

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 06.07.2025 10:39:53
Уникальный программный ключ:
04c19ed8bfb98f3b6cb77a486b9a8788b8322323

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине "Бюджетирование в кадровой службе" по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю) Управление персоналом в организации ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 1 из 16	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для промежуточной аттестации
по дисциплине (модулю)
«Бюджетирование в кадровой службе»
Направление подготовки (специальность)
38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)
Управление персоналом в организации

Присваиваемая квалификация (степень)
БАКАЛАВР

Форма обучения
Очная

Год набора 2026

Челябинск 2026 г.



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине "Бюджетирование в кадровой службе" по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю) Управление персоналом в организации ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 2

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Содержание

- 1. Паспорт фонда оценочных средств**
- 2. Перечень формируемых компетенций**
 - 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной**
- 3. Содержание оценочных средств по дисциплине**
 - 3.1 Виды оценочных средств**
 - 3.2 Содержание оценочных средств**
- 4 Порядок проведения и критерии оценивания промежуточной аттестации**
 - 4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации**
 - 4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств**
 - 4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций**



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине "Бюджетирование в кадровой службе" по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю) Управление персоналом в организации ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

1.

АСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: **38.03.03 Управление персоналом**

Направленность (профиль) Управление персоналом в организации

Дисциплина: Бюджетирование в кадровой службе

Семестр изучения: 8

Форма промежуточной аттестации: экзамен

2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины К.М.02.ДВ.01.01 «Бюджетирование в кадровой службе» направлено на формирование следующих компетенций:

УК-10: Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.1. Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели и формы участия государства в экономике УК-10.2. Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски	Знать: понятийный экономический науки, функционирования экономики, механизмы основных экономической политики Уметь: использовать экономического и финансового планирования для достижения поставленной цели Владеть: интерпретации полученных результатов анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом
ПК-8: Способен участвовать в реализации корпоративной социальной политики	ПК 8.1 Демонстрирует знание теоретических положений управления социальным развитием организации, корпоративных социальных программ. ПК 8.2 Демонстрирует	Знать: основы разработки и реализации корпоративной социальной политики Уметь: обосновывать затраты на персонал при разработке



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине "Бюджетирование в кадровой службе" по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю) Управление персоналом в организации ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 4	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

	способность оценивать удовлетворенность персонала корпоративной социальной политикой, эффективность ее мероприятий ПК 8.3 Демонстрирует способность разрабатывать предложения по совершенствованию мероприятий корпоративной социальной политики	корпоративной социальной политики Владеть: навыками разработки и реализации корпоративной социальной политики
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

3.1 Виды оценочных средств

Код, наименование компетенции согласно ФГОС	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине	Контролируемые темы/разделы (номер и название раздела из РПД п.2.2)	Семестр	Номер задания	Наименование оценочного средства
УК-10: Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	Знать: понятийный экономический науки, функционирования экономики, механизмы основных экономической политики	Раздел 1. Оплата труда как форма стимулирования персонала	Очно форма – 8	1	Задание закрытого типа на установление соответствия



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине "Бюджетирование в кадровой службе" по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю) Управление персоналом в организации ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 5	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

	Уметь: использовать экономического и финансового планирования для достижения поставленной цели	Раздел 2. Практические основы управления затратами на персонал в рамках ФОТ	Очно форма – 8	2-20	Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа
	Владеть: интерпретации полученных результатов анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом				
ПК-8: Способен участвовать в реализации корпоративно й социальной политики	Знать: основы разработки и реализации корпоративной социальной политики	Раздел 3. Бюджетирования в кадровой службе	Очно форма – 8	27-31	Задание открытого типа
	Уметь: обосновывать затраты на персонал при разработке корпоративной социальной политики				
			Очно форма – 8	21	Задание открытого типа с кратким ответом/ вставить термин
				21	Задание открытого типа с кратким ответом/ вставить термин



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине "Бюджетирование в кадровой службе" по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю) Управление персоналом в организации ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 6	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

	Владеть: навыками разработки и реализации корпоративной социальной политики			25, 26	Задания открытого типа с кратким ответом
				Очно форма – 8	23-24

3.2 Содержание оценочных средств для промежуточной аттестации

Часть 1. База тестовых вопросов закрытого типа

Задание 1. (Задание закрытого типа установление соответствия)

Прочитайте задание, и установите соответствие:

Установите соответствие между терминами бюджетирования в кадровой службе и их определениями.

Термин	Значение
1. ФОТ (фонд оплаты труда)	А. Документ, отражающий плановые доходы и расходы на персонал за период
2. Бюджет персонала	Б. Сумма средств на зарплату, премии, компенсации и стимулирующие выплаты
3. Аутсорсинг персонала	В. Показатель эффективности использования кадрового бюджета (доход на 1 рубль ФОТ)
4. Бюджетирование «с нуля»	Г. Передача непрофильных кадровых функций внешнему провайдеру



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине "Бюджетирование в кадровой службе" по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю) Управление персоналом в организации ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 7	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

Термин	Значение
5. Фондоотдача персонала	Д. Метод планирования, при котором каждый расход заново обосновывается, без опоры на прошлый период

Задания 2 – 20 (Закрытого типа, выбор одного правильного ответа)

2. Что такое «бюджетирование» в управлении персоналом?

1. Процесс составления штатного расписания
2. Процесс планирования, контроля и анализа доходов и расходов на персонал
3. Процесс найма сотрудников
4. Процесс увольнения сотрудников

3. Какой раздел НЕ входит в типовой бюджет кадровой службы?

1. Затраты на подбор персонала
2. Затраты на обучение и развитие
3. Затраты на закупку сырья для производства
4. Затраты на оплату труда

4. Что такое «переменная часть ФОТ»?

1. Окладная часть
2. Выплаты, зависящие от результатов работы (премии, бонусы, KPI)
3. Обязательные страховые взносы
4. Компенсация за неиспользованный отпуск

5. Какой метод бюджетирования предполагает корректировку прошлогоднего бюджета на процент инфляции?

1. Бюджетирование «с нуля»
2. Приростное бюджетирование
3. Проектное бюджетирование
4. Абсолютное бюджетирование

6. Какой показатель используется для оценки эффективности бюджета на персонал в логистике?

1. Затраты на персонал на 1 доставленный заказ
2. Количество HR-менеджеров
3. Красота офиса
4. Количество проведенных тренингов



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине "Бюджетирование в кадровой службе" по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю) Управление персоналом в организации ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 8	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

7. Что включают в себя «социальные выплаты» в бюджете кадровой службы?

1. Зарплату
2. ДМС, путёвки, питание, абонементы в спортзал
3. Налог на прибыль
4. Амортизацию оргтехники

8. Какая статья расходов является КАПИТАЛЬНОЙ (CAPEX) для кадровой службы?

1. Зарплата рекрутера
2. Приобретение HRM-системы (программного обеспечения)
3. Оплата обучения курьера
4. Премия менеджеру по маркетингу

9. Что такое «бюджетный контроль»?

1. Сравнение плановых и фактических показателей с анализом отклонений
2. Урезание всех расходов без анализа
3. Увольнение сотрудников за перерасход
4. Увеличение бюджета по требованию

10. Для маркетингового отдела критически важной статьёй бюджета на персонал является:

1. Расходы на охрану труда
2. Бюджет на обучение маркетинговым инструментам (таргет, SEO, аналитика)
3. Расходы на форму сотрудников
4. Расходы на канцелярию

11. Что такое «нормирование труда» в контексте бюджетирования?

1. Установление обоснованных затрат рабочего времени и численности персонала
2. Увольнение лишних сотрудников
3. Повышение зарплаты всем
4. Введение дресс-кода

12. Какой показатель отражает долю затрат на персонал в выручке компании?

1. EBITDA
2. Фондоотдача персонала
3. Трудоёмкость
4. Удельный вес ФОТ в выручке (%)

13. В какой структуре бюджетирования кадровых затрат проще всего контролировать расходы на логистический персонал?



Версия документа - 1	стр. 9	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

1. Функциональная
2. Дивизиональная (по регионам или складам)
3. Проектная
4. Сетевая

14. Что такое «бюджетный дефицит» кадровой службы?

1. Превышение расходов над доходами по кадровым статьям
2. Отсутствие кандидатов на рынке
3. Экономия бюджета
4. Превышение доходов над расходами

15. Какой налог является обязательной частью бюджета расходов на персонал в РФ?

1. НДС
2. Страховые взносы (СФР, ФОМС)
3. Налог на имущество
4. Налог на добавленную стоимость

16. Что означает принцип «ABC» в бюджетировании персонала?

1. Activity Based Costing (учёт затрат по видам деятельности/функциям)
2. Always Be Cutting (всегда сокращай)
3. Absolute Budget Control
4. All Benefits Canceled

17. Какая статья бюджета кадровой службы является наиболее защищённой при сокращении расходов в кризис?

1. Корпоративные мероприятия (тимбилдинг)
2. ФОТ (оплата труда) — её сокращение рискованно
3. Бюджет на кофе и печенье
4. Бюджет на внешнюю рекламу вакансий

18. Что такое «аутплейсмент» (outplacement) в бюджете персонала?

1. Обучение новых сотрудников
2. Программа помощи увольняемым сотрудникам в трудоустройстве
3. Покупка нового офиса
4. Наём иностранных работников

19. Как рассчитать плановый ФОТ на год, если известен среднемесячный ФОТ?

1. Среднемесячный ФОТ × 12 + страховые взносы
2. Среднемесячный ФОТ × 10
3. Среднемесячный ФОТ / 12



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине "Бюджетирование в кадровой службе" по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю) Управление персоналом в организации ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 10	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

4. Среднемесячный ФОТ × 1,3

20. Для логистической компании с сезонными пиками (Новый год, 8 Марта) оптимальным методом бюджетирования персонала является:

1. Статический бюджет на год
2. Гибкий (скользящий) бюджет с помесечной разбивкой
3. Бюджетирование «от достигнутого»
4. Отсутствие бюджета

Задания 21 – 22 (Открытого типа, краткий ответ / вставить термин)

21. Вставьте пропущенный термин:

Процесс распределения ограниченных финансовых ресурсов между различными направлениями кадровой работы (подбор, обучение, мотивация, оценка) называется _____ бюджетирования.

22. Вставьте пропущенный термин:

Разница между плановым и фактическим значением статьи кадрового бюджета называется _____.

Ответы: 21 — *приоритизация* (или *аллокация*); 22 — *отклонение* (или *вариация*).

Задания 23 – 24 (Открытого типа, развёрнутый ответ в пределах 1 абзаца)

23. Объясните, почему в стартапе на стадии выхода на рынок (например, логистический сервис) не рекомендуется использовать метод бюджетирования «от достигнутого» (на основе прошлого года). Какой метод лучше применить и почему? (Ответ в пределах 1 абзаца)

24. В чём разница между бюджетированием затрат на персонал для отдела маркетинга (творческие, трудно нормируемые задачи) и для отдела логистики (операционные, повторяющиеся задачи)? Приведите по одному примеру статьи бюджета, критичной для каждого отдела. (Ответ в пределах 1 абзаца)

Задания 25 – 26 (Открытого типа, краткий ответ — цифра или одно слово/фраза)

25. Напишите **одно** слово: как называется показатель, рассчитываемый по формуле: *(Выручка / Среднесписочная численность персонала)* — это выработка или _____?



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине "Бюджетирование в кадровой службе" по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю) Управление персоналом в организации ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 11	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

26. Как называется метод бюджетирования, при котором каждый руководитель отстаивает необходимость каждой статьи расхода, начиная с нулевой базы? (1 слово)

Ответы: 25 — *производительность* (или *выработка* на одного сотрудника); 26 — *Zero-based* (ноль-базис) или *бюджетирование с нуля*.

Задания 27 – 31 (Открытого типа, подробный ответ на ситуацию)

27. (Кейс для маркетологов)

В маркетинговом агентстве бюджет на обучение персонала ежегодно урезается, так как «нет денег». При этом текучесть кадров высокая, а новые специалисты не владеют современными инструментами (таргет, аналитика). Как обосновать финансовому директору необходимость увеличения бюджета на обучение, используя цифры и показатели ROI?

28. (Кейс для логистов)

Логистическая компания планирует расширение: открытие нового склада в другом городе. Составьте перечень основных статей бюджета кадровой службы, связанных с этим расширением (не менее 4 статей). Опишите, как рассчитать потребность в персонале для нового склада.

29. (Анализ отклонений)

Фактические затраты на подбор персонала за месяц составили 150 000 руб., а плановые — 100 000 руб. Отклонение составило +50 000 руб. Назовите 3 возможные причины такого перерасхода. Предложите корректирующие действия.

30. (Проблема сезонности)

Служба доставки цветов испытывает пик нагрузки на персонал в феврале (14 февраля), марте (8 Марта) и сентябре (1 сентября). Как построить бюджет ФОТ и найма так, чтобы не держать постоянных курьеров весь год? Опишите механизм (использование временного персонала, гибкий график, резервный бюджет).

31. (Синтез: бюджетирование + эффективность)

HR-директор компании (маркетинг + логистика) получил задание сократить бюджет на персонал на 15% без увольнения ключевых сотрудников. Предложите 3 конкретных способа сокращения затрат (не связанных с урезанием окладов). Оцените риски каждого способа.

4. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ.

4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации

Экзамен состоит из 2- частей



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине "Бюджетирование в кадровой службе" по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю) Управление персоналом в организации ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 12	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

1 часть – студент решает 15 тестовых вопросов закрытого типа, выбранных случайным образом. Продолжительность – 20 минут.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 45 баллов

2 часть – студент решает тесты открытого типа со свободным ответом, которые не предполагают вариантов ответа, правильный ответ требуется написать самостоятельно. Всего 5 тестовых вопросов, выбранных случайным образом. Продолжительность – 15 минут.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 25 баллов

Всего заданий – 20.

Максимальный балл – 70 баллов:

0-36 баллов – не удовлетворительно (оценка 2);

37-50 баллов – удовлетворительно (оценка 3);

51-60 баллов – хорошо (оценка 4);

61-70 баллов – отлично (оценка 5).

Общее время выполнения работы – 2 часа.

Особенности проведения процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья обозначены в рабочей программе дисциплины (модуля).

4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств.

Ключи и критерии к оцениванию задания

№ задания	Верный ответ	Критерии
1	1-Б, 2-А, 3-Г, 4-Д, 5-В	3 б - полная правильная последовательность 0 б - остальные случаи
2	2	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
3	3	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
4	2	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
5	2	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
6	1	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
7	2	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
8	2	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
9	1	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине "Бюджетирование в кадровой службе" по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю) Управление персоналом в организации ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 13	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

10	2	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
11	1	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
12	4	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
13	2	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
14	1	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
15	2	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
16	1	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
17	2	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
18	2	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
19	1	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
20	2	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
21	Приоритизация (или аллокация)	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
22	Отклонение (или вариация)	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
23	Метод «от достигнутого» не работает для стартапа, т.к. нет исторических данных. Лучше использовать бюджетирование «с нуля» (zero-based) . Каждый расход обосновывается исходя из текущих задач и стратегии, а не прошлого периода. Это позволяет гибко реагировать на изменения рынка.	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
24	Для маркетинга критичен бюджет на обучение новым инструментам (быстрое устаревание навыков). Для логистики критичен бюджет на нормирование и контроль (затраты на табельный учёт, логистов-аналитиков). Маркетинг требует гибкости, логистика — точности и повторяемости.	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
25	Производительность (или	5 б – правильный вариант ответа



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине "Бюджетирование в кадровой службе" по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю) Управление персоналом в организации ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 14	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

	выработка)	0 б – остальные случаи
26	Zero-based (ноль-базис)	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
27	Представить ROI обучения: стоимость замены сотрудника = 3–6 месячных окладов. Если обучение стоит 50 000 руб., а текучесть снижается с 40% до 20% (экономия на найме 500 000 руб. в год), то вложения окупаются. Добавить метрику: рост выручки на обученного маркетолога.	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
28	Статьи: 1) ФОТ сотрудников нового склада, 2) затраты на подбор персонала, 3) затраты на обучение и адаптацию, 4) социальный пакет (ДМС). Расчёт потребности: норма управляемости (1 супервайзер на 10-15 грузчиков) + расчёт по объёму работ (человеко-часы на 1 паллету).	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
29	Причины: 1) сложность вакансии (долго ищем, дорогие каналы), 2) текучесть (нанимаем одних и тех же), 3) незапланированный массовый найм. Действия: сменить каналы поиска, внедрить программу удержания, создать кадровый резерв.	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
30	Использовать гибридный штат : ядро (постоянные курьеры 30% от пиковой нагрузки) + внештатные/самозанятые курьеры (70% в пик). Создать резервный бюджет на привлечение временного персонала. Гибкий график: сотрудники склада в межсезонье работают	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине "Бюджетирование в кадровой службе" по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю) Управление персоналом в организации ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 15	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

	неполный день.	
31	Способы: 1) оптимизация соцпакета (убрать не востребоваанные льготы), 2) перевод части обучения в онлайн (дешевле), 3) аутсорсинг непрофильных функций (подбор персонала на аутсорсинге). Риски: демотивация, потеря качества, утечка данных. Митигация: прозрачная коммуникация, сохранение ключевых льгот.	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи

4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:

1. *Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке отлично и предполагает формирование компетенций на высоком уровне: обучающийся демонстрирует формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности, есть системные знания, необходимые для самостоятельной работы по вопросам предметной области дисциплины. Студент способен давать развернутые ответы на теоретические вопросы дисциплины, свободно решать практические задачи.*

2. *Средний уровень соответствует оценке хорошо и предполагает формирование компетенций на среднем уровне: обучающийся демонстрирует общее понимание вопросов дисциплины, выработки и реализации управленческих решений в этой сфере; умение их анализировать, студент способен давать ответы на теоретические вопросы дисциплины с отдельными неточностями, решать практические задачи с отдельными затруднениями.*

3. *Базовый уровень соответствует оценке удовлетворительно и предполагает формирование компетенций на начальном уровне: обучающийся показывает формирование компетенций на начальном уровне, демонстрирует общее представление по вопросам дисциплины, грамотное владение терминологией, умение ориентироваться в практических вопросах дисциплины.*

4. *Низкий уровень соответствует оценке неудовлетворительно, обучающийся не владеет основными понятиями и положениями дисциплины, решает практические задания не в полном объеме, с грубыми ошибками, демонстрирует несформированность представлений о содержании дисциплины, не владение ее терминологией, не умение ориентироваться в решении практических задач по основным темам дисциплины.*



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине "Бюджетирование в кадровой службе" по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю) Управление персоналом в организации ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 16	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

**Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине
«Бюджетирование в кадровой службе» 38.03.03 Управление персоналом (профилю)
«Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»**

Утвержден:

Проректор по учебной работе утверждено 02.03.2026

А.А. Саламатов

Согласован:

Ученым советом факультета экономики и управления

Протокол заседания от «24» Февраля 2026 г. № 11

Председатель Ученого совета

Факультета экономики и управления

А.А. Егорова

Заседанием кафедры прикладной экономики и маркетинга

Протокол заседания от «29» января 2026 г. № 6

Заведующий кафедрой согласовано

Автор (составитель)

И.А. Данилов

И.А. Данилов

Структура фонда оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине соответствует приказу ректора ФГБОУ ВО «ЧелГУ» от 27.09.2022 г. № 573-1 «Об утверждении шаблонов документов».