

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Крылова Людмила Васильевна
Должность: Проректор по учебно-методической работе
Дата подписания: 27.02.2025 20:14:27
Уникальный программный ключ:
b066544bae1e449cd8bfce392f7224a676871b2

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Донецкий национальный университет экономики и торговли
имени Михаила Туган-Барановского»

Кафедра экономики предприятия и управления персоналом

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой

 Бакунов А.А.
(подпись)

«19» февраля 2024 г.



ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

по учебной дисциплине

Б1.В.32 Бюджетирование и оценка эффективности работы с персоналом

(шифр и наименование учебной дисциплины)

38.03.03 Управление персоналом

(код и наименование направления подготовки)

-

(наименование профиля подготовки)

Разработчик:

доцент

(должность)


(подпись)

Позжаева Татьяна Владимировна

Оценочные материалы рассмотрены и утверждены на заседании кафедры
от «19» февраля 2024 г., протокол № 12

Донецк 2024 г.

Паспорт
оценочных материалов по учебной дисциплине
Бюджетирование и оценка эффективности работы с персоналом
(наименование учебной дисциплины)

Таблица 1 - Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в результате освоения учебной дисциплины (модуля) или практики

№ п/п	Код и наименование контролируемой компетенции	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	Этапы формирования (семестр изучения)
1	ПК-1. Способен формировать карту поиска кандидатов	Тема 1. Сущность планирования в организации.	8
		Тема 2. HR-бюджет как инструмент планирования расходов предприятия.	
2	ПК-5. Способен проводить анализ показателей по труду	Тема 3. Затраты на персонал.	8
		Тема 4. Построение бюджета рекрутинга персонала.	
3	ПК-7. Способен осуществлять деятельность по развитию персонала	Тема 5. Построение бюджета развития персонала.	8
		Тема 8. Основные направления оценки эффективности работы с персоналом.	
4	ПК-8. Способен осуществлять деятельность по организации труда и оплаты персонала	Тема 6. Разработка бюджета оплаты труда и на стимулирование персонала.	8
		Тема 7. Разработка бюджета высвобождения персонала.	

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Таблица 2 - Показатели оценивания компетенций

№ п/п	Код контролируемой компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины, практики	Наименование оценочного средства
1	ПК-1. Способен формировать карту поиска кандидатов	ИДК-1 _{ПК-1} Определяет потребность в трудовых ресурсах и составляет профиль должности	Тема 1. Сущность планирования в организации.	Собеседование (устный опрос), тест
			Тема 2. HR-бюджет как инструмент планирования расходов предприятия.	Собеседование (устный опрос), тест, разноуровневые задания
2	ПК-5. Способен проводить анализ показателей по труду	ИДК-1 _{ПК-5} Анализирует численность, состав и движение персонала ИДК-2 _{ПК-5} Анализирует использование рабочего времени	Тема 3. Затраты на персонал.	Собеседование (устный опрос), тест, разноуровневые задания
			Тема 4. Построение бюджета рекрутинга	Собеседование (устный опрос), тест,

3	ПК-7. Способен осуществлять деятельность по развитию персонала	ИДК-3 _{ПК-5} Анализирует эффективность и производительность труда ИДК-4 _{ПК-5} Анализирует фонд оплаты труда и затраты на персонал	персонала.	реферат, контрольная работа (ТМК 1)
		ИДК-2 _{ПК-7} Организует обучение персонала ИДК-3 _{ПК-7} Организует адаптацию и стажировку персонала	Тема 5. Построение бюджета развития персонала. Тема 8. Основные направления оценки эффективности работы с персоналом.	Собеседование (устный опрос), тест, разноуровневые задания Собеседование (устный опрос), тест, реферат, контрольная работа (ТМК 2)
4	ПК-8. Способен осуществлять деятельность по организации труда и оплаты персонала	ИДК-1 _{ПК-8} Организует оплату труда персонала ИДК-2 _{ПК-8} Проводит организацию труда персонала	Тема 6. Разработка бюджета оплаты труда и на стимулирование персонала. Тема 7. Разработка бюджета высвобождения персонала.	Собеседование (устный опрос), тест, разноуровневые задания Собеседование (устный опрос), тест, разноуровневые задания

Таблица 3 - Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Собеседование (устный опрос)»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
2-2,1	Ответы на поставленные вопросы излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Полно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Делаются обоснованные выводы. Соблюдаются нормы литературной речи (количество правильных ответов > 90%)
2-1,1	Ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно. Базовые понятия используются, но в недостаточном объеме. Материал излагается уверенно. Раскрыты причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер. Соблюдаются нормы литературной речи (количество правильных ответов >70%)
1-0,6	Допускаются нарушения в последовательности изложения. Неполно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируются поверхностные знания вопроса, с трудом решаются конкретные задачи. Имеются затруднения с выводами. Допускаются нарушения норм литературной речи (количество правильных ответов >50%)
0,5-0	Материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не представляет определенной системы знаний по дисциплине. Не раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Не проводится анализ. Выводы отсутствуют. Ответы на дополнительные вопросы отсутствуют.

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
	Имеются заметные нарушения норм литературной речи (количество правильных ответов <50%)

Таблица 4 - Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу
«Разноуровневые задачи и задания»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
4-3,1	Задания выполнены на высоком уровне, допущены 1-2 незначительные ошибки при расчетах или оформлении, обучающийся аргументировано и уверенно ответил на вопросы преподавателя
3-2,1	Задания выполнены на среднем уровне, допущены более 2 незначительные ошибки при расчетах или оформлении, обучающийся ответил на большинство вопросов преподавателя
2-1,1	Задания выполнены на низком уровне, допущено большое количество существенных ошибок, обучающийся неуверенно ответил на вопросы преподавателя
1-0	Задания не выполнены

Таблица 5 - Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Реферат»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
10-8,1	Реферат представлен на высоком уровне (студент полно осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.)
8-6,1	Реферат представлен на высоком уровне (студент представлен на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.)
6-3,1	Реферат представлен на низком уровне (студент представлен на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.)
3-0	Реферат представлен на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

Таблица 6 - Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу
«Тест»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
5-3,1	Тестовые задания выполнены на высоком уровне (правильные ответы даны на 75-100% вопросов)
3-2,1	Тестовые задания выполнены на низком уровне (правильные ответы даны на

	50-74% вопросов)
2-0	Тестовые задания выполнены на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем 50% вопросов)

Таблица 7 - Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Контрольная работа по смысловому модулю 1и 2» (ТМК 1, ТМК 2)

Шкала оценивания (интервал баллов) ²	Критерий оценивания
10-8,1	Контрольная работа выполнена на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% вопросов/задач)
8-5,1	Контрольная работа выполнена на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89% вопросов/задач)
5-2,1	Контрольная работа выполнена на низком уровне (правильные ответы даны на 60-74% вопросов/задач)
2-0	Контрольная работа выполнена на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем 60%)

Таблица 8 - Перечень оценочных материалов по учебной дисциплине «Бюджетирование и оценка эффективности работы с персоналом»

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
1	Собеседование (устный опрос)	Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой учебной дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по учебной дисциплине или определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы по темам/разделам учебной дисциплины
2	Разноуровневые задачи и задания	Различают задачи и задания: а) репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела учебной дисциплины; б) реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; в) творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей,	Комплект разноуровневых задач и заданий

		аргументировать собственную точку зрения.	
3	Реферат	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.	Темы рефератов
4	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося	Фонд тестовых заданий
5	Контрольная работа (ТМК)	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме, разделу или учебной дисциплине.	Комплект контрольных заданий по вариантам

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ

Логика построения рабочей программы дисциплины «Бюджетирование и оценка эффективности работы с персоналом» ориентирована на формирование системы профессиональных знаний и навыков по организации предпринимательской деятельности, которые отвечали бы новым тенденциям и перспективным требованиям подготовки высококвалифицированных специалистов.

Оценивание знаний, умений и навыков по учебной дисциплине осуществляется посредством использования следующих видов оценочных средств:

- собеседование (устный опрос);
- разноуровневые задачи и задания;
- реферат;
- тест;
- контрольная работа по смысловым модулям (ТМК)

Структура дисциплины «Бюджетирование и оценка эффективности работы с персоналом» представлена двумя смысловыми модулями:

смысловой модуль 1 «Основы планирования расходов на предприятии»;

смысловой модуль 2 «Алгоритмы разработки бюджета для развития предприятия».

При изучении учебной дисциплины в течение семестра обучающийся может набрать максимально 100 баллов. Минимальное количество баллов составляет 60 баллов. Для выполнения заданий, предусмотренных оценочными материалами, обучающийся должен пройти предварительную теоретическую и практическую подготовку на лекционных и практических занятиях, а также при самостоятельном изучении литературных источников.

Текущий контроль знаний обучающихся осуществляется на основании оценки систематичности и активности по каждой теме программного материала дисциплины.

Текущий контроль знаний осуществляется с помощью собеседования и тестов по каждой теме, выполнение разноуровневых задач и задания, предусмотренных для отдельных тем дисциплины по темам смысловых модулей дисциплины.

Собеседование (устный опрос) - это произвольная беседа или целенаправленное собеседование, позволяющее оценить уровень знаний по теме, разделу или учебной дисциплине в целом. Представленные вопросы для собеседования (устного опроса) позволяют оценить уровень знаний студентов, полученных при изучении лекционного материала по каждой теме дисциплины. Максимальное количество баллов по собеседованию составляет 2 балла по каждой теме.

Разноуровневые задачи и задания предполагают решение задач разного уровня, расчет и анализ различных показателей, составление и анализ формул, уравнений, обработка результатов проведенных расчетов. Максимальное количество баллов по собеседованию составляет 4 балла по каждой теме.

Реферат – это средство проверки умений применять полученные знания в ходе самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее. Максимальное количество баллов за выполнение реферата составляет 10 баллов по темам 1 и 2 смыслового модуля.

Тест – это система контрольных заданий определенной формы и содержания, позволяющих объективно оценить уровень знаний по теме, разделу или учебной дисциплине в целом. Представленные тестовые задания позволяют оценить уровень знаний студентов и имеют только один верный ответ. Максимальное количество баллов по тестам составляет 5 баллов по каждой теме.

В конце изучения каждого смыслового модуля обучающийся выполняет текущую модульную контрольную работу по закрепленному варианту. Максимально возможное количество полученных баллов по результатам решения контрольной работы составляет 10 баллов (ТМК 1, 2).

Промежуточная аттестация по дисциплине «Бюджетирование и оценка эффективности работы с персоналом» осуществляется в форме дифференцированного зачета. Дифференцированный зачет представляют собой форму промежуточной аттестации студента, определяемые учебным планом по направлению подготовки ВО.

Дифференцированный зачет, установленный утвержденным учебным планом по дисциплине «Бюджетирование и оценка эффективности работы с персоналом», преследует цель оценить полученные студентом теоретические знания, их уровень, развитие творческого мышления, степень приобретения навыков самостоятельной работы, умение синтезировать полученные знания и

применять их к решению практических задач. Знания студента оцениваются в ходе проведения практических и семинарских занятий.

Таблица 9 - Система начисления баллов по текущему контролю знаний

Максимально возможный балл по виду учебной работы						
Смысловые модули	Текущая аттестация					Итого
	Собеседование (устный опрос)	Разноуровневые задачи и задания	Реферат	Тест	Контрольная работа	
Смысловой модуль 1 «Основы планирования расходов на предприятии»	8	12	10	10	10	50
Смысловой модуль 2 «Алгоритмы разработки бюджета для развития предприятия»	8	12	10	10	10	50
Итого:	16	24	20	20	20	100

Таблица 10 - Распределение баллов, которые получают обучающиеся

Текущее тестирование и самостоятельная работа, балл								Сумма, балл
Смысловой модуль № 1				Смысловой модуль № 2				100
50				50				
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	
10	10	15	15	10	10	15	15	

Примечание. T1, T2, ... , T8 – номера тем соответствующих смысловых модулей

Таблица 11 - Соответствие государственной шкалы оценивания академической успеваемости

	Сумма баллов за все виды учебной деятельности	По государственной шкале	Определение
	90-100	«Отлично» (5)	отлично – отличное выполнение с незначительным количеством неточностей
	80-89	«Хорошо» (4)	хорошо – в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 10 %)
	75-79		хорошо – в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 15 %)
	70-74	«Удовлетворительно» (3)	удовлетворительно – неплохо, но со значительным количеством

	Сумма баллов за все виды учебной деятельности	По государственной шкале	Определение
			недостатков
	60-69		удовлетворительно – выполнение удовлетворяет минимальные критерии
	35-59	«Неудовлетворительно» (2)	неудовлетворительно – с возможностью повторной аттестации
	0-34		неудовлетворительно – с обязательным повторным изучением дисциплины (выставляется комиссией)

Примеры типовых контрольных заданий

Вопросы для собеседования (устного опроса) по 1 модулю

По теме 1. Сущность планирования в организации.

1. Сущность планирования на предприятии.
2. Методы планирования затрат.
3. Определение качественных и количественных потребностей в персонале.
4. Классификация планов.

По теме 2. HR-бюджет как инструмент планирования расходов предприятия.

1. Сущность и этапы разработки HR-бюджета.
2. Функции бюджетирования.
3. Классификация бюджетов.
4. Процедура согласования затрат в организации
5. Центры ответственности в организации.
6. Система показателей бюджетирования.

По теме 3. Затраты на персонал.

1. Отличие понятий «расходы», «затраты», «издержки».
2. Классификация затрат: основные и накладные; переменные, постоянные, условно-переменные и условно-постоянные; прямые и косвенные; релевантные и нерелевантные; регулируемые и нерегулируемые.
3. Классификация затрат по статьям калькуляции.
4. Классификация затрат по экономическим элементам.
5. Учет затрат при составлении бюджета организации.

По теме 4. Построение бюджета рекрутинга персонала.

1. Структура бюджета на подбор персонала.
2. Этапы составления бюджета на подбор персонала.
3. Статьи затрат на подбор персонала.
4. Затраты на массовый и единичный рекрутинг.
5. Калькулирование себестоимости подбора персонала.
6. Оптимизация затрат на рекрутинг персонала.

Варианты разноуровневых задач и заданий:

Кейсы

По теме 3. Затраты на персонал.

«Пьедестал для персонала»

Весь минувший год компании воевали друг с другом за лучшие кадры и разрабатывали всевозможные системы удержания персонала. Правила игры сегодня диктуют таланты. «Представьте, что вы удвоите эффективность найма. Представьте, что вам удастся развивать больше сотрудников для полного раскрытия их потенциала. Представьте, что вы вдвое сократите показатель текучести кадров... Представьте, какое конкурентное преимущество вы получили бы, если бы во всех звеньях вашей организации работали более талантливые люди». Случайно или нет, но книга консультантов McKinsey&Company «Война за таланты», цитату из которой мы только что привели, впервые была опубликована на русском языке только в 2005 году. И в этом же году вышла еще одна книга на ту же тему – «Корпоративные бриллианты» Маргарет Баттерис и Билла Ройтера. Обе книги вводят новые и практически одинаковые аббревиатуры – ЦПС (ценностное предложение для сотрудников) и НЦС (наиболее ценные сотрудники). Если описать картину, которую мы наблюдаем сейчас, в терминологии авторов, то она вполне обычна: речь идет о попытке привлечь ЦПС с помощью ЦПС. Конечно, российская война за таланты началась не в этом году и, по мнению исследователей, будет продолжаться еще как минимум несколько десятилетий. Однако ее исход уже предсказуем: бизнес станет еще более зависим от персонала. Практически все HR-менеджеры сегодня жалуются на растущую склонность людей менять работу, но рынок труда развивается настолько интенсивно, что помешать этому процессу невозможно. Специалисты и менеджеры все время начеку, потому что не хотят упустить новые возможности. А компании могут лишь ставить преграды в самых узких местах. Вместе с практиками и консультантами СФ весь этот год занимался тем, что исследовал самые опасные «черные дыры», через которые чаще всего утекают таланты. Одним из узких мест до сих пор является мотивация, и в первую очередь – материальная. И это несмотря на то, что Фредерик Герцберг назвал зарплату всего лишь «гигиеническим фактором», а вице-президент компании IBS Леонид Забежинский еще несколько лет назад в интервью СФ совершенно справедливо заметил, что «деньги ни на что не мотивируют». Тем не менее HR-менеджеры вынуждены уделять зарплатной политике повышенное внимание. Так, участники круглого стола, который недавно провело агентство «Анкор», сошлись во мнении, что в России главная мотивация, используемая для привлечения и удержания персонала, – по-прежнему финансовая. «Я готов просто удавить конкурентов, которые каждые полгода повышают зарплату сотрудникам, – посетовал директор по персоналу торговой компании. – Но мне некуда деваться: если я тоже не буду повышать, народ от нас побежит». Естественно, только зарплатой персонал не стимулируют. Из материальных благ нужно составить сбалансированный компенсационный пакет, который будет мотивировать людей не только первые три месяца, но как минимум несколько лет. Как отмечает старший консультант компании TH1 Selection Юлия Иванова, в 2005 году наблюдался большой спрос на менеджеров по компенсациям и льготам (compensation&benefits): «Для людей четкая политика в области компенсаций и льгот является дополнительным мотивирующим фактором, поэтому компаниям нужны специалисты, которые могут профессионально разрабатывать эти системы». С деньгами, кстати, связан еще один тренд, который появился в 2005 году и продолжится в следующем: эксперты предсказывают большую прозрачность при расчете компенсаций. После того как государство усилило давление на компании, использующие «черные» и «серые» зарплатные схемы, бизнес ищет различные способы уменьшить нагрузку на фонд оплаты труда и при этом остаться в рамках закона. Немалую роль здесь сыграли и требования самих менеджеров, которые отказываются от хорошей работы, если фирма предлагает зарплату в конверте. С финансовой составляющей ситуация понятна. Но самая загадочная и при этом словно безразмерная «черная дыра», в которую

чаще всего утекает персонал, - нематериальные факторы. Компании, сделавшей ставку на таланты, наряду с традиционными компенсациями придется предлагать людям что-то индивидуальное, что относится к их глубинной мотивационной сфере. Наверное, именно поэтому старший вице-президент компании NSTAR Тим Мэннинг назвал однажды специалистов по управлению персоналом «пастырями процесса ревизии талантов». Как же компании «цементируют» свой персонал? Они занимаются, во-первых, планированием карьеры лучших сотрудников, в том числе рассматривают возможность когда-нибудь сделать их преемниками первых лиц. Кроме того, людей привлекают и удерживают нестандартные стимулы, которые они не смогут получить в других фирмах. Например, уникальная среда для развития инноваций, где к идее каждого сотрудника относятся с должным вниманием. Или необычные способы поощрения. Ну что особенного, скажем, в корпоративном кинотеатре или совместных экстремальных походах? Но такие мелочи как раз и формируют уникальную внутреннюю атмосферу, которая в свою очередь особым образом позиционирует компанию на рынке труда. Самые продвинутые компании не только занимаются отдельными сотрудниками, но и улучшают корпоративную среду в целом. Это тоже своеобразная «черная дыра». Внутренние коммуникации и ломка горизонтальных барьеров позволяют людям лучше понимать, что происходит в соседних отделах. А корпоративные стандарты помогают избежать разнобоя в понимании стратегий и цели компании. Но, занимаясь «уходом» за персоналом и особенно за талантливыми сотрудниками, надо быть начеку. Закостеневшие методы вызывают отторжение, и тогда в компании могут разгореться конфликты, а иногда и открытые бунты. Похоже, контроль над ситуацией действительно переходит от компании к человеку.

Вопросы для обсуждения:

- 1 Прочитав предлагаемый материал, постарайтесь выявить основные направления развития HR - менеджмента. Какие тенденции в отношении талантливых людей складываются в настоящее время в России и в мире?
- 2 Какие особенности характерны для современного рынка труда?
- 3 Какие технологии в сфере управления человеческими ресурсами находят наибольшее применение в нынешних условиях и составляют перспективу развития менеджмента персонала?

По теме 6. Разработка бюджета оплаты труда и на стимулирование персонала.

1. Сотрудник работал в компании с 18 марта 2018 года и увольняется 21 мая 2021 года. За это время он был в отпуске 70 дней и в отпуске без сохранения заработной платы 20 дней (в течение 1 рабочего года). Рассчитайте величину компенсации при увольнении.
2. В соответствии с трудовым договором для сборщицы сборочного цеха организации Медведевой В.А. установлена сдельно-премиальная система оплаты труда. В марте 200_ г. Медведева В.А. изготовила 600 ед. продукции. Положением о премировании предусмотрена 20-процентная премия за выполнение нормы. В марте 200_ г. норма выработки составляла 600 ед. Сдельная расценка за единицу продукции – 30 руб. Определить сумму заработной платы Медведевой В.А. за март 200_ года.
3. В соответствии с трудовым договором для токаря механического цеха организации Зайцева С.В. установлена сдельно-прогрессивная система оплаты труда. В марте 200_ года Зайцев С.В. изготовил 600 ед. продукции. Сдельная расценка за единицу продукции: до 300 ед. – 33 руб., от 301 до 400 ед. – 35 руб., от 401 до 500 ед. – 37 руб., от 501 и выше – 40 руб. Определить сумму заработной платы Зайцева С.В. за март 200_ года.

Темы докладов/рефератов по темам 1 модуля

1. Особенности планирования в современных организациях
2. Оперативный план организации: особенности составления и реализации.
3. Стратегический план организации
4. Роль бюджетирования расходов на персонал в организации.
5. Основные этапы составления бюджетов организации.
6. Роль кадровой службы в процессе бюджетирования расходов на персонал.
7. Внедрение бюджетирования в организации: этапы и проблемы.
8. Методы учета затрат в организации
9. Защита бюджета на подбор персонала: расчет и обоснование.
10. Управление расходами на подбор персонала: направления изменения бюджета.
11. Планирование затрат на подбор персонала.

Варианты типовых тестовых заданий:

1. Совокупность затрат, возникающих в процессе использования работников, и связанных с привлечением, оплатой труда, стимулированием, социальным обеспечением, развитием, организацией работы и улучшением условий труда персонала характеризует понятие _____.
2. Затраты, которые четко привязаны к отработанному времени и могут быть снижены путем сокращения числа рабочих часов характеризует:
А. Косвенные затраты.
Б. Первоначальные затраты.
В. Прямые затраты.
Г. Ничто не верно.
3. Затраты на поиск, приобретение и предварительное обучение работников называются:
А. Основные затраты.
Б. Дополнительные затраты.
В. Затраты на использование персонала.
Г. Первоначальные затраты.
4. Текущие затраты (издержки замещения), необходимые для замены работающего сейчас работника на другого, способного выполнять те же функции получили название _____.
5. Утвержденный руководством компании документ, содержащий общий размер затрат на персонал, их состав по статьям расходов с разбивкой по плановым периодам именуется _____.
6. Процедура составления и принятия бюджетов, одна из составляющих системы финансового управления, предназначенная для оптимального распределения ресурсов хозяйствующего субъекта во времени характеризует процесс:
А. Прогнозирования.
Б. Фондирования.
В. Бюджетирования.
Г. Целеполагания.
7. Как правило, различают два вида HR-бюджетов:
А. Локальный HR-бюджет (бюджет операционных расходов службы управления персоналом) и функциональный HR-бюджет (бюджет расходов на весь персонал компании по основным направлениям).
Б. Локальный HR-бюджет (бюджет операционных расходов службы управления персоналом) и фонд заработной платы.
В. Функциональный HR-бюджет (бюджет расходов на весь персонал компании по основным

направлениям) и стратегический бюджет.

Г. Фонд заработной платы и бюджет текущих операций.

8. Оклады, ежемесячные и годовые премии, доплаты, надбавки относятся к статье затрат

9. ДМС, оплата мобильной связи, компенсация питания относятся к статье затрат:

А. Компенсационный пакет.

Б. Социальный пакет.

В. Страховой пакет.

Г. Ничто не верно.

10. Под эффективностью затрат на персонал чаще понимают:

А. Социальную эффективность.

Б. Экономическую эффективность.

В. Эффективность реализации трудового потенциала.

Г. Эффективность социальных программ.

11. Потенциально возможный фонд рабочего времени (максимально возможное количество рабочих дней) для работника называется:

А. Полезный фонд рабочего времени.

Б. Календарный фонд рабочего времени.

В. Номинальный фонд рабочего времени.

Г. Фактический фонд рабочего времени.

12. Общая численность работающих включает:

А. Численность промышленно-производственного персонала.

Б. Численность персонала, занятого в непромышленных хозяйствах и организациях, состоящих на балансе данного предприятия.

В. Сумму численности промышленно-производственного персонала и персонала, занятого в непромышленных хозяйствах и организациях, состоящих на балансе данного предприятия.

Г. Сумму численности промышленно-производственного персонала и внешних совместителей.

13. Количество персонала, которое должно явится на работу в течение суток с учетом запланированных неявок, характеризует:

А. Плановую явочную численность.

Б. Фактическую численность персонала.

В. Штатную численность персонала.

Г. Списочную численность персонала.

14. Общее число всех наемных работников предприятия, работающих по трудовому договору и выполняющих постоянную, временную или сезонную работу один день и более, а также работающих собственников организаций, получающих заработную плату в данной организации, характеризует:

А. Штатную численность.

Б. Среднюю численность.

В. Списочную численность.

Г. Среднесписочную численность.

15. Количество замещенных (занятых) должностных единиц (позиций) составляет:

А. Плановую штатную численность.

Б. Фактическую штатную численность.

В. Плановую явочную численность.

Г. Фактическую явочную численность.

16. Процесс обеспечения организации необходимым количеством квалифицированного персонала, принятым на требуемые должности в нужное время, характеризует понятие

17. Перечислите основные виды кадрового планирования:

1. _____;

2. _____;

3. _____.

18. Какая из видов численности, не может быть меньше любой другой из нижеперечисленных:

А. Средняя численность.

Б. Штатная численность.

В. Численность промышленно-производственного персонала.

Г. Явочная численность.

19. Номинальный (табельный) фонд рабочего времени отличается от календарного на количество:

А. Выходных дней и прогулов.

Б. Праздничных дней и дней отпуска.

В. Прогулов и выходных дней.

Г. Выходных и праздничных дней.

20. Можно утверждать, что процесс управления персоналом эффективен, если:

А. Темп роста производительности труда равен темпу роста средней заработной платы.

Б. Темп роста производительности труда ниже темпа роста средней заработной платы.

В. Темп роста производительности труда выше темпа роста средней заработной платы.

Г. Их соотношение не имеет значения.

21. Фонд заработной платы включает (отметьте неправильный ответ):

А. Оплату за отработанное время.

Б. Оплату за неотработанное время.

В. Единовременные поощрительные выплаты.

Г. Выплаты на питание, жильё, носящие систематический характер.

Д. Единый социальный налог.

22. Фонд выплат работникам предприятия составляет:

А. Фонд заработной платы.

Б. Фонд заработной платы и выплат социального характера.

В. Фонд оплаты труда за отработанное время и выплаты социального характера.

Г. Фонд заработной платы, выплаты социального характера и другие выплаты в пользу работников (командировочные, дивиденды, страховые выплаты и т.д.).

23. Разница между плановой и фактической штатной численностью (в случае превышения первой над второй) показывает число:

А. Плановых неявок.

Б. Фактических неявок.

В. Вакансий.

Г. Внешних совместителей.

24. Разница между плановой и фактической явочной численностью (в случае превышения первой над второй) показывает _____.

25. Какое из утверждений не верно:

А. Номинальный фонд времени больше максимально возможного.

Б. Максимально возможный фонд времени меньше календарного.

В. Реальный фонд времени меньше номинального.

Г. Реальный фонд времени больше полезного.

26. Трудоемкость, определяемая на основе учета затрат труда основных производственных рабочих, называется:

А. Производственная трудоемкость.

Б. Технологическая трудоемкость.

В. Полная трудоемкость.

Г. Рабочая трудоемкость.

27. Перечислите основные подходы к процессу бюджетирования:

1. _____;

2. _____;

3. _____.

28. Какое из утверждений является корректным (единственно правильным):

- А. Трудоемкость управления больше полной трудоемкости.
- Б. Технологическая трудоемкость больше производственной трудоемкости.
- В. Трудоемкость обслуживания больше производственной трудоемкости.
- Г. Производственная трудоемкость больше технологической трудоемкости.

29. На производительность труда влияют следующие группы факторов (отметьте лишнюю группу факторов):

- А. Организационные.
- Б. Материально-технические.
- В. Психобиологические.
- Г. Социально-экономические.

30. Количество товаров и услуг, которое можно приобрести на номинальную заработную плату при действующих рыночных ценах характеризует:

- А. Основную заработную плату.
- Б. Реальную заработную плату.
- В. Дополнительную заработную плату.
- Г. Минимальную заработную плату.

Контрольная работа по 1 модулю

1. Сущность процесса бюджетирования в управлении персоналом. Основные понятия, цели и задачи бюджетирования.
2. Бюджет затрат на оплату труда персонала: сущность, задачи и структура затрат.
3. Факторы, вызывающие изменение расходов на персонал.
4. Бюджет затрат на привлечение персонала: сущность, задачи и структура затрат.
5. Основные подходы к процессу бюджетирования в управлении персоналом.
6. Факторы, вызывающие изменение фонда оплаты труда персонала.
7. Категории «издержки», «затраты», «расходы»: сущность и основные отличия.
8. Факторы, вызывающие изменение расходов организации на подбор персонала.
9. Понятие бюджета. Классификация бюджетов.
10. Факторы, вызывающие изменение расходов организации на обучение персонала.
11. Понятие бюджета в управлении персоналом. Классификация бюджетов в управлении персоналом.
12. Структура расходов организации на высвобождение персонала в зависимости от инициатора высвобождения.
13. Долгосрочные и краткосрочные бюджеты: сущность и особенности разработки.
14. Типовые расходы кадровой службы, источники их возникновения.
15. Методы бюджетирования в организации

Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры, на котором были рассмотрены и одобрены изменения и дополнения.	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой