала и способствуя длительному сотрудничеству.

Критерии оценивания: полное содержательное соответствие приведенному выше пояснению.

Компетенции (индикаторы): ОПК-4 (ОПК-4.3)

14. Опишите, какие типы социальных пакетов и льгот наиболее востребованы среди сотрудников. Объясните, почему они популярны.

Время выполнения – 20 мин.

Ожидаемый результат:

Наиболее востребованными среди сотрудников являются медицинские страховки, программы пенсионного обеспечения, гибкий график работы и возможности для профессионального развития. Медицинская страховка важна, так как она обеспечивает защиту здоровья сотрудников и их семей, что особенно актуально в условиях растущих медицинских расходов. Программы пенсионного обеспечения помогают сотрудникам планировать свое будущее и чувствовать уверенность в завтрашнем дне. Гибкий график работы ценится за возможность баланса между работой и личной жизнью, а профессиональные тренинги и курсы повышают квалификацию и открывают перспективы карьерного роста. Эти льготы популярны, потому что они отвечают основным жизненным потребностям сотрудников и способствуют улучшению качества их жизни.

Критерии оценивания: полное содержательное соответствие приведенному выше пояснению.

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

15. Как социальные пакеты и льготы могут повлиять на производительность труда сотрудников? Приведите аргументы.

Время выполнения – 20 мин.

Ожидаемый результат:

Социальные пакеты и льготы могут существенно повысить производительность труда сотрудников, поскольку они создают благоприятные условия для работы и снижают стресс. Например, медицинское страхование уменьшает беспокойство о состоянии здоровья, позволяя сотрудникам сосредоточиться на своих обязанностях. Льготы на питание и транспортные расходы облегчают повседневные заботы, освобождая время и энергию для работы. Программы профессионального развития способствуют приобретению новых навыков и знаний, что улучшает качество выполнения задач. Все это вместе взятое ведет к повышению мотивации и удовлетворенности сотрудников, что непосредственно отражается на их производительности.

Критерии оценивания: полное содержательное соответствие приведенному выше пояснению.

Компетенции (индикаторы): ОПК-4 (ОПК-4.3)

16. Объясните, как компании могут оптимизировать свои социальные пакеты и льготы, чтобы сделать их более эффективными и экономически выгодными.

Время выполнения – 20 мин.

Ожидаемый результат:

Для оптимизации социальных пакетов и льгот компании могут использовать аналитику данных и обратную связь от сотрудников. Это поможет выявить наиболее востребованные льготы и исключить те, которые не пользуются популярностью. Внедрение гибкой системы льгот, где сотрудники могут выбирать подходящие им опции, также повысит эффективность, поскольку каждая льгота будет действительно полезной. Компании могут сотрудничать с поставщиками услуг, такими как страховые компании или образовательные учреждения, для получения выгодных условий. Наконец, автоматизация процессов администрирования льгот позволит снизить административные расходы и упростить управление программами.

Критерии оценивания: полное содержательное соответствие приведенному выше пояснению.

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.2)

Экспертное заключение

Представленный фонд оценочных средств (далее – ФОС) по дисциплине «Современные системы оплаты труда» соответствует требованиям ФГОС ВО.

Предлагаемые формы и средства текущего и промежуточного контроля адекватны целям и задачам реализации основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом.

Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины представлены в полном объеме.

Виды оценочных средств, включенные в представленный фонд, отвечают основным принципам формирования ФОС.

Разработанный и представленный для экспертизы фонд оценочных средств рекомендуется к использованию в процессе подготовки обучающихся по указанному направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом.

Председатель учебно-методической комиссии
института управления и государственной службы  Студеникина В.П.

Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобренны изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)