Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 24.10.2024 14:21:41
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bff679172803da5b7b559fc69e2

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ»
(ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ)

Экономический факультет
Кафедра государственных закупок, менеджмента и государственного управления

УТВЕРЖДЕН
на заседании кафедры
Протокол от «04» марта 2024 г. № 8
Зав. кафедрой _____ /Трофимовская А.В./

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТ

По учебной дисциплине
Бюджетирование расходов на персонал

Направление подготовки
38.04.02 Менеджмент

Программа подготовки
Кадровый менеджмент и консалтинг
Квалификация
Магистр

Форма обучения
Очная, заочная

Мытищи
2024

1. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
ДПК-2 - Способен осуществлять анализ и контроль в области управления персоналом; оценивать результаты управленческих мероприятий, вести расчет затрат на персонал для формирования бюджета.	1.Работа на учебных занятиях 2.Самостоятельная работа
ДПК-5 - Способен консультировать и оказывать помощь должностным лицам организации по диагностике и оценке структуры и функций системы управления персоналом; разрабатывать предложения по развитию процессов управления персоналом для достижения целей организации.	1.Работа на учебных занятиях 2.Самостоятельная работа

1.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оцениваемые компетенции	**Уровень освоения компетенций**	**Этап формирования**	**Описание показателей**	**Критерии оценивания**	**Шкала оценивания**
ДПК-2	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2.Самостоятельная работа	**Знать:** - основные направления формирования бюджета, **Уметь:** - проводить анализ затрат на персонал расходов на персонал, **Владеть:** - основными методами принятия управленческих решений при бюджетировании расходов на персонал	Тест Доклад	Шкала оценивания доклада, Шкала оценивания теста
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2.Самостоятельная работа	**Знать:** - направления и принципы бюджетирования **Уметь:** - проводить анализ и контроль затрат на персонал расходов на персонал, **Владеть:** - основными методами принятия и оценки управленческих решений при бюджетировании расходов на	Тест Доклад Рецензия	Шкала оценивания доклада, Шкала оценивания теста, Шкала оценивания рецензии

			персонал		
ДПК-5	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях. 2. Самостоятельная работа.	**Знать** - основные подходы к бюджетированию в управлении кадрами в организации - основные этапы разработки системы бюджетирования расходов на персонал **Уметь** - применять основные показатели оценки системы бюджетирования расходов на персонал	Устный опрос, доклад	Шкала оценивания доклада Шкала оценивания устного опроса
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях. 2. Самостоятельная работа.	**Знать** - актуальные подходы к построению и оценке эффективности технологий бюджетирования расходов на персонал **Уметь** - консультировать и оказывать помощь должностным лицам организации по разработке и оценке системы бюджетирования расходов на персонал **Владеть** - навыками разработки предложений по развитию системы бюджетирования расходов на персонал для достижения целей организации	Устный опрос, доклад	Шкала оценивания доклада Шкала оценивания устного опроса

Шкала оценивания доклада

Критерии оценивания	Баллы
Степень раскрытия темы	0-3
Личный вклад автора	0-3
Структурированность материала	0-3
Постраничные ссылки	0-3
Объем и качество используемых источников	0-2
Оформление текста и грамотность речи	0-3

Защита доклада	0-3
Максимальное количество баллов:	**20**

Шкала оценивания теста

Критерии оценивания	Баллы
80-100% правильных ответов	20-18
70-75 % правильных ответов	17-15
50-65 % правильных ответов	14-10
менее 50 % правильных ответов	9-0

Шкала оценивания рецензии

Критерии оценивания	Интервал оценивания
Рецензия написана грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения. Студент работе выдвигает новые идеи и трактовки, демонстрирует способность анализировать материал.	0-5
Рецензия написана грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения студента обоснована.	0-5
Рецензия написана грамотным научным языком, в работе не продемонстрирована способность к научному анализу, допущены ошибки.	0-5
Рецензия выполнена формально, отсутствует анализ.	0-5

Максимальное количество баллов –20

1.3. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Тестовые задания

1. Элементами центров затрат являются:
    1. центры прибылей;
    2. центры регулируемых затрат;
    3. центры планируемых затрат;
    4. центры произвольных затрат;
    5. центры инвестиционных затрат.
2. Классификационными признаками затрат предприятия на персонал являются:
    1. срок окупаемости;
    2. источник финансирования;
    3. время возмещения;
    4. варианты кадровой политики;
    5. целевое назначение.
3. Показатели издержек на содержание персонала являются:
    1. доля издержек на персонал в объеме реализации;
    2. издержки на одного сотрудника;

3. объем произведенной продукции;
4. бюджет предприятия;
5. издержки на один производительный час.

4. Основными составляющими издержек на рабочую силу являются:
1. приобретение оборудования;
2. заработная плата персонала;
3. доплаты и надбавки к заработной плате;
4. расширение сферы деятельности;
5. взносы в фонды социального страхования.

5. Целями составления бюджетов являются:
1. мотивация руководителей на достижение целей организации;
2. выявление потребностей в денежных ресурсах;
3. принятие управленческих решений;
4. разработка концепции ведения бизнеса;
5. учет полной себестоимости.

6. Составляющими элементами текущего (операционного) бюджет являются:
1. бюджет прибылей и убытков;
2. бюджет реализации;
3. бюджет производства;
4. бюджет капиталовложений;
5. бюджет общепроизводственных расходов.

7. Для оценки эффективности управления персоналом и правильности составления бюджетов проводит:
1. аудит персонала;
2. контроллинг персонала;
3. факторный анализ отклонений;
4. анализ трудовых показателей;
5. социологические исследования.

8. Документ, содержащий общий размер затрат на персонал, их состав по статьям расходов с разбивкой по плановым периодам называется:
1. прогнозный баланс;
2. план денежных потоков;
3. бюджет производства;
4. бюджет на персонал;
5. баланс прибылей и убытков.

9. Этапами разработки бюджета затрат на содержание персонала являются:
1. утверждение штатного расписания;
2. утверждение бюджета расходов на персонал;
3. принятие управленческих решений;
4. сбор информации от руководителей;
5. разработка форматов кадрового планирования;
6. анализ трудовых показателей.

10. Элементами технологии контроля персонала являются:
1. исследование;

2. предварительный контроль;
3. текущий контроль;
4. оперативный контроль;
5. заключительный контроль.

11. Видами источников информации для экспертной диагностики управления персоналом являются:

1. прямые;
2. косвенные;
3. оперативные;
4. учетные;
5. внеучетные.

Темы докладов

1. HR-бюджетирование как функция управления персоналом.
2. Особенности организации HR-бюджетирования.
3. Проведение HR-бюджетирования: цели и задачи.
4. Направления экономии бюджет на персонал в кризис.
5. Этапы создания проекта бюджета по управлению персоналом.
6. Рассмотрение и утверждение HR-бюджета.
7. Исполнение бюджета и контроль.
8. Составление отчета об исполнении бюджета и его анализ.
9. Основные ошибки при составлении HR-бюджета.
10. Классификация затрат на персонал.

Вопросы к зачету

1. Сущность процесса бюджетирования в управлении персоналом. Основные понятия, цели и задачи бюджетирования.
2. Факторы, вызывающие изменение расходов на персонал.
3. Бюджет затрат на привлечение персонала: сущность, задачи и структура затрат.
4. Основные подходы к процессу бюджетирования в управлении персоналом.
5. Факторы, вызывающие изменение фонда оплаты труда персонала.
6. Факторы, вызывающие изменение расходов организации на подбор персонала.
7. Понятие бюджета. Классификация бюджетов.
8. Факторы, вызывающие изменение расходов организации на обучение персонала.
9. Понятие бюджета в управлении персоналом. Классификация бюджетов в управлении персоналом.
10. Долгосрочные и краткосрочные бюджеты: сущность и особенности разработки.

11. Типовые расходы кадровой службы, источники их возникновения.
12. Методы бюджетирования в организации.
13. Роль и зоны ответственности кадровой службы в процессе бюджетирования.
14. Бюджет затрат на адаптацию персонала: сущность, задачи и структура затрат
15. Контроль и анализ использования бюджета в управлении персоналом.
16. Функции бюджетирования в организации.
17. Этапы формирования HR - бюджета в организации.
18. Затраты на персонал и статьи их списания в соответствии с Налоговым Кодексом РФ.
19. Разработка HR - бюджета в соответствии с основными технологиями управления персоналом.
20. Бюджет затрат на высвобождение персонала: сущность, задачи и структура затрат.
21. Основные проблемы, возникающие при формировании HR – бюджета.
22. Согласование, защита и утверждение HR – бюджета: понятие, процедура проведения. Методы обоснования расходов на персонал.
23. Современные методы оптимизации затрат на персонал.
24. Бюджет затрат на выплату вознаграждения и премирование работников: сущность, задачи и структура затрат.

Перечень статей для рецензии

1. Ксенз А.С. Тюнин Е.Б.ИССЛЕДОВАНИЕ И РАЗРАБОТКА ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗАТРАТАМИ НА ПЕРСОНАЛ ПРЕДПРИЯТИЯ // Инновации и инвестиции – 2020

https://cyberleninka.ru/article/n/issledovanie-i-razrabotka-informatsionno-analiticheskoy-sistemy-upravleniya-zatratami-na-personal-predpriyatiya

2. Ефремова Е.А. Сравнительный анализ технологий бюджетирования // Актуальные проблемы авиации и космонавтики - 2017

https://cyberleninka.ru/article/n/sravnitelnyy-analiz-tehnologiy-byudzhetirovaniya

1.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Одним из условий, обеспечивающих успех практических занятий, является совокупность определенных конкретных требований к докладам студентов. Эти требования должны быть достаточно четкими и в то же время не настолько регламентированными, чтобы сковывать творческую мысль, насаждать схематизм.

Перечень требований к выступлению студента:

- связь выступления с предшествующей темой или вопросом;

- раскрытие сущности проблемы;

- методологическое значение для научной, профессиональной и практической деятельности.

Важнейшие требования к выступлениям студентов – самостоятельность в подборе фактического материала и аналитическом отношении к нему, умение рассматривать примеры и факты во взаимосвязи и взаимообусловленности, отбирать наиболее существенные из них.

Приводимые студентом примеры и факты должны быть существенными, по возможности перекликаться с программой подготовки. Примеры из области наук, близких к программе подготовки студента, из сферы познания. Выступление студента должно соответствовать требованиям логики. Четкое вычленение излагаемой проблемы, ее точная формулировка, неукоснительная последовательность аргументации именно данной проблемы, без неоправданных отступлений от нее в процессе обоснования, безусловная доказательность, непротиворечивость и полнота аргументации, правильное и содержательное использование понятий и терминов.

Тестовая система предусматривает вопросы / задания, на которые магистрант должен дать один или несколько вариантов правильного ответа из предложенного списка ответов. При поиске ответа необходимо проявлять внимательность. Прежде всего, следует иметь в виду, что в предлагаемом задании всегда будет один правильный и один неправильный ответ. Всех правильных или всех неправильных ответов (если это специально не оговорено в формулировке вопроса) быть не может. Нередко в вопросе уже содержится смысловая подсказка, что правильным является только один ответ, поэтому при его нахождении продолжать дальнейшие поиски уже не требуется.

Структура написания рецензии: цель публикации, по мнению студента, характер публикации (научная, прикладная и т.д.), последовательность и логика изложения, язык работы, доступность изложения, результаты, полученные автором публикации, их обоснованность, достоинство публикации, недостатки публикации, актуальность, степень новизны результатов, по мнению студента.

От магистрантов требуется посещение лекций и практических занятий, выполнение заданий, предусмотренных рабочей программой дисциплины. Максимальное количество баллов, которые магистрант может набрать за текущий контроль – 60 баллов. Минимальное количество баллов, которые должен набрать магистрант в течение текущего контроля – 40 баллов.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета. Зачет проводится по билетам, в каждый из которых включены 2 вопроса. На зачете магистрант может набрать максимально – 20 баллов.

Требования к зачету

1. для подготовки к ответам на вопросы магистрант должен использовать не только курс лекций и основную литературу, но и дополнительную литературу, показать умение давать развернутые ответы на поставленные вопросы.

2. ответы на вопросы должны быть даны в соответствии с формулировкой вопроса и содержать не только изученный теоретический материал, но и собственное понимание проблемы.

3. в ответах желательно привести примеры из практики.

Рекомендации по подготовке к зачету

Подготовку к зачету необходимо начать с проработки основных вопросов по дисциплине, изучаемых в процессе обучения. Для этого необходимо прочесть и уяснить содержание теоретического материала по учебникам и учебным пособиям по дисциплине.

Особое внимание при подготовке к зачету необходимо уделить терминологии, т.к. успешное овладение любой дисциплиной предполагает усвоение основных понятий, их признаков и особенности.

Таким образом, подготовка к зачету по дисциплине включает в себя:

подбор примеров из практики, иллюстрирующих теоретический материал курса;

систематизацию и конкретизацию основных понятий дисциплины;

составление примерного плана ответа на экзаменационные вопросы.

Форма проведения зачета - выступление студента перед преподавателем с ответами на вопросы. Результаты озвучиваются сразу после ответа на вопросы. Оценка знаний студента в процессе зачета проводится по следующим критериям.

Шкала оценивания зачета

Критерий оценивания	Баллы
Студент демонстрирует высокие знания основных понятий и терминов по изучаемой дисциплине. Знает учебный материал, умеет сопоставить его, сделать выводы, умеет привести примеры, подтверждающие основные теоретические положения.	36-40
Студент хорошо знает учебный материал, но допускает некоторые неточности при формулировке понятий, не все теоретические положения может подтвердить соответствующим примером.	30-35
Студент имеет общее представление о методологии и методах научных исследований, дает неточные формулировки основных понятий, воспроизводит материал, но не может его сопоставить, примеры, либо не соответствуют теории, либо вообще отсутствуют.	20-29
Ответы даны не по существу поставленных вопросов, поверхностны, расплывчаты, примеры отсутствуют	0-19

Итоговая шкала по дисциплине в 4 семестре на 2 курсе обучения

Итоговая оценка по дисциплине выставляется по приведенной ниже шкале. При выставлении итоговой оценки преподавателем учитывается работа магистранта в течение всего срока освоения дисциплины, а также оценка по промежуточной аттестации.

Баллы, полученные магистрантом по текущему контролю и промежуточной аттестации	Оценка в традиционной системе
41 - 100	Зачтено
0 - 40	Не зачтено