

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце: МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФИО: Силин Яков Петрович  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 11.06.2026 10:53:07  
Уникальный программный ключ: 24f866be2aca16484036a8cbb3c509a95331e605f

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»

25.11.2025 г.  
протокол № 6  
Зав. кафедрой Плахин А.Е.

**Утверждена**  
Советом по учебно-методическим  
вопросам и качеству образования  
16 декабря 2025 г.  
протокол № 4  
Председатель Карх Д.А.



### РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины	Компенсационный менеджмент
Направление подготовки	38.03.02 Менеджмент
Профиль	Управление малым бизнесом
Форма обучения	очно-заочная
Год набора	2026
Разработана: Доцент, к.э.н. Логинова Е.В.	

Екатеринбург  
2025 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>ВВЕДЕНИЕ</b>	<b>3</b>
<b>1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	<b>3</b>
<b>2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП</b>	<b>3</b>
<b>3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	<b>3</b>
<b>4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП</b>	<b>3</b>
<b>5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН</b>	<b>5</b>
<b>6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ</b>	<b>6</b>
<b>7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	<b>7</b>
<b>8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ</b>	<b>10</b>
<b>9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	<b>10</b>
<b>10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ</b>	<b>11</b>
<b>11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ</b>	<b>11</b>

## ВВЕДЕНИЕ

Рабочая программа дисциплины является частью основной профессиональной образовательной программы высшего образования - программы бакалавриата, разработанной в соответствии с ФГОС ВО

ФГОС ВО	Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования- бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 970)
---------	--

### 1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Формирование компетенций по использованию теории и эффективных методов построения и оптимизации системы компенсационного менеджмента в целях повышения производительности труда в организациях

### 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений.

### 3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Промежуточная аттестация	Часов					З.е.
	Всего за семестр	Контактная работа (по уч.зан.)			Самостоятельная работа в том числе подготовка контрольных и курсовых	
		Всего	Лекции	Практические занятия, включая курсовое проектирование		
Семестр 5						
Зачет	108	16	8	8	88	3

### 4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП

В результате освоения ОПОП у выпускника должны быть сформированы компетенции, установленные в соответствии ФГОС ВО.

Шифр и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенций
организационно-управленческий	

<p>ПК-4 Оценка эффективности управления рисками в организации и представление результатов оценки органам управления организации</p>	<p>ИД-1.ПК-4 Знать:</p> <p>Заинтересованные стороны в области реализации риск-ориентированного подхода к управлению организацией</p> <p>Международные стандарты в области управления рисками</p> <p>Российские стандарты и требования в области управления рисками</p> <p>Законодательство Российской Федерации по виду деятельности организации и требования (рекомендации) в области управления рисками</p> <p>Корпоративные финансы, теория вероятности и математическая статистика, корпоративное управление, поведенческая экономика, нейроэкономика и теория принятия решений</p> <p>Организация управленческой отчетности организации, отдельных бизнес-процессов, проектов, решений</p> <p>Цели организации, цели и задачи бизнес-процессов, цели ключевых управленческих решений</p> <p>Организационная структура организации</p> <p>Органы управления организации</p> <p>Подходы к управлению, методы и инструменты управления рисками, в том числе оценки рисков, включая идентификацию и анализ влияния рисков на цели организации и ключевые показатели деятельности, приоритизации рисков, определения критериев существенности</p> <p>Состав, форма и порядок формирования отчетности с учетом рисков</p> <p>Модели зрелости в области управления рисками</p> <p>Критерии оценки уровня зрелости методики управления рисками</p> <p>Методы формирования дорожной карты внедрения риск-ориентированного подхода к управлению организацией</p> <p>Программное обеспечение в области риск-ориентированного управления организацией, оценки влияния рисков на цели организации</p> <p>Подходы к коммуникации и доведению информации до исполнительных органов и совета директоров</p> <p>Нормы профессиональной этики</p> <p>Профессиональные сообщества</p> <p>Иностранный язык в объеме, необходимом для выполнения трудовой функции</p> <p>Защита персональных данных</p> <p>Основы работы в операционных системах</p> <p>Принципы соблюдения информационной безопасности, сохранения конфиденциальности данных</p>
---	---

<p>ПК - 4 Оценка эффективности управления рисками в организации и представление результатов оценки органам управления организации</p>	<p>ИД-2.ПК-4 Уметь: Выбирать внешних подрядчиков для независимой оценки риск-ориентированного подхода к управлению организацией Организовывать и проводить интервью с заинтересованными сторонами, руководителями биз-нес-подразделений организации и изучение требований (рекомендаций) в отношении внедрения риск-ориентированного подхода к управлению организацией или управления рисками Организовывать и координировать работу по оценке уровня зрелости методики управления рисками и разрабатывать рекомендации для внедрения риск-ориентированного подхода к управлению организацией Формировать и представлять материалы о достижениях организации в области управления рисками в рамках профессиональных сообществ Изучать лучшую практику внедрения риск-ориентированного управления на предмет применения в организации Создавать и воспроизводить видеоролики, презентации, слайд-шоу, медиафайлы и итоговую продукцию из исходных аудиокомпонентов, визуальных и мультимедийных компонентов Применять подходы безопасной работы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (защита персональных данных, антивирусная защита, информационная гигиена) Управлять размещением цифровой информации, в том числе в дисковых хранилищах локальной и глобальной компьютерной сети Формировать медиатеки для структурированного хранения и каталогизации цифровой информации</p>
	<p>ИД-3.ПК-4 Иметь практический опыт: Работа по отбору внешних подрядчиков для независимой оценки риск-ориентированного управления организацией Организация и проведение интервью с заинтересованными сторонами, руководителями бизнес-подразделений организации и изучение требований (рекомендаций) в отношении внедрения риск-ориентированного подхода к управлению организацией или управления рисками Организация, координация работы по оценке уровня зрелости управления рисками и разработке рекомендаций для внедрения риск-ориентированного подхода к управлению организацией Обмен знаниями в области управления рисками в рамках профессиональных сообществ, изучение лучшей практики внедрения риск-ориентированного управления в организациях для дальнейшей оценки уровня зрелости</p>

## 5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Тема	Часов						
	Наименование темы	Всего часов	Контактная работа (по уч. зан.)			Самост. работа	Контроль самостоятельной работы
			Лекции	Лабораторные	Практические занятия		
<b>Семестр 5</b>		<b>104</b>					
Тема 1.	Компенсационный менеджмент: основные	10	1		1	8	
Тема 2.	Компенсационная политика организации (ПК-	12	1		1	10	

Тема 3.	Методы формирования базовой части заработной платы	12	1		1	10	
Тема 4.	Материальное стимулирование труда	11	0,5		0,5	10	
Тема 5.	Моральное стимулирование труда	11	0,5		0,5	10	
Тема 6.	Компенсации за эффективность труда	12	1		1	10	
Тема 7.	Затраты организации на персонал.	12	1		1	10	
Тема 8.	Социальная мотивация трудовой деятельности	12	1		1	10	
Тема 9.	Управление компенсационного менеджмента системой	12	1		1	10	

## 6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ

Раздел/Тема	Вид оценочного средства	Описание оценочного средства	Критерии оценивания
Текущий контроль (Приложение 4)			
тема 1-3	Контрольная работа (Приложение 4)	Контрольная работа содержит практические задания.	20 баллов
тема 4-6	Контрольная работа (Приложение 4)	Контрольная работа содержит практические задания.	20 баллов
тема 7-9	Контрольная работа (Приложение 4)	Контрольная работа содержит практические задания.	30 баллов
Промежуточная аттестация (Приложение 5)			
5 семестр (За)	Билеты к зачету	билет содержит два теоретических вопроса	100 баллов

### ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Показатель оценки освоения ОПОП формируется на основе объединения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающегося.

Показатель рейтинга по каждой дисциплине выражается в процентах, который показывает уровень подготовки студента.

Текущий контроль. Используется 100-балльная система оценивания. Оценка работы студента в течение семестра осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой оценки учебных достижений в процессе обучения по данной дисциплине.

В рабочих программах дисциплин и практик закреплены виды текущего контроля, планируемые результаты контрольных мероприятий и критерии оценки учебных достижений.

В течение семестра преподавателем проводится не менее 3-х контрольных мероприятий, по оценке деятельности студента. Если посещения занятий по дисциплине включены в рейтинг, то данный показатель составляет не более 20% от максимального количества баллов по дисциплине.

Промежуточная аттестация. Используется 5-балльная система оценивания. Оценка работы студента по окончании дисциплины (части дисциплины) осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой оценки достижений студента в процессе обучения по данной дисциплине. Промежуточная аттестация также проводится по окончании формирования компетенций.

Порядок перевода рейтинга, предусмотренных системой оценивания, по дисциплине, в пятибалльную систему.

Высокий уровень – 100% - 70% - отлично, хорошо.

Средний уровень – 69% - 50% - удовлетворительно.

Показатель оценки	По 5-балльной системе	Характеристика показателя
100% - 85%	отлично	обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на высоком уровне
84% - 70%	хорошо	обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов.  Могут быть допущены недочеты, исправленные студентом самостоятельно в процессе работы (ответаи т.д.)
69% - 50%	удовлетворительно	обладают общими теоретическими знаниями, умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на среднем уровне. Допускаются ошибки, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.
49 % и менее	неудовлетворительно	обладают не полным объемом общих теоретическими знаниями, не умеют самостоятельно применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов. Не сформированы умения и навыки для
100% - 50%	зачтено	характеристика показателя соответствует «отлично», «хорошо», «удовлетворительно»
49 % и менее	не зачтено	характеристика показателя соответствует «неудовлетворительно»

## 7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 7.1. Содержание лекций

<p>Тема 1. Компенсационный менеджмент: основные понятия Компенсационный менеджмент как вид управленческой деятельности</p>
<p>Тема 2. Компенсационная политика организации (ПК-4) Понятие и основные элементы компенсационной политики</p>
<p>Тема 3. Методы формирования базовой части заработной платы Базовая заработная плата. Постоянная часть денежного вознаграждения.</p>
<p>Тема 4. Материальное стимулирование труда Сущность и основные элементы материального стимулирования труда.</p>
<p>Тема 5. Моральное стимулирование труда Моральное стимулирование труда: сущность и основные направления.</p>
<p>Тема 6. Компенсации за эффективность труда Оценка эффективности труда в системе компенсационного менеджмента.</p>
<p>Тема 7. Затраты организации на персонал. Сущность затрат на персонал. Бюджет расходов организации на персонал.</p>
<p>Тема 8. Социальная мотивация трудовой деятельности Социальный пакет организации: его сущность и структура.</p>
<p>Тема 9. Управление системой компенсационного менеджмента Государственное регулирование системы оплаты труда.</p>

#### 7.2 Содержание практических занятий и лабораторных работ

<p>Тема 2. Компенсационная политика организации (ПК-4) Виды компенсационной политики. Разработка компенсационной политики.</p>
<p>Тема 3. Методы формирования базовой части заработной платы Структура базовой заработной платы</p>
<p>Тема 4. Материальное стимулирование труда Материальное стимулирование труда: премирование и депремирование.</p>
<p>Тема 5. Моральное стимулирование труда Методы морального стимулирования труда.</p>
<p>Тема 6. Компенсации за эффективность труда Сбалансированная система показателей как инструмент стратегического управления.</p>
<p>Тема 7. Затраты организации на персонал. Формирование и использование фонда оплаты труда.</p>
<p>Тема 8. Социальная мотивация трудовой деятельности Социальные льготы в организации.</p>

Тема 9. Управление системой компенсационного менеджмента  
Отраслевые тарифные соглашения

### 7.3. Содержание самостоятельной работы

Тема 2. Компенсационная политика организации (ПК-4)  
Разработка конкурентоспособной системы компенсаций.

Тема 3. Методы формирования базовой части заработной платы  
Конкурентоспособность базовой заработной платы.

Тема 4. Материальное стимулирование труда  
Участие персонала в деятельности организации.

Тема 5. Моральное стимулирование труда  
Положение о моральном стимулировании персонала.

Тема 6. Компенсации за эффективность труда  
Методика оценки трудового вклада.

Тема 7. Затраты организации на персонал.  
Факторы влияющие на размер оплаты труда и фонд оплаты труда.

Тема 8. Социальная мотивация трудовой деятельности  
Социальный пакет как часть компенсационного пакета.

Тема 9. Управление системой компенсационного менеджмента  
Мотивирующая организационная среда организации.

7.3.1. Примерные вопросы для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену  
Приложение 1

7.3.2. Практические задания по дисциплине для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену  
Приложение 2

7.3.3. Перечень курсовых работ  
Учебным планом не предусмотрено

7.4. Электронное портфолио обучающегося  
материалы не размещаются

7.5. Методические рекомендации по выполнению контрольной работы  
Учебным планом не предусмотрено

7.6 Методические рекомендации по выполнению курсовой работы  
учебным планом не предусмотрено

## **8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

### ***По заявлению студента***

В целях доступности освоения программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья при необходимости кафедра обеспечивает следующие условия:

- особый порядок освоения дисциплины, с учетом состояния их здоровья;
- электронные образовательные ресурсы по дисциплине в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья;
- изучение дисциплины по индивидуальному учебному плану (вне зависимости от формы обучения);
- электронное обучение и дистанционные образовательные технологии, которые предусматривают возможности приема-передачи информации в доступных для них формах.
- доступ (удаленный доступ), к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определен РПД.

## **9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

**Сайт библиотеки УрГЭУ**  
<http://lib.usue.ru/>

### **Основная литература:**

2. Минева О. К., Арутюнян С. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности[Электронный ресурс]:Учебник. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020. -275 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/981560>

### **Дополнительная литература:**

2. Боковня А.Е. Мотивация - основа управления человеческими ресурсами (теория и практика формирования мотивирующей организационной среды и создания единой системы мотивации компании) [Электронный ресурс]: Монография. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 144 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1861123>

## **10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

### **Перечень лицензионного программного обеспечения:**

МойОфис стандартный. Соглашение № СК-281 от 7 июня 2017. Дата заключения - 07.06.2017. Срок действия лицензии - без ограничения срока.

Astra Linux Common Edition. Договор №0417-ПО/2019 от 08.05.2019, Акт №Sk000343 от 24.05.2019 и Контракт № 35-У/2018 от 13.06.2018, Акт № УТ213 от 17.12.2018. Срок действия лицензии - без ограничения срока.

### **Перечень информационных справочных систем, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:**

Справочно-правовая система Консультант+. Договор № 143/223-У/2025 от 02.12.2025. Срок действия лицензии до 31.12.2026

Справочно-правовая система Гарант. Договор № 58419 от 22 декабря 2015. Срок действия лицензии - без ограничения срока

## **11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Реализация учебной дисциплины осуществляется с использованием материально-технической базы УрГЭУ, обеспечивающей проведение всех видов учебных занятий и научно-исследовательской и самостоятельной работы обучающихся:

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения всех видов занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду УрГЭУ.

Все помещения укомплектованы специализированной мебелью и оснащены мультимедийным оборудованием (информационно-телекоммуникационным, иным компьютерным), доступом к информационно-поисковым, справочно-правовым системам, электронным библиотечным системам, базам данных действующего законодательства, иным информационным ресурсам служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа презентации и другие учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации.

### 7.3.1. Примерные вопросы для самостоятельной подготовки к зачету

1. Дисциплинарные меры воздействия на мотивацию персонала
2. Компенсации, гарантируемые российским законодательством по труду.
3. Компенсационная программа организации
4. Механизм формирования мотивации. Типы трудовой мотивации и их значение в компенсационном менеджменте.
5. Сущность и характеристика компенсационной политики организации.
6. Компенсационная политика: функции, задачи, принципы.
7. Оплата труда на основе KPI (Key Performance Indicators). Принципы разработки KPI.
8. Отраслевые тарифные соглашения как инструмент регулирования уровня заработной платы
9. Политика вознаграждения в компании. Стратегические решения в области компенсационного менеджмента.
10. Принципы стимулирования труда.
11. Прогрессивные системы оплаты труда.
12. Системы премирования персонала из прибыли
13. Состав компенсационного пакета топ-менеджера организации
14. Социальная политика и структура социального пакета организации. Принципы дифференциации социального пакета.
15. Социальные льготы и выплаты, их виды и роль в компенсационном менеджменте.
16. Стимулирование труда, его виды и цели. Классификация стимулов к труду.
17. Дискриминация в оплате труда
18. Структура компенсационного пакета и принципы его построения.
19. Сущность и значение компенсационного менеджмента.
20. Сущность, цели и методы грейдинга.
21. Требования к системе материального стимулирования.
22. Управление карьерой и обучение персонала в компенсационном менеджменте.
23. Затраты на оплату труда персонала. Оценка эффективности.
24. Социальная мотивация персонала.
25. Участие в прибылях и распределении доходов.
26. Факторы, влияющие на уровень заработной платы, и их оценка в процессе организации оплаты труда.
27. Процедура депремирования.
28. Разработка положения по оплате труда

**7.3.2. Практические задания по дисциплине для самостоятельной подготовки к экзамену**

№№	Содержание задания	Компетенция
<b>Задания открытого типа</b>		
1.	Какие необходимо провести мероприятия в секторе мотивации сотрудников для устранения таких видов рисков, как уход «узких» специалистов; уход руководителей высшего звена; отсутствие у работников мотивации к внесению инициативных предложений?	ПК-4
2.	Какие необходимо провести мероприятия при увольнении сотрудников для избежания таких рисков, как моральный ущерб фирмы в виде антирекламы, финансовый ущерб в случае обращения уволенного сотрудника в суд?	ПК-4
3.	Обозначьте мероприятия для устранения рисков, возникающих в процессе материальной мотивации трудовой деятельности.	ПК-4
4.	Укажите, как компании возместить значительные финансовые средства, вложенные в обучение сотрудника, решившего уйти из нее?	ПК-4
5.	Укажите риски процесса организации оплаты труда работников. Как их избежать/смягчить?	ПК-4
<b>Задания закрытого типа</b>		
1.	К возможным рискам в управлении социальным развитием персонала относят: а) отсутствие кадровых мероприятий, направленных на повышение лояльности сотрудников; б) отсутствие дополнительных опций социального пакета тем работникам, которые обеспечивают социальное и экономическое развитие организации; в) отсутствие комфортных условий труда; г) неэффективное функциональное распределение ответственности и обязанностей по управлению персоналом.	ПК-4
2.	Риски персонала чаще всего представлены (продолжите фразу): а) рисками потери информации внутри организации и рисками нарушения/замедления бизнес-процессов, например, при увольнении сотрудников или уходе в отпуск; б) хеджированием; в) хеджированием и рисками нарушения/замедления бизнес-процессов, например, при увольнении сотрудников или уходе	ПК-4

№№	Содержание задания	Компетенция
	в отпуск; г) нет верного варианта ответа.	
3.	<p>Укажите риск, обусловленный некорректно рассчитанными сдельными расценками при сдельных системах оплаты труда, отсутствием доплат межразрядной разницы при привлечении квалифицированных рабочих к выполнению низкоквалифицированных работ, что в конечном итоге приводит к неправильной оплате работникам за фактически выполненную работу:</p> <p>а) риск хеджирования;  б) риск некорректной тарификации выполняемых работ;  в) риск несоответствия профессии и квалификационного разряда характеристикам, описанным в едином тарифно-квалификационном справочнике;  г) риск несоблюдения условий установления и применения форм и систем оплаты труда.</p>	ПК-4
4.	<p>Такая процедура контроля, как установление порядка определения названия профессии и соответствия квалифицированному разряду, предусмотрена при возникновении следующего вида риска:</p> <p>а) несоответствие профессии и квалификационного разряда характеристикам, описанным в едином тарифно-квалификационном справочнике;  б) некорректная тарификация выполняемых работ;  в) оплата труда работников не соответствует трудовому вкладу и условиям труда;  г) страхование от потерь</p>	ПК-4
5.	<p>Данный риск обусловлен отсутствием на предприятии критериев оценки трудового вклада работников, выполнения показателей, дифференциации при начислении заработной платы:</p> <p>а) риск несоответствия оплаты труда работников трудовому вкладу и условиям труда;  б) риск некорректной тарификации выполняемых работ;  в) риск несоответствия профессии и квалификационного разряда характеристикам, описанным в едином тарифно-квалификационном справочнике;  г) риск страхования от потерь.</p>	ПК-4