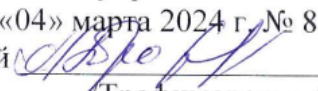


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 24.10.2024 14:21:41
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bffa79172803da5b7b559fc69e2

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 
Грофимовская А.В./

**ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

По учебной дисциплине
Технологии формирования HR-бюджетов

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 виды затрат на персонал, Уметь: - использовать количественные и качественные методы для анализа расходов на персонал, Владеть: - основными методами для проведения анализа бюджета на персонал	Тест Доклад	Шкала оценивания доклада, Шкала оценивания теста
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2.Самостоятельная работа	Знать: - виды затрат на персонал и принципы бюджетирования Уметь: - находить организационные управленческие решения в области формирования и контроля расходов на персонал Владеть: - основными методами для проведения анализа формирования и реализации бюджета	Тест Доклад Рецензия	Шкала оценивания доклада, Шкала оценивания теста, Шкала оценивания рецензии

			на 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 технологий формирования HR-бюджета Уметь - применять основные показатели оценки эффективности формирования HR-бюджета	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 формирования HR-бюджета в современных условиях Уметь - консультировать и оказывать помощь должностным лицам организации по формированию HR-бюджета Владеть - навыками разработки предложений по развитию технологий формирования HR-бюджета 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. Экономическая эффективность управления персоналом проявляется в возможности достигать позитивные, а также избегать отрицательные с социальной точки зрения изменения в организации:

- а) верно;
- б) неверно.

2. В основные расходы на персонал включаются статьи:

- а) выплаты внештатным сотрудникам;
- б) премирование;
- в) оклады штатных сотрудников.

3. Коэффициент текучести (по категориям персонала) представляет собой:

- а) отношение разницы между числом сотрудников на начало периода и числом уволившихся за этот срок к среднесписочной численности;
- б) отношение уволенных по собственному желанию или за нарушение трудовой дисциплины к среднесписочному числу работников;

в) отношение доли персонала со стажем работы в организации от трех (пяти) лет и более к общему числу сотрудников.

4. К социальным результатам управления персоналом в разрезе подсистемы развития персонала относятся:

- а) развитие индивидуальных способностей работников;
- б) овладение социокультурными нормами организации;
- в) соблюдение этических норм взаимоотношений;
- г) формирование чувства причастности работника к делам организации.

5. Показателями результативности управления персоналом по такому направлению деятельности как обеспечение потребности в персонале являются:

- а) процент текучести кадров среди работников с высоким потенциалом;
- б) процент уволившихся работников со стажем менее трех лет;
- в) процент внутреннего заполнения вакансий;
- г) средние расходы на найм одного работника.

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 и содержание бюджетирования.
2. Задачи и цели бюджетирования в управлении персоналом.
3. Виды бюджетов. Организация бюджетирования в организации.
4. Классификация затрат на управление персоналом.
5. Определение статей расходов на персонал
6. Разработка форматов кадрового планирования.
7. Рассмотрение бюджета руководящим составом организации.
8. Мероприятия, связанные с исполнением проекта.
9. Написание отчета о проделанной работе и проведение анализа всех расходных статей.
10. Виды контроля HR-бюджета.
11. Методики анализа исполнения бюджета.
12. Показатели контроля и анализа HR-бюджета.

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-byudzhetrovaniya>

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