

Документ подписан электронной подписью  
 Информация о владельце:  
 ФИО: Косенок Сергей Михайлович  
 Должность: ректор  
 Дата подписания: 26.05.2026 13:50:24  
 Уникальный программный ключ:  
 e3a68f3eaa1e62674b5414998099d3d6bfdcf836

**Тестовое задание для диагностического тестирования по дисциплине:**

***Современные проблемы оплаты труда, 3 семестр***

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

Проверяемая компетенция	Задание	Варианты ответов	Тип сложности вопроса
ПК-6.1	1. При обосновании премиальной системы важно определить:	1) уровень фонда заработной платы и средней заработной платы 2) распределение выявленных отклонений между работниками 3) размер ожидаемой экономии при достижении премиальных показателей 4) выявление уровня средней заработной платы 5) распределение абсолютного отклонения фактических выплат от плановых	средний
ПК-6.1	2. Размер премии, как основа для начисления премии, означает, что:	1) за каждый процент выполнения премиальных показателей платится 10% от фонда заработной платы 2) за каждый процент выполнения премиальных показателей платится данный процент от фонда заработной платы 3) при начислении премии не учитывается размер фонда заработной платы 4) при начислении премии учитывается размер ожидаемой экономии при достижении премиальных показателей 5) при начислении премии учитывается зарплатоемкость продукции	средний

ПК-6.1	3. Дифференциация заработной платы осуществляется в зависимости от:	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) качества, величины и эффективности трудового вклада работника</li> <li>2) размера установленного государством минимума заработной платы</li> <li>3) природно-климатических особенностей региона</li> <li>4) возраста работника</li> <li>5) условий труда</li> </ul>	высокий
ПК-6.1	4. Теория мотивации В. Врума:	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) подразделяет потребности на гигиенические и мотивирующие</li> <li>2) предполагает, что мотивация есть функция потребностей, ожиданий и справедливости вознаграждения</li> <li>3) предполагает, что результативный труд всегда ведет к удовлетворению работника</li> <li>4) основана на предположении, что человек направляет свои усилия на достижение какой либо цели только тогда, когда уверен в большой вероятности удовлетворения своих потребностей</li> <li>5) нет правильного ответа</li> </ul>	средний
ПК-6.1	5. Назовите одну из главных причин изменения заработной платы в организации:	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) иерархическое перемещение работников</li> <li>2) инфляция</li> <li>3) увеличение выпуска продукции</li> <li>4) повышение образования и квалификации</li> <li>5) уменьшение персонала</li> </ul>	низкий
ПК-6.1	6. Основная цель премирования:	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) экономия средств на оплату труда</li> <li>2) увеличение гибкой части заработной платы</li> <li>3) повышение эффективности работы предприятия на основе стимулирования трудовой активности персонала</li> <li>4) закрепление работников на предприятии</li> </ul>	низкий
ПК-6.1	7. Участие в прибылях предприятия:	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) представляет собой выплату наемным работникам в дополнение к заработной плате доли чистой прибыли предприятия</li> </ul>	высокий

		<p>2) понимают как выплату наемным работникам в дополнение к их заработной плате части прибыли, которая в противном случае ушла бы держателям акций</p> <p>3) участие в управлении предприятием</p> <p>4) все ответы правильные</p> <p>5) все ответы неправильные</p>	
ПК-6.1	8. Повременную форму заработной платы целесообразно применять, если:	<p>1) количественные показатели работы зависят от усилий работника</p> <p>2) количественные показатели работы не зависят от усилий работника</p> <p>3) возможен учет количественного результата индивидуальной или коллективной работы</p> <p>4) затруднительно установить измерители количественного результата индивидуальной или коллективной работы</p> <p>5) возможно заранее определить объем, номенклатуру, трудоемкость работ</p> <p>6) сложно заранее определить объем, номенклатуру, трудоемкость работ</p>	высокий
ПК-6.1	9. Экономическая эффективность премиальной системы предполагает, что:	<p>1) реальная заработная плата работников повышается</p> <p>2) результаты (полученная экономия, дополнительная прибыль) внедрения премиальной системы превышают затраты (сумму выплаченных премий)</p> <p>3) средний процент премии не превышает расчетного максимально допустимого процента</p> <p>4) внедрение премиальной системы стимулирует</p>	высокий

		работников к повышению трудовой активности	
ПК-6.1	10. В основе теории мотивации Ф. Герцберга лежат следующие положения:	<p>1) потребности делятся на гигиенические (размер оплаты, условия труда, межличностные отношения, характер контроля) и мотивирующие факторы (ощущение успеха, продвижение по службе, признание, ответственность, рост возможностей)</p> <p>2) наличие гигиенических факторов не дает развиваться неудовлетворению работой</p> <p>3) для достижения мотивации необходимо обеспечить воздействие мотивирующих факторов</p> <p>4) для эффективной мотивации подчиненных руководитель должен сам вникнуть в сущность работы</p>	средний
ПК-6.1	11. Сдельная оплата применяется в следующих случаях:	<p>1) имеется количественный результат труда</p> <p>2) количественный результат может быть достаточно точно измерен</p> <p>3) существует необходимость стимулировать увеличение объемов произведенной продукции</p> <p>4) рост выработки исключает ухудшение качества продукции (работ, услуг), нарушение технологии производства и правил техники безопасности</p>	средний
ПК-6.1	12. Поощрения за экономию конкретных видов ресурсов, рационализаторские предложения, внедрение новых видов техники - это:	<p>1) текущее премирование</p> <p>2) единовременное поощрение</p> <p>3) специальное премирование</p> <p>4) отложенные выплаты</p>	средний

ПК-6.1	13. Сверхурочные работы оплачиваются:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) в обычном размере</li> <li>2) не менее чем в полуторном размере</li> <li>3) не менее чем в двойном размере</li> <li>4) за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере</li> </ol>	средний
ПК-6.1	14. В случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) заключенных последними (по дате заключения)</li> <li>2) заключенных первыми (по дате заключения)</li> <li>3) наиболее благоприятные для работодателей</li> <li>4) наиболее благоприятные для работников</li> <li>5) нет правильного ответа</li> </ol>	низкий
ПК-6.1	15. Вознаграждения по итогам работы за год, в связи с юбилейными датами относятся к системам:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) текущего премирования</li> <li>2) единовременного поощрения</li> <li>3) специального премирования</li> <li>4) отложенных выплат</li> </ol>	низкий
ПК-6.1	16. Смешанные системы оплаты труда:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) характеризуются применением шкалы прогрессивно возрастающих расценок</li> <li>2) характеризуются применением шкалы постепенно снижающихся расценок</li> <li>3) включают в себя элементы как сдельной, так и повременной формы заработной платы</li> <li>4) сочетают оплату по нормам времени и нормам выработки</li> </ol>	средний
ПК-6.1	17. Как называются действия, состоящие в определении ценности рабочих мест:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) ранжирование рабочих мест</li> <li>2) классификация рабочих мест</li> <li>3) создание системы разрядов</li> <li>4) группировка рабочих мест</li> <li>5) разделение рабочих мест</li> </ol>	низкий
ПК-6.1	18. Сущность дифференцированных систем оплаты труда заключается в том, что:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) уровень оплаты за единицу работы изменяется при отклонении уровня выполнения заданий от установленной эталонной базы</li> <li>2) расценки дифференцируются в зависимости от условий труда</li> </ol>	средний

		<p>3) нормы выработки дифференцируются в зависимости от квалификации работников</p> <p>4) работники поощряются с помощью системы дифференцированных доплат и надбавок</p>	
ПК-6.1	19. Система участия в прибыли Скэнлона рекомендуется для предприятий, выпускающих:	<p>1) трудоемкую продукцию</p> <p>2) капиталоемкую продукцию</p> <p>3) высококачественную продукцию</p> <p>4) массовую продукцию</p>	средний
ПК-6.1	20. Система участия в прибыли Раккера рекомендуется для предприятий, выпускающих:	<p>1) трудоемкую продукцию</p> <p>2) капиталоемкую продукцию</p> <p>3) материалоемкую продукцию</p> <p>4) массовую продукцию</p>	высокий