

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ (НИ ТГУ)

Институт экономики и менеджмента

УТВЕРЖДЕНО:

Директор
Е.В. Нехода

Оценочные материалы по дисциплине

HR-бюджетирование

по направлению подготовки

38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) подготовки:

Управление персоналом

Форма обучения

Очная

Квалификация

Стратегическое управление персоналом

Год приема

2025

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель ОП
Л.Р. Тухватулина

Председатель УМК
М.В. Герман

1. Компетенции и индикаторы их достижения, проверяемые данными оценочными материалами

Целью освоения дисциплины является формирование следующих компетенций:

ПК-1 Способен разрабатывать и реализовывать систему операционного управления персоналом и работой структурного подразделения организации

ПК-3 Способен администрировать процессы операционного управления персоналом и работой структурного подразделения организации и соответствующего документооборота

Результатами освоения дисциплины являются следующие индикаторы достижения компетенций:

– РОПК-1.1 Знает теории управления персоналом; методы, способы и инструменты управления персоналом; состав и перечень кадровых документов, порядок организации документооборота; методы сбора и анализа кадровой информации; особенности управления структурными подразделениями организации, включая службу управления персоналом; специализированные информационные системы и сервисы; значение социальной политики, корпоративной культуры, систем материального и нематериального стимулирования труда; требования законодательства РФ в области персонала.

– РОПК-1.2 Умеет создавать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции структурного подразделения и определять задачи персонала структурного подразделения; применять методы управления межличностными отношениями в организации, направленные на повышение эффективности организации и повышение удовлетворенности персонала; составлять, рассчитывать, контролировать статьи расходов на персонал, разрабатывать предложения по затратам на персонал для формирования бюджета; формировать предложения по автоматизации и цифровизации процесса операционного управления персоналом и работой структурного подразделения.

– РОПК-3.1 Знает основы документационного обеспечения; порядок оформления, ведения и хранения документации по системам операционного управления персоналом; порядок формирования, ведения базы данных и предоставления отчетности по системам операционного управления персоналом и работе структурного подразделения

– РОПК 3.2 Умеет контролировать мероприятия по обеспечению кадровой безопасности, процессы управления персоналом; анализировать, разрабатывать и оформлять документы по оперативным процессам и их результатам; контролировать расходование бюджетов на персонал; обеспечивать документационное сопровождение по системам операционного управления персоналом и работе структурного подразделения

2. Оценочные материалы текущего контроля и критерии оценивания

Элементы текущего контроля:

– контрольные вопросы на практических занятиях.

Пример контрольных вопросов на практических занятиях (РОПК-1.1; РОПК-1.2):

1. Место бюджетирования в системе финансового планирования.
2. Организация системы бюджетирования и принципы ее построения.
3. Взаимосвязь стратегического планирования и бюджетирования.
4. Постановка стратегической цели путем проведения SWOT-анализа.
5. Постановка цели (SMART технология).
6. Ключевые показатели деятельности.
7. Бюджетирование как инструмент координации деятельности всех подразделений и управления персоналом.
8. Соотношение организационной и финансовой структуры организации.
9. Основные отличия организационной и финансовой структуры.
10. Порядок и последовательность формирования финансовой структуры

11. Сценарии построения финансовой структуры.

Пример контрольных вопросов на практических занятиях (РОПК-3.1; РОПК-3.2):

12. Центры финансовой ответственности как основные элементы финансовой структуры.
13. Центр расходов, доходов, прибыли, развития и их ключевые показатели деятельности.
14. Система мотивации и стимулирования достижения контрольных показателей.
15. Основные этапы бюджетного цикла.
16. Задачи бюджетного комитета.
17. Техника составления операционных и финансовых бюджетов, включая бюджет расходов на оплату труда.
18. Понятие и характеристика бюджетов.
19. Виды бюджетов.
20. Структура операционного и финансового бюджетов.
21. Гибкие и жесткие бюджеты.
22. Контроль и анализ исполнения бюджетов.
23. Техника построения операционных бюджетов.
24. Техника построения финансовых бюджетов.
25. Бюджет прибылей и убытков.
26. Бюджет движения денежных средств.
27. Прогнозный бухгалтерский баланс.

3. Оценочные материалы итогового контроля (промежуточной аттестации) и критерии оценивания

Экзамен во втором семестре проводится в устной форме по билетам. Экзаменационный билет состоит из двух частей. Продолжительность экзамена 1,5 часа.

Первая часть содержит один теоретический вопрос. Ответ на вопрос первой части дается в развернутой форме.

Вторая часть содержит один вопрос, оформленный в виде творческой задачи. Ответы на вопросы второй части предполагают решение ситуативной задачи по предложенным после задачи вопросам.

Примерный перечень теоретических вопросов:

1. Что такое бюджет?
2. Принципы построения бюджета?
3. Этапы бюджетного цикла?
4. Инструменты планирования ресурсов?
5. Понятие и виды балансов?

Тематика творческих задач:

1. Проведение SWOT анализа объектов бюджетирования
2. Построение финансовой структуры организации на основе ее организационной структуры
3. Построение бюджета расходов на оплату труда
4. Построение мастер-бюджета

Результаты экзамена определяются в соответствии с балльно-рейтинговой системой – максимум 40 баллов за экзамен (40%):

Критерии выставления баллов за письменный экзамен:

Баллы	Характеристика
40 баллов	Даны полные и развернутые ответы на вопросы. Задача решена верно и дана обоснованная интерпретация полученных результатов.
30 баллов	Даны неполные ответы на вопросы. Задача решена верно, но интерпретация полученных результатов не убедительна.
20 баллов	Даны фрагментарные ответы на вопросы. Задача решена верно, но интерпретация полученных результатов не убедительна.
10 баллов	Даны ограниченные ответы на вопросы. Задача решена неверно, но была попытка интерпретации полученных результатов.

Итоговая оценка по дисциплине складывается из результатов текущего контроля (60%) и результатов промежуточной аттестации (40%) и составляет максимум 100 баллов.

Механизм перевода результатов балльно-рейтинговой системы в пятибалльную шкалу:

Баллы	Итоговая оценка
85-100 баллов	«Отлично»
70-84 балла	«Хорошо»
55-69 баллов	«Удовлетворительно»
54 балла и менее	«Неудовлетворительно»

4. Оценочные материалы для проверки остаточных знаний (сформированности компетенций)

Проверка остаточных знаний осуществляется с помощью контрольных вопросов.

Пример контрольных вопросов:

1. Бюджет продаж.
2. Бюджет производства.
3. Бюджет материальных ресурсов.
4. Бюджет трудовых ресурсов.
5. Бюджет производственных накладных расходов.
6. Бюджет коммерческих и административных расходов.
7. Бюджет себестоимости единицы продукции.

Информация о разработчиках

Ткаченко Людмила Ивановна, к.э.н, доцент кафедры финансов и учета ИЭМ ТГУ