

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ВГУ»)

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
экономики труда и основ управления



А.А.Федченко

21.04.2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.17 «Бюджетирование расходов на персонал»

- 1. Код и наименование направления подготовки/специальности:**
38.03.01 «Экономика»
- 2. Профиль подготовки/специализации: экономика социально-трудовых отношений**
- 3. Квалификация (степень) выпускника: бакалавр**
- 4. Форма обучения: очная**
- 5. Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины: экономики труда и основ управления**
- 6. Составители программы:**
Федченко Анна Александровна, доктор экономических наук, профессор кафедры экономики труда и основ управления
- 7. Рекомендована:** Научно-методическим советом экономического факультета, протокол № 4 от 15.04. 2021 г.
- 8. Учебный год: 2024/2025** **Семестр: 8**

9. Цели и задачи учебной дисциплины:

Целями освоения учебной дисциплины являются:

- приобретение знаний и умений, необходимых для повышения конкурентоспособности организации и усиления ее инвестиционной привлекательности в условиях инновационного обновления экономики;
- приобретение знаний в области планирования, анализа и контроля затрат на комплектование, использование и обучение персонала;
- приобретение навыков бюджетирования затрат на персонал, контроля и анализа исполнения бюджета.

Задачи учебной дисциплины:

- изучение основных методов, видов бюджетирования и документов, регулирующих бюджетные отношения;
- формирование умения разрабатывать бюджет затрат на наем и высвобождение персонала, на использование персонала, на обучение и развитие персонала;
- освоить методические приемы планирования потребности в персонале;
- выработать способы применения системного подхода к формированию затрат на персонал;
- сформировать алгоритм контроля и анализа исполнения бюджета.

10. Место учебной дисциплины в структуре ООП: вариативная часть блока Б1, формируемая участниками образовательных отношений.

Требования к входным знаниям, умениям и навыкам:

обучающийся должен знать:

- методы определения социально-экономических показателей по труду;
- методики формирования численности персонала и индикаторов трудовой сферы;
- методики определения вознаграждение и социальных выплат персоналу;

обучающийся должен уметь:

- осуществлять корректировку показателей по труду;
- проводить анализ показателей по труду;
- применять методики расчета численности персонала

обучающийся должен иметь навыки:

- проведения анализа показателей по труду;
- использования методического инструментария индикаторов трудовой сферы;
- самостоятельной, творческой работы.

Дисциплины, для которых данная дисциплина является предшествующей: дисциплина читается в 8 семестре.

11. Планируемые результаты обучения по дисциплине/модулю (знания, умения, навыки), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями) и индикаторами их достижения:

Код	Название компетенции	Код(ы)	Индикатор(ы)	Планируемые результаты обучения
ПК-2	Способен анализировать, планировать и контролировать социально-трудовые показатели	ПК-2.2	Осуществляет планирование и корректировку показателей по труду и расходов на персонал	Знать: - методы планирования показателей по труду; - основные понятия, термины и цели бюджетирования. Уметь: - осуществлять корректировку показателей по труду; - формировать бюджет затрат на комплектование компании кадрами;

				<p>Владеть навыками:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проведения анализа показателей по труду; - формирования бюджетной структуры компании.
ПК-3	Способен разработать и усовершенствовать системы организации, оплаты и стимулирования труда	ПК-3.3	Определяет и рассчитывает социально-экономические показатели по труду	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методы определения социально-экономических показателей по труду; - основные виды и методы бюджетирования. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проводить анализ показателей по труду в сфере комплектования и использования, персонала; - проводить анализ показателей по труду в сфере обучения и развития персонала. <p>Владеть навыками:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализа и планирования в сфере комплектования и использования персонала; - анализа и планирования в сфере обучения и развития персонала.
ПК-4	Способен планировать и контролировать воспроизводство (формирование, распределение и использование) трудовых ресурсов и расходов на персонал	ПК-4.1	Применяет методики для планирования и расчета численности персонала и индикаторов трудовой сферы	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методики формирования численности персонала и индикаторов трудовой сферы; - методики определения затрат на вознаграждение и социальные выплаты персоналу. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять методики расчета численности персонала; - формировать бюджет, учитывающий индикаторы трудовой сферы. <p>Владеть навыками:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использования методического инструментария индикаторов трудовой сферы; - использования методического инструментария для формирования бюджетной структуры компании.
		ПК-4.3	Разрабатывает параметры (элементы) системы бюджетирования расходов на персонал	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - системный подход к формированию затрат при бюджетировании расходов на персонал; - законодательно-нормативную базу бюджетирования. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формировать бюджет на наем, высвобождение и использование персонала; - формировать бюджет на обучение и развитие персонала. <p>Владеть навыками:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формирования, согласования и защиты бюджета расходов на персонал; - построения алгоритма контроля и анализа исполнения бюджета расходов на персонал.

12. Объем дисциплины в зачетных единицах/час. (в соответствии с учебным планом)
— 5 з.е. / 180.

Форма промежуточной аттестации - экзамен

13. Трудоемкость по видам учебной работы

Вид учебной работы		Трудоемкость		
		Всего	По семестрам	
			8 семестр	...
Аудиторные занятия		144	144	
в том числе:	лекции	72	72	
	практические	72	72	
	лабораторные			
Самостоятельная работа		36	36	
в том числе: курсовая работа (проект)				
Форма промежуточной аттестации (экзамен – 5 час.)				
Итого:		180	180	

13.1. Содержание дисциплины

п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины	Реализация раздела дисциплины с помощью он-лайн-курса, ЭУМК *
1. Лекции			
1.1	Системный подход к затратам на персонал компании	а). Сущность системного подхода применительно к формированию затрат на персонал б). Основные понятия и термины, используемые при бюджетировании затрат на персонал	
1.2	Система основных методов и видов бюджетирования	а). Основные методы бюджетирования б). Основные виды бюджетирования	
1.3.	Законодательно-нормативная база бюджетирования	а). Классификация затрат на персонал при формировании бюджета б). Документы, регулирующие бюджетные отношения	
1.4.	Этапы работы с бюджетом, контроль и анализ исполнения бюджета	а). Формирование и сведение бюджетов б). Согласование бюджетов в). Защита и утверждение бюджета г). Контроль и анализ исполнения бюджета	
2. Практические занятия			
2.1	Бюджет затрат на комплектование компании персоналом	а). Планирование потребности в персонале б). Методы определения потребности в персонале в). Бюджет затрат на наем персонала г). Бюджет затрат на высвобождение персонала	
2.2	Бюджет затрат на использование персонала	а). Бюджет затрат на адаптацию персонала б). Бюджет затрат на оплату труда персонала в). Бюджет затрат на вознаграждение и премирование г). Бюджет затрат на социальные выплаты персоналу и по социальной программе д). Бюджет затрат на охрану и улучшение условий труда	
2.3.	Бюджет затрат на обучение и развитие персонала	а). Бюджет затрат на обучение персонала б). Бюджет затрат на развитие персонала	
2.4.	Бюджет службы, занимающейся персоналом	а). Структура службы, занимающейся персоналом б). Оптимизация бюджета службы, занимающейся персоналом	

13.2. Темы (разделы) дисциплины и виды занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Виды занятий (количество часов)				
		Лекции	Практические	Лабораторные	Самостоятельная работа	Всего
	Системный подход к затратам на персонал компании	16			4	20
	Система основных методов и видов бюджетирования	20			4	24
	Законодательно-нормативная база бюджетирования	20			4	24
	Бюджет затрат на комплектование компании персоналом		20		6	26
	Бюджет затрат на использование персонала		20		6	26
	Бюджет затрат на обучение и развитие персонала		16		4	20
	Бюджет службы, занимающейся персоналом		16		4	20
	Этапы работы с бюджетом, контроль и анализ исполнения бюджета	16			4	20
	Итого:	72	72		36	180

14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины:

Для достижения цели изучения дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекции и практические занятия.

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции.

Лекция – систематическое, последовательное, чаще монологическое изложение преподавателем учебного материала.

В процессе лекций обучающимся рекомендуется вести конспект для использования полученного материала при подготовке к практическим занятиям и выполнения заданий для самостоятельной работы. Для более полного освоения материалов учебной дисциплины обучающимся рекомендуется дополнить лекционный материал посредством самостоятельной работы с литературой.

Следует обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации.

В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме занятия.

Методические указания для обучающихся при работе на практическом занятии.

Практические занятия реализуются в соответствии с учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины.

В ходе подготовки к практическим занятиям обучающимся рекомендуется изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, рекомен-

дованной преподавателем и предусмотренной настоящей рабочей программой, а также обращаться к публикациям в периодических научных изданиях.

Следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на занятие.

В связи с тем, что активность обучающегося на практических занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса, то подготовка к таким занятиям требует ответственного отношения.

Методические рекомендации по выполнению индивидуального аналитического задания

В период освоения дисциплины обучающийся выполняет индивидуальное аналитическое задание, которое представляется во время проведения промежуточной аттестации. Объектной базой анализа является социально-экономическая деятельность экономических субъектов Российской Федерации. Предметом анализа является процесс бюджетирования расходов на персонал.

Информационная база анализа включает нормативно-правовые документы экономических субъектов, отчеты, информацию с официальных сайтов организаций в сети Интернет, программные документы, официальную статистику и научные публикации по предмету исследования.

Отчет о выполнении индивидуального аналитического задания должен состоять из следующих структурных элементов: титульный лист, основная часть (результаты проведенного исследования с выводами и рекомендациями), список использованных источников, презентация.

Объем отчета должен составлять 5-7 страниц.

15. Перечень основной и дополнительной литературы, ресурсов интернет, необходимых для освоения дисциплины

а) основная литература:

№ п/п	Источник
1.	Скляревская, В.А. Экономика труда / В.А. Скляревская. – Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2018. – 304 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496161
2.	Федченко А.А., Шкиренко Г.А. Экономика социально-трудовых отношений : учебник / А. А. Федченко, Г.А. Шкиренко; Воронежский государственный университет. – Воронеж: Издательский дом ВГУ, 2019. – 388 с.

б) дополнительная литература:

№ п/п	Источник
3.	Долженкова. Ю.В. Рекрутмент и адаптация персонала: современные кадровые технологии : монография / Ю.В. Долженкова, Г.Г. Руденко ; Акад. труда и социал. отношений .— Москва : АТИСО, 2014 .— 183 с. : ил., табл.
4.	Одегов, Ю.Г. Кадровая политика и кадровое планирование: учебник для вузов / Ю.Г. Одегов, М.Г. Лабаджан. — М.: Юрайт, 2014 .— 443 с.
5.	Рябчикова, Т.А. Оплата труда персонала / Т.А. Рябчикова ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Томский Государственный Университет Систем Управления и Радиоэлектроники (ТУСУР). – Томск : ТУСУР, 2016. – 113 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=480890
6.	Самраилова Е.К. Анализ эффективности использования персонала в организации: учебное пособие-практикум / Е.К.Самраилова, С.А., А.Б. Вешкурова. - М., Берлин: Директ-Медиа, 2015. – 210 с.
7.	Соломанидина, Татьяна Оттовна. Мотивация трудовой деятельности персонала : [учебное пособие для студ. вузов, обуч. по специальностям "Управление персоналом", "Организационное поведение", "Мотивация персонала"] / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин .— 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2014 .— 310, [2] с. : ил., табл. — Библиогр.: с. 308-310 .— ISBN 978-5-238-01609-2.

8.	Управление персоналом: теория и практика. Аудит, контроллинг и оценка расходов на персонал : учебно-практическое пособие : [учебное пособие для студ. вузов, обуч. по специальностям "Управление персоналом" и "Менеджмент организации"] / Е.А. Митрофанова, А.В. Софиенко ; Гос. ун-т управления ; под ред. А.Я. Кибанова .— Москва : Проспект, 2013 .— 75, [1] с. : ил., табл. — Авт. указ. на обороте тит. л. — ISBN 978-5-392-09930-6
9.	Управление персоналом : учебное пособие : [для образовательных учреждений] / под ред. Е.Б. Колбачева .— Ростов-на-Дону : Феникс, 2014 .— 381, [1] с. — (Высшее образование) .— Библиогр.: с. 379-[382] .— ISBN 978-5-222-19618-2.
10.	Федченко А.А. Инновационные процессы в социально-трудовой сфере. Высоко качество трудовой жизни / А.А. Федченко. — Saarbrücken : Palmarium Academic Publishing. - 2014 .— 255 с.

в) информационные электронно-образовательные ресурсы (официальные ресурсы интернет)*:

№ п/п	Ресурс
11.	Образовательный портал "Электронный университет ВГУ" https://edu.vsu.ru/
12.	Электронные каталоги зональной научной библиотеки ВГУ http://www.lib.vsu.ru
13.	Национальный цифровой ресурс "РУКОНТ" - межотраслевая электронная библиотека https://rucont.ru
14.	Электронно-библиотечная система "Университетская библиотека online" http://biblioclub.ru/ ,
15.	Электронно-библиотечная система "Лань" https://e.lanbook.com/
16.	Электронно-библиотечная система «ЮРАЙТ» https://urait.ru
17.	Научная электронная библиотека https://elibrary.ru/
18.	Информационно-правовая система Гарант www.garant.ru
19.	Официальный сайт Госкомстата РФ www.gks.ru
20.	Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ www.rosmintrud.ru
21.	Официальный сайт Воронежоблстата – (http://voronezhstat.gks.ru/).
22.	Человеческие ресурсы. Портал – http://www.rhr.ru/ .
23.	Национальный союз кадровиков - http://www.kadrovik.ru/ .
24.	Кадровый менеджмент - http://www.kadrovik.ru/maguru.ru/
25.	HR-менеджмент - http://www.hrm.ru/
26.	HR-портал - http://www.hr-portal.ru/

16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы (учебно-методические рекомендации, пособия, задачки, методические указания по выполнению практических (контрольных) работ и др.)

№ п/п	Источник
1.	Федченко А. А., Шкиренко Г.А. Экономика социально-трудовых отношений [Электронный ресурс] : практикум : [для бакалавров, магистров и аспирантов экономических специальностей, слушателей Президентской программы и других программ бизнес-образования ВГУ] / А.А. Федченко, Г.А. Шкиренко ; Воронеж. гос. ун-т .— Электрон. текстовые дан. — Воронеж : Экономический факультет ВГУ, 2019 .— <URL: http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m19-225.pdf >.
2.	Леонова, О.В. Основы научных исследований : Методические рекомендации для практических занятий / О.В. Леонова ; Министерство транспорта Российской Федерации, Московская государственная академия водного транспорта. - Москва : Альтаир-МГАВТ, 2015. - 62 с. : ил., табл., схем. - Библиогр. в кн.; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=429860
3.	Организация самостоятельной работы студентов.: методическое пособие / Под ред. Ю.Г. Одегова и М.Н. Кулапова. – СПб.: Специальная Литература, 2009. – 447 с.
4.	Федченко А.А. Аудит социально-трудовой сферы организации. Учебное пособие для вузов / А.А. Федченко. – Воронеж, Издательско-полиграфический центр Воронежского государственного университета, 2009. – 180 с.
5.	Демонстрационные и методические материалы, план семинаров, темы докладов на портале edu.vsu.ru < https://edu.vsu.ru/ >

17. Образовательные технологии, используемые при реализации учебной дисциплины, включая дистанционные образовательные технологии (ДОТ, электронное обучение (ЭО), смешанное обучение):

При реализации дисциплины проводятся обзорные лекции, проблемные и дискуссионные семинарские занятия, выполняется индивидуальное аналитическое задание. Проверка индивидуального аналитического задания может осуществляться с использованием дистанционных образовательных технологий (ДОТ).

Программа курса может реализоваться с применением дистанционных образовательных технологий через Образовательный портал "Электронный университет ВГУ" <https://edu.vsu.ru/>, где представлены следующие материалы: программа дисциплины, план практических занятий, задания для самостоятельной работы; а также предоставляется возможность в режиме онлайн проводить занятия в соответствии с расписанием.

18. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Учебная аудитория: специализированная мебель, ноутбук, проектор, экран для проектора настенный, WHDMI-приемник; помещение для самостоятельной работы: специализированная мебель, компьютеры; программное обеспечение общего назначения Microsoft Office.

19. Оценочные средства для проведения текущей и промежуточной аттестаций

Порядок оценки освоения обучающимися учебного материала определяется содержанием следующих разделов дисциплины:

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Компетенция(и)	Индикатор(ы) достижения компетенции	Оценочные средства
1.	Системный подход к затратам на персонал компании	ПК-2	ПК-2.2	опрос, доклад
2.	Система основных методов и видов бюджетирования	ПК-3	ПК-3.3	опрос, доклад
3.	Законодательно-нормативная база бюджетирования	ПК-3	ПК-3.3	опрос, доклад
4.	Бюджет затрат на комплектование компании персоналом	ПК-4	ПК-4.1	практическое задание
5.	Бюджет затрат на использование персонала	ПК-4	ПК-4.1	практическое задание
6.	Бюджет затрат на обучение и развитие персонала	ПК-4	ПК-4.3	практическое задание
7.	Бюджет службы, занимающейся персоналом	ПК-4	ПК-4.3	практическое задание
8.	Этапы работы с бюджетом, контроль и анализ исполнения бюджета	ПК-3	ПК-3.3	опрос, доклад
Промежуточная аттестация форма контроля – экзамен				КИМ

20. Типовые оценочные средства и методические материалы, определяющие процедуры оценивания

20.1. Текущий контроль успеваемости

Контроль успеваемости по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств:

Опрос по теме на практическом занятии

Тема 1. Системный подход к затратам на персонал компании

1. Сущность системного подхода применительно к формированию затрат на персонал
2. Основные понятия и термины, используемые при бюджетировании затрат на персонал

Тема 2. Система основных методов и видов бюджетирования

1. Основные методы бюджетирования
2. Основные виды бюджетирования

Тема 3. Законодательно-нормативная база бюджетирования

1. Классификация затрат на персонал при формировании бюджета
2. Документы, регулирующие бюджетные отношения

Тема 8. Этапы работы с бюджетом, контроль и анализ исполнения бюджета

1. Формирование и сведение бюджетов
2. Согласование бюджетов
3. Защита и утверждение бюджета
4. Контроль и анализ исполнения бюджета

Практическое задание на практическом занятии

Тема 4. Бюджет затрат на комплектование компании персоналом

1. Планирование потребности в персонале
2. Методы определения потребности в персонале
3. Бюджет затрат на наем персонала
4. Бюджет затрат на высвобождение персонала

Тема 5. Бюджет затрат на использование персонала

1. Бюджет затрат на адаптацию персонала
2. Бюджет затрат на оплату труда персонала
3. Бюджет затрат на вознаграждение и премирование
4. Бюджет затрат на социальные выплаты персоналу и по социальной программе
5. Бюджет затрат на охрану и улучшение условий труда

Тема 6. Бюджет затрат на обучение и развитие персонала

1. Бюджет затрат на обучение персонала
2. Бюджет затрат на развитие персонала

Тема 7. Бюджет службы, занимающейся персоналом

1. Структура службы, занимающейся персоналом
2. Оптимизация бюджета службы, занимающейся персоналом

Критерии оценивания:

Критерии оценивания	Шкала оценок
Обучающийся в полной мере владеет понятийным аппаратом по данному вопросу; полностью раскрывает суть вопроса, способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований	Отлично
Обучающийся в основном владеет понятийным аппаратом по данному вопросу; способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований. Не в полной мере раскрыта суть вопроса.	Хорошо
Обучающийся демонстрирует частичные знания понятийного аппарата; не всегда способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований. Продемонстрировано слабое понимание сути вопроса.	Удовлетворительно
Обучающийся демонстрирует отрывочные, фрагментарные знания, при ответе допускает грубые ошибки.	Неудовлетворительно

Темы докладов на практическом занятии

1. Необходимость использования системного подхода к затратам на персонал компании

2. Цели бюджетирования затрат на персонал
3. Основные методы бюджетирования затрат на персонал
4. Основные виды бюджетирования затрат на персонал
5. Роль законодательно-нормативной базы бюджетирования
6. Классификация затрат на персонал при формировании бюджета
7. Документы, регулирующие бюджетные отношения
8. Цель разработки бюджета затрат на комплектование компании персоналом
9. Планирование потребности в персонале
10. Методы определения потребности в персонале
11. Бюджет затрат на наем персонала
12. Бюджет затрат на высвобождение персоналам
13. Цель разработки бюджета затрат на использование персонала
14. Бюджет затрат на адаптацию персонала
15. Бюджет затрат на оплату труда персонала
16. Бюджет затрат на вознаграждение и премирование
17. Бюджет затрат на социальные выплаты персоналу и по социальной программе
18. Бюджет затрат на охрану и улучшение условий труда
19. Цель разработки бюджета затрат на обучение и развитие персонала
20. Бюджет затрат на обучение персонала
21. Бюджет затрат на развитие персонала
22. Цель разработки бюджета службы, занимающейся персоналом
23. Структура службы, нанимающей персонал
24. Оптимизация бюджета службы, занимающейся персоналом
25. Этапы работы с бюджетом
26. Формирование и сведение бюджетов
27. Согласование бюджетов
28. Защита и утверждение бюджета
29. Контроль и анализ исполнения бюджета
30. Алгоритм реализации системного подхода к затратам на персонал компании

Критерии оценивания:

Критерии оценивания	Шкала оценок
Представленный материал кратко, емко, четко определяет проблему, представлена авторская позиция на исследуемый вопрос	Отлично
Представленный материал отличается неточностью или не вполне четко представлена авторская позиция	Хорошо
При подготовке материала использован один источник, нет авторской позиции, не в полном объеме рассмотрен вопрос	Удовлетворительно
Материал подготовлен не по теме, или не подготовлен	Неудовлетворительно

20.2. Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств:

- оценка работы на практических занятиях в течение семестра;
- презентация результатов индивидуального практического задания.

Требования к выполнению заданий, шкалы и критерии оценивания

Индивидуальное практическое задание

В ходе презентации обучающийся должен в логической последовательности представить материал, содержащий: анализ одного или нескольких элементов бюджетирования затрат на персонал:

- планирование потребности в персонале
- методы определения потребности в персонале
- бюджет затрат на наем персонала
- бюджет затрат на высвобождение персоналам
- бюджет затрат на адаптацию персонала
- бюджет затрат на оплату труда персонала
- бюджет затрат на вознаграждение и премирование
- бюджет затрат на социальные выплаты персоналу и по социальной программе
- бюджет затрат на охрану и улучшение условий труда
- бюджет затрат на обучение персонала
- бюджет затрат на развитие персонала
- структура службы, нанимающейся персоналом
- оптимизация бюджета службы, занимающейся персоналом

На основе проведенного анализа необходимо сделать обоснованные выводы об эффективности управления в данном направлении и предложить рекомендации по его совершенствованию.

Критерии оценки качества презентации результатов индивидуального практического задания:

Критерии оценивания компетенций	Шкала оценок
Обучающимся в логической последовательности представлен анализ одного или нескольких элементов бюджетирования затрат на персонал. Сделаны обоснованные выводы об эффективности управления в данном направлении и предложены рекомендации по его совершенствованию. Обучающийся уверенно отвечает на вопросы по каждому из компонентов презентации.	Отлично
Обучающимся представлен материал, содержащий: анализ одного или нескольких элементов бюджетирования затрат на персонал. Сделаны выводы об эффективности управления в данном направлении и предложены рекомендации по его совершенствованию. При этом не все выводы и предложенные рекомендации по совершенствованию системы управления достаточно обоснованы и содержательно раскрыты. Обучающийся дает неполные ответы на вопросы по отдельным компонентам презентации.	Хорошо
Обучающимся не раскрыты отдельные компоненты презентации. Обучающийся испытывает сложности при ответе на вопросы по отдельным компонентам презентации.	Удовлетворительно
Обучающимся не раскрыта большая часть компонентов презентации, допущены неточности в характеристике отдельных компонентов презентации, нарушена логика представления материала. Обучающийся допускает грубые ошибки при ответе на вопросы по компонентам презентации.	Неудовлетворительно

Итоговая оценка определяется как средняя арифметическая оценок за работу на практических занятиях в течение семестра, за презентацию результатов индивидуального практического задания, за выполнение КИМ.

Пример контрольно-измерительного материала

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
Федченко А.А.

подпись, расшифровка
21.04.2021 г.

Направление подготовки / специальность 38.03.01 «Экономика»

Дисциплина «Бюджетирование затрат на персонал»

Курс 4

Форма обучения очная

Вид аттестации промежуточная

Вид контроля экзамен

Контрольно-измерительный материал № 2

1. Основные методы бюджетирования затрат на персонал
2. Бюджет затрат на вознаграждение и премирование

Преподаватель _____ А.А. Федченко
подпись

Пример практического задания

Рассчитайте плановый размер затрат на развитие персонала в первом квартале 2023 года при условии, что:

- программой повышения квалификации предусмотрено направить на краткосрочные семинары 25 человек;
- средняя стоимость одного семинара в прошлом году составляла 18000 руб., в следующем году предусмотрено повышение его стоимости на 10 %.

Критерии оценки КИМ:

Критерии оценивания компетенций	Шкала оценок
Обучающийся способен анализировать, планировать и контролировать социально-трудовые показатели, разработать и усовершенствовать системы организации, оплаты и стимулирования труда, планировать и контролировать воспроизводство (формирование, распределение и использование) трудовых ресурсов и расходов на персонал, обосновывать управленческие решения.	Отлично
Ответ на контрольно-измерительный материал не соответствует одному из перечисленных показателей, но обучающийся	Хорошо

дает правильные ответы на дополнительные вопросы, демонстрирует способность обосновывать управленческие решения.	
Ответ на контрольно-измерительный материал не соответствует любым двум из перечисленных показателей. Обучающийся не четко обосновывает управленческие решения.	Удовлетворительно
Ответ на контрольно-измерительный материал не соответствует трем перечисленным показателям. Обучающийся демонстрирует отрывочные, фрагментарные знания дисциплины «Бюджетирование расходов на персонал», допускает грубые ошибки.	Неудовлетворительно

При проведении промежуточной аттестации обучающихся с применением дистанционных образовательных технологий применяются следующие требования.

Для сдачи необходимо представить материалы по всем темам и написать итоговую зачетную работу в форме индивидуального практического задания, выполнить КИМ.