

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 16.09.2025 15:14:49  
Уникальный программный ключ:  
04c19ed81fb98f3b6c077a486b9a8788b8322574



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 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

|                      |              |                        |               |
|----------------------|--------------|------------------------|---------------|
| Версия документа - 1 | стр. 1 из 30 | Первый экземпляр _____ | КОПИЯ № _____ |
|----------------------|--------------|------------------------|---------------|

## **Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации**

по дисциплине

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**

Челябинск 2025 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 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 2 из 30

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 (зачета)
  - 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 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3 из 30

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## 1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: 38.03.03 «Управление персоналом»  
Направленность (профиль): «Управление персоналом организации»  
Дисциплина: Бюджетирования в кадровой службе  
Семестр (семестры) изучения: 8 семестр  
Форма промежуточной аттестации: экзамен  
Система оценивания: балльно-рейтинговая.

## 2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

### 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций:

| Коды компетенции (по ФГОС ВО) | Содержание компетенций согласно ФГОС ВО                                    | Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине   |
|-------------------------------|--|---|
| УК-10                         | Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях | <b>Знать:</b><br>понятийный аппарат экономической науки, функционирования экономики, механизмы основных экономической политики<br><b>Уметь:</b><br>использовать инструменты экономического и финансового планирования для достижения поставленной цели<br><b>Владеть:</b><br>Владеет навыками применения экономических инструментов для управления финансами, с учетом экономических рисков |
| ПК-8                          | Способен участвовать в реализации корпоративной социальной политики        | <b>Знать:</b><br>цели, задачи и инструменты корпоративной социальной политики<br><b>Уметь:</b><br>разрабатывать и реализовывать систему льгот в организации.<br><b>Владеть:</b><br>Способен разрабатывать и реализовывать мероприятия по управлению социальным развитием персонала организации.   |



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 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 4 из 30

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

### 3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

#### 3.1 Виды оценочных средств

| № п / п | Код компетенции/<br>планируемые<br>результаты обучения   | Контролируе<br>мые темы,<br>разделы | Наименование<br>оценочного<br>средства для<br>текущего<br>контроля | Наименова<br>ние<br>оценочног<br>о средства<br>на<br>промежуто<br>чной<br>аттестации<br>/<br>№ задания             |
|---------|--|-------------------------------------|--|--|
| 1.      | УК-10<br>Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях<br><b>Знать:</b><br>понятийный аппарат экономической науки, функционирования экономики, механизмы основной экономической политики<br><b>Уметь:</b><br>использовать инструменты экономического и финансового планирования для достижения поставленной цели<br><b>Владеть:</b><br>Владеет навыками применения экономических инструментов для управления финансами, с учетом экономических рисков | Раздел 1                            | Собеседование<br>Тест<br>Практическое задание                      | Теоретиче<br>ские<br>вопросы<br>№1-18<br>Задания<br>теста №1-<br>25<br>Практичес<br>кое<br>задание<br>№ 1-6        |
| 2.      | ПК-8<br>Способен участвовать в реализации корпоративной социальной политики<br><b>Знать:</b><br>цели, задачи и инструменты корпоративной социальной политики<br><b>Уметь:</b><br>разрабатывать и реализовывать систему льгот в организации.<br><b>Владеть:</b><br>Способен разрабатывать и реализовывать мероприятия по управлению социальным развитием персонала организации  | Раздел 1                            | Собеседование<br>Тест<br>Практическое задание                      | Теоретиче<br>ские<br>вопросы<br>№19-36<br>Задания<br>теста №<br>26-<br>50<br>Практичес<br>кое<br>задание №<br>7-12 |

Типовые задания, критерии и показатели оценивания в рамках



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 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

|                      |              |                        |               |
|----------------------|--------------|------------------------|---------------|
| Версия документа - 1 | стр. 5 из 30 | Первый экземпляр _____ | КОПИЯ № _____ |
|----------------------|--------------|------------------------|---------------|

текущего контроля представлены в рабочей программе по дисциплине.



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 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 6 из 30

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

Полные комплекты оценочных средств и контрольно-измерительных материалов хранятся на кафедре и являются учебно-методическими материалами ограниченного (конфиденциального) пользования.

### 3.2 Содержание оценочных средств

Оценочные средства промежуточной аттестации представлены базой вопросов для тестирования, теоретических вопросов для собеседования.

#### 3.2.1 База тестовых вопросов.

1. Что не включается в структуру оплаты труда работников: а) тарифная оплата  
б) дивиденды +  
в) доплата за классность

2. Заработная плата – это:  
а) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы +  
б) премии  
в) добавка к социальной пенсии

3. Что является видами норм труда:  
а) норма амортизации  
б) норма обслуживания +  
в) норма выработки +

4. Какие методы нормирования труда используют для установления норм труда: а) аналитический  
б) суммарный  
в) оба варианта верны +

5. Как осуществляется оплата труда работникам-сдельщикам: а) по часовой оплате  
б) за обслуживаемое оборудование  
в) по индивидуальным расценкам за продукцию +

6. Норматив отчислений на оплату труда от валового дохода рассчитывается по формуле:  
а)  $H = FO : VP * 100$   
б)  $H = FO : (VP - M3) * 100 +$   
в)  $H = FO : (M3 - VP) * 100$



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 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 7 из 30

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

7. Что необходимо знать для расчета дневной тарифной ставки: а) ставку первого разряда  
б) тарифный коэффициент в) оба  
ответа верны +

8. Изучение затрат рабочего времени не осуществляется при помощи: а) построения графиков +  
б) фотографии  
в) фотохронометража

9. Отличительными чертами индивидуальных и коллективных трудовых процессов являются:  
а) рост заработной платы  
б) рост производительности труда  
в) участие работников в выполнении производственного задания и ответственность за результаты труда +

10. Какие элементы включает в себя тарифная система:  
а) отраслевые коэффициенты б) тарифные сетки  
в) оба варианта верны +

11. Чем характеризуются тарифные сетки:  
а) числом тарифных разрядов +  
б) отраслью использования  
в) регионом применения  
г) диапазоном тарифных коэффициентов +

12. Система заработной платы, не относящаяся к сдельной форме: а) повременно – премиальная  
б) бригадная  
в) оба варианта верны +

13. С учётом чего осуществляется распределение месячного коллективного заработка по бригаде МТФ:  
а) отработанных за месяц дней  
б) отработанных за месяц дней и коэффициента трудового участия каждого члена коллектива +  
в) коэффициента трудового участия членов коллектива

14. Премирование руководителей и специалистов целесообразно устанавливать  
^ ФГБОУ ВО



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 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

|                      |              |                        |               |
|----------------------|--------------|------------------------|---------------|
| Версия документа - 1 | стр. 8 из 30 | Первый экземпляр _____ | КОПИЯ № _____ |
|----------------------|--------------|------------------------|---------------|

за: а) прирост реализованной продукции



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 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 9 из 30

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

б) рентабельность  
производства в) оба варианта  
верны +

15. Что такое сдельная расценка:

- а) показатель, отражающий затраты времени работника
- б) месячная тарифная ставка
- в) оплата труда за единицу продукции +

16. Для чего используется система косвенно – сдельной оплаты

- труда: а) административно – управленческого персонала
- б) вспомогательных рабочих, занятых обслуживанием оборудования +
- в) основных производственных рабочих

17. Что может быть выплачено за высокую квалификацию и профессиональное мастерство работникам предприятия:

- а) компенсационные выплаты
- б) репродукционные выплаты
- в) стимулирующие выплаты +

18. Что лежит в основе бестарифной системы оплаты

- труда: а) объем выполненных работ/услуг
- б) доленое распределение заработанных коллективом средств +
- в) устная договоренность между работодателем и работником

19. Что является основными элементами тарифной системы оплаты

- труда: а) ЕТКС; тарифные сетки, тарифные ставки; тарифные коэффициенты + б) тарифные сетки; тарифные ставки; должностные инструкции
- в) тарифный фонд заработной платы, должностные инструкции

20. При сдельной системе оплаты труда заработная плата определяется: а) тарифной ставкой, отработанным работниками временем

- б) сдельной расценкой и объемом выполненных работ
- + в) сдельной расценкой и тарифной ставкой

21. Что является условием применения сдельной оплаты труда:

- а) необходимость стимулировать рабочих в увеличении выработки продукции +
- б) невозможность количественного измерения объемов производства продукции
- в) функционирование поточных линий

22. Что является условием применения повременной оплаты труда:

^^ ФГБОУ ВО



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 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

|                      |               |                        |               |
|----------------------|---------------|------------------------|---------------|
| Версия документа - 1 | стр. 10 из 30 | Первый экземпляр _____ | КОПИЯ № _____ |
|----------------------|---------------|------------------------|---------------|

а) необходимость стимулировать рабочих в увеличении выработки продукции



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 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

|                      |               |                        |               |
|----------------------|---------------|------------------------|---------------|
| Версия документа - 1 | стр. 11 из 30 | Первый экземпляр _____ | КОПИЯ № _____ |
|----------------------|---------------|------------------------|---------------|

- б) невозможность точного учета выполняемых работ +
- в) наличие ограниченной номенклатуры работ

23. Сдельная заработная плата не зависит от:

- а) объема выполненных работ
- б) сдельной расценки
- в) объема отработанного времени +

24. В каком производстве объем заработной платы вспомогательных рабочих при косвенно – сдельной системе оплаты труда зависит от объема выпуска продукции: а) обслуживающем

- б) основном +
- в) вспомогательном

25. К каким выплатам относятся доплаты и надбавки за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, работу с меньшей численностью, за совмещение нескольких профессий:

- а) компенсационным
- б) прогрессивным
- в) стимулирующим +

26. Значение тарифной ставки для промышленного предприятия устанавливается: а) профсоюзом

- б) предприятием
- + в) государством

27. Что такое тарифная ставка:

- а) совокупность тарифных разрядов и тарифных коэффициентов +
- б) абсолютный размер оплаты труда рабочих за единицу времени
- в) совокупность тарифных коэффициентов

28. Что относится к методу материального стимулирования инновационной деятельности работников предприятия:

- а) увеличение заработной платы
- б) премирование за внеурочную работу
- в) премирование изобретений +

29. Что стимулирует повременная оплата

- труда: а) качество обслуживания покупателей
- б) присутствие на рабочем месте +
- в) объем товарооборота



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 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 12 из 30

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

30. Что стимулирует сдельная оплата труда:

- а) объем товарооборота +
- б) качество обслуживания покупателей
- в) присутствие на рабочем месте

31. Что не включается в структуру оплаты труда работников:

- а) тарифная оплата
- б) дивиденды +
- в) доплата за классность

32. Заработная плата – это:

- а) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы +
- б) премии
- в) добавка к социальной пенсии

33. Что является видами норм труда:

- а) норма амортизации
- б) норма обслуживания +
- в) норма выработки +

34. Какие методы нормирования труда используют для установления норм труда:

- а) аналитический
- б) суммарный
- в) оба варианта верны +

35. Как осуществляется оплата труда работникам-сдельщикам:

- а) по часовой оплате
- б) за обслуживаемое оборудование
- в) по индивидуальным расценкам за продукцию +

36. Норматив отчислений на оплату труда от валового дохода рассчитывается по формуле:

- а)  $H = \text{ФО} : \text{ВП} * 100$
- б)  $H = \text{ФО} : (\text{ВП} - \text{МЗ}) * 100 +$
- в)  $H = \text{ФО} : (\text{МЗ} - \text{ВП}) * 100$

37. Что необходимо знать для расчета дневной тарифной ставки:

- а) ставку первого разряда
- б) тарифный коэффициент
- в) оба ответа верны +

^^ ФГБОУ ВО



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 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 13 из 30

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

38. Изучение затрат рабочего времени не осуществляется при помощи: а) построения графиков +  
б) фотографии  
в) фотохронометража

39. Отличительными чертами индивидуальных и коллективных трудовых процессов являются:  
а) рост заработной платы  
б) рост производительности труда  
в) участие работников в выполнении производственного задания и ответственность за результаты труда +

40. Какие элементы включает в себя тарифная система:  
а) отраслевые коэффициенты б) тарифные сетки  
в) оба варианта верны +

41. Чем характеризуются тарифные сетки:  
а) числом тарифных разрядов +  
б) отраслью использования  
в) регионом применения  
г) диапазоном тарифных коэффициентов +

42. Система заработной платы, не относящаяся к сдельной форме: а) повременно – премиальная  
б) бригадная  
в) оба варианта верны +

43. С учётом чего осуществляется распределение месячного коллективного заработка по бригаде МТФ:  
а) отработанных за месяц дней  
б) отработанных за месяц дней и коэффициента трудового участия каждого члена коллектива +  
в) коэффициента трудового участия членов коллектива

44. Премирование руководителей и специалистов целесообразно устанавливать за: а) прирост реализованной продукции  
б) рентабельность производства в) оба варианта верны +

45. Что такое сдельная расценка:

^^ ФГБОУ ВО



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 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

|                      |               |                        |               |
|----------------------|---------------|------------------------|---------------|
| Версия документа - 1 | стр. 14 из 30 | Первый экземпляр _____ | КОПИЯ № _____ |
|----------------------|---------------|------------------------|---------------|

а) показатель, отражающий затраты времени работника



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 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 15 из 30

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

- б) месячная тарифная ставка
- в) оплата труда за единицу продукции +

46. Для чего используется система косвенно – сдельной оплаты труда:
- а) административно – управленческого персонала
  - б) вспомогательных рабочих, занятых обслуживанием оборудования +
  - в) основных производственных рабочих

47. Что может быть выплачено за высокую квалификацию и профессиональное мастерство работникам предприятия:
- а) компенсационные выплаты
  - б) репродукционные выплаты
  - в) стимулирующие выплаты +

48. Что лежит в основе бестарифной системы оплаты труда:
- а) объем выполненных работ/услуг
  - б) долевое распределение заработанных коллективом средств +
  - в) устная договоренность между работодателем и работником

49. Что является основными элементами тарифной системы оплаты труда:
- а) ЕТКС; тарифные сетки, тарифные ставки; тарифные коэффициенты + б) тарифные сетки; тарифные ставки; должностные инструкции
  - в) тарифный фонд заработной платы, должностные инструкции

50. При сдельной системе оплаты труда заработная плата определяется:
- а) тарифной ставкой, отработанным работниками временем
  - б) сдельной расценкой и объемом выполненных работ
  - + в) сдельной расценкой и тарифной ставкой

### 3.2.2 База теоретических вопросов для собеседования

1. Сущность оплаты труда.
2. Принципы организации оплаты труда.
3. Системы оплаты труда.
4. Понятие и элементы организации труда.
5. Задачи и направления организации труда.
6. Принципы и методы организации труда.
7. Сущность и основные элементы тарифной системы.
8. Повременная и сдельная формы оплаты труда.
9. Коллективные формы оплаты труда.

^^ ФГБОУ ВО



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 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

|                      |               |                        |               |
|----------------------|---------------|------------------------|---------------|
| Версия документа - 1 | стр. 16 из 30 | Первый экземпляр _____ | КОПИЯ № _____ |
|----------------------|---------------|------------------------|---------------|

## 10. Сущность, виды и формы разделения и кооперации труда.



11. Формы организации труда на предприятии.
12. Разделение и кооперация труда руководителей, специалистов и служащих.
13. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих.
14. Формирование заработной платы руководителей, специалистов и служащих.
15. Рабочие места, их виды и основы организации.
16. Общие требования для организации рабочих мест.
17. Аттестация рабочих мест.
18. Трудовой процесс, его содержание и требования к организации.
19. Сущность доплат и надбавок к тарифам.
20. Классификация доплат и надбавок.
21. Районное регулирование оплаты труда.
22. Структура производственно-трудового процесса.
23. Методы и приемы труда.
24. Сущность режимов труда и отдыха и принципы их проектирования.
25. Сущность и принципы премирования.
26. Основные элементы премиальной системы.
27. Виды премирования.
28. Внутрисменный режим труда и отдыха.
29. Недельный режим труда и отдыха.
30. Годовой режим труда и отдыха.
31. Сущность бестарифной системы оплаты труда.
32. Виды бестарифной системы оплаты труда.
33. Нетрадиционные формы оплаты труда.
34. Условия труда и их виды.
35. Психофизиологические и санитарно-гигиенические условия труда.
36. Социально-психологические и эстетические условия труда.

### 3.2.3. База практических

#### заданий Ситуация 1

В соответствии с трудовым договором для работника склада организации Петрова С.П. установлена простая повременная форма оплаты труда. Петров С.П., согласно табелю отработанного времени, в марте месяце 200 года отработал 176 часов. Тарифная ставка составляет 100 руб. за 1 час.



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 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 18 из 30

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

**Задание.** Определить сумму заработной платы Петрова С.П. за март 200\_ года.

**Решение.**

Заработная плата составит:  $176 \text{ час.} \times 100 \text{ руб.} = 17\,600 \text{ руб.}$

### Ситуация 2

В соответствии с трудовым договором для слесаря-ремонтника механического цеха организации Власова В.А. установлена повременно-премиальная форма оплаты труда. Размер ежемесячной премии составляет 20 % от фактически начисленной заработной платы. Власов В.А., согласно таблице отработанного времени, в марте месяце 200\_ года отработал 176 час. Тарифная ставка составляет 110 руб. за 1 час.

**Задание.** Определить сумму заработной платы Власова В.А. за март 200\_ года.

**Решение.**

1. Заработная плата за фактически отработанное время составит:  $176 \text{ час.} \times 110 \text{ руб.} = 19\,360 \text{ руб.}$

2. Премия за месяц:  
 $19\,360 \text{ руб.} \times 0,2 = 3\,872 \text{ руб.}$

3. Общая сумма заработной платы за месяц:  
 $19\,360 \text{ руб.} + 3\,872 \text{ руб.} = 23\,232 \text{ руб.}$

### Ситуация 3

В соответствии со штатным расписанием начальнику планового отдела Соколову А.И. установлен должностной оклад 26 000 руб. Число рабочих дней в марте 200\_ года составляет 26 рабочих дней. Фактически Соколовым А.И. отработано 22 рабочих дня.

**Задание.** Определить сумму заработной платы Соколова А.И. за март 200\_ года.

**Решение.**

1. Определим среднедневную заработную плату в марте:  $26\,000 \text{ руб.} : 26 \text{ дн.} = 1000 \text{ руб.}$



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 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

|                      |               |                        |               |
|----------------------|---------------|------------------------|---------------|
| Версия документа - 1 | стр. 19 из 30 | Первый экземпляр _____ | КОПИЯ № _____ |
|----------------------|---------------|------------------------|---------------|

2. Сумма заработной платы за месяц составит:

$1000 \text{ руб.} \times 22 \text{ дн.} = 22\,000 \text{ руб.}$

#### **Ситуация 4**

В соответствии с трудовым договором для токаря механического цеха организации Кротова М. П. установлена прямая сдельная система оплаты труда. В марте 200\_ года Кротов М.П. изготовил 600 ед. продукции. Сдельная расценка за единицу продукции – 35 руб.

**Задание.** Определить сумму заработной платы Кротова М.П. за март 200\_ года.

#### **Решение.**

Заработная плата при прямой сдельной оплате труда составит  $600 \text{ ед.} \times 35 \text{ руб.} / \text{ед.} = 21\,000 \text{ руб.}$

#### **Ситуация 5**

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.

**Задание.** Определить сумму заработной платы Медведевой В.А. за март 200\_ года.

#### **Решение.**

1. Заработная плата за фактически изготовленную продукцию составит:  $600 \text{ ед.} \times 30 \text{ руб.} / \text{ед.} = 18\,000 \text{ руб.}$

2. Премия за месяц:  
 $15\,600 \text{ руб.} \times 0,2 = 3\,120 \text{ руб.}$

3. Общий заработок за март 200\_ года:  $18\,000 \text{ руб.} + 3\,600 \text{ руб.} = 21\,600 \text{ руб.}$

#### **Ситуация 6**



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 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 20 из 30

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

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.

**Задание.** Определить сумму заработной платы Зайцева С.В. за март 200\_ года.

### **Решение.**

Заработная плата при сдельно-прогрессивной системе оплаты труда составит:

$$300 \text{ ед.} \times 33 \text{ руб.} + 100 \text{ ед.} \times 35 \text{ руб.} + 100 \text{ ед.} \times 37 \text{ руб.} + 100 \text{ ед.} \times 40 \text{ руб.} \\ = 9900 \text{ руб.} + 3500 \text{ руб.} + 3700 \text{ руб.} + 4000 \text{ руб.} = 21\ 100 \text{ руб.}$$

### **Ситуация 7**

График работы слесаря-сантехника 4 разряда службы сантехнического оборудования Павлова К.Р. – пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Тарифная ставка в месяц составляет 16 000 руб. При месячной норме рабочего времени в марте 200\_ года 176 час., а в связи с производственной необходимостью сверхурочно было отработано 4 часа.

**Задание.** Определить сумму заработной платы Павлов К.Р. за март 200\_ года.

### **Решение.**

1. Заработная плата за отработанное время составит 16 000 руб.

2. Доплата за сверхурочную работу составит:

а) за первые два часа сверхурочной работы:

$$16\ 000 \text{ руб.} : 176 \text{ час.} \times 2 \text{ час.} \times 1,5 = 327 \text{ руб.} \ 72$$

коп. б) за вторые два часа сверхурочной работы -

$$16\ 000 \text{ руб.} : 176 \text{ час.} \times 2 \text{ час.} \times 2 = 363 \text{ руб.} \ 63 \text{ коп.}$$

Всего заработная плата за март: 16 000 руб. + 327 руб. 72 коп. + 363 руб. 63 коп. = 16 691 руб. 35 коп.

### **Ситуация 8**



Организация в соответствии с условиями коллективного договора производит доплату работникам за работу в ночное время. Коллективным договором установлена 20%-ная доплата за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 06.00 часов). Рабочий 6-го разряда Иванов А.А. в марте месяце 200\_ года отработал 168 часов, из них 48 часов в ночное время. Заработная плата за фактически отработанное время составила 16 000 руб.

**Задание.** Определить сумму доплаты за работу в ночное время и заработную плату Иванова А.А. за март 200\_ года.

**Решение.**

1. Сумма доплаты за работу в ночное время:  
 $16\ 000\ \text{руб.} : 168\ \text{час.} \times 0,2 \times 48\ \text{час.} = 914\ \text{руб.} 29\ \text{коп.}$
2. Заработная плата за фактически отработанное время – 16 000 руб.
3. Всего заработная плата за март составит:  
 $16\ 000\ \text{руб.} + 914\ \text{руб.} 29\ \text{коп.} = 16\ 914\ \text{руб.} 29\ \text{коп.}$

**Ситуация 9**

Работник бухгалтерии Славина А.Н. на основании приказа руководителя организации в связи с производственной необходимостью отработала в марте месяце два выходных дня. При норме рабочего времени 22 дня 2 дня отработаны сверх нормы. Согласно штатному расписанию месячный оклад бухгалтера Славиной А.Н. составляет 18 000 руб.

**Задание.** Определить доплату за работу в выходные дни и сумму заработной платы Славиной А.Н. за март 200\_ года.

**Решение.**

1. Доплата за работу в выходные дни составит:  
 $18\ 000\ \text{руб.} : 22\ \text{дня} \times 2 = 3272\ \text{руб.} 72\ \text{коп.}$
2. Заработная плата за март составит:  
 $18\ 000\ \text{руб.} + 3272\ \text{руб.} 72\ \text{коп.} = 21\ 272\ \text{руб.} 72\ \text{коп.}$

**Ситуация 10**

Работнику организации Павлову И.П. предоставлен очередной оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней с



14.01.2008 года по 27.01.2008 года включительно. Оклад работника составляет 20 000 руб., других выплат в пользу работника не производилось. Расчетный период с 01.01.2007 года по 31.12.2007 года отработан Павловым И.П. не полностью: в мае 2007 года Павлов И.П. болел с 07.05.2007 года по 20.05.2007 года, в связи с чем за май ему была начислена заработная плата в сумме 5000 руб.

**Задание.** Определить заработную плату Павлова И.П. за очередной отпуск.

### **Решение.**

Заработная плата за отпуск рассчитывается как произведение среднедневного заработка на количество дней отпуска. Среднедневной заработок определяется на основе отработанных дней.

Поскольку расчетный период отработан Павловым И.П. не полностью, количество календарных дней в неполном календарном месяце рассчитывается путем деления среднемесячного числа календарных дней (29,4) на количество календарных дней этого месяца и умножения на количество календарных дней, приходящихся на время, отработанное в данном месяце.

1. В расчетном периоде Павловым И.П. отработано:

$$(29,4 \text{ дн.} \times 11 \text{ мес.} + 29,4 \text{ дн.} : 31 \text{ дн.} \times 16 \text{ дн.}) = 353,74 \text{ дн.}$$

где 31 дн. - количество календарных дней в мае 2007 года;

16 дн. - количество календарных дней, приходящихся на время, отработанное в мае 2007 года

2. Средний дневной заработок работника составит:

$$(20\,000 \text{ руб.} \times 11 \text{ мес.} + 5000 \text{ руб.}) : 353,74 \text{ дн.} = 664,55 \text{ руб.}$$

3. Заработная плата за 14 календарных дней отпуска

$$\text{составит: } 664,55 \text{ руб.} \times 14 \text{ дн.} = 9303,81 \text{ руб.}$$

### **Ситуация 11**

Должностной оклад главного инженера Ветрова П.П. 25 000 руб. В мае работнику оказана материальная помощь в размере 10 000 руб.



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 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

|                      |               |                        |               |
|----------------------|---------------|------------------------|---------------|
| Версия документа - 1 | стр. 23 из 30 | Первый экземпляр _____ | КОПИЯ № _____ |
|----------------------|---------------|------------------------|---------------|

С 14.01.2008 года по 27.01.2008 года Ветров П.П. находился в ежегодном



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 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 24 из 30

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

оплачиваемом отпуске сроком на 14 календарных дней. Расчетный период Ветров П.П. отработал полностью.

**Задание.** Определить заработную плату Ветрова П.П. за очередной отпуск.

**Решение.**

При расчете среднего заработка выплаченная материальная помощь не учитывается.

1. Заработная плата за 12 месяцев, предшествующих уходу в отпуск, составит:

$$25\,000 \text{ руб.} \times 12 \text{ мес.} = 300\,000 \text{ руб.}$$

2. Средний дневной заработок составит:

$$300\,000 \text{ руб.} : (29,4 \text{ дн.} \times 12 \text{ мес.}) = 850,34 \text{ руб.}$$

3. Заработная плата за отпуск составит:

$$850,34 \text{ руб.} \times 14 \text{ дн.} = 11\,904,76 \text{ руб.}$$

**Ситуация 12**

Работнику организации с 20 марта 2008 года предоставлен ежегодный отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Работнику установлен оклад 16 000 руб. Расчетный период с 1 марта 2007 года по 28 февраля 2008 года отработан полностью. В течение расчетного периода работнику была начислена премия по итогам работы за 2007 год в размере 30 000 руб.

**Задание.** Определить сумму заработной платы за отпуск.

**Решение.**

1. Сумма заработной платы, фактически начисленной за расчетный период и принимаемой в расчет, равна:

$$(16\,000 \text{ руб.} \times 12 \text{ мес.}) + 30\,000 \text{ руб.} = 222\,000 \text{ руб.}$$

2. Средний дневной заработок за расчетный период

$$\text{составит: } 222\,000 \text{ руб.} : 12 \text{ мес.} : 29,4 \text{ дн.} = 629,25 \text{ руб.}$$

3. Заработная плата за отпуск:



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 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 25 из 30

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

629,25 руб. x 28 дн. = 17 619 руб.

## 4. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

### 4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (экзамена)

Непосредственно экзамен проводится в 3 этапа.

На первом этапе студент выполняет тест из 20 вопросов.

Продолжительность – 20 минут.

На втором этапе студент готовит ответ на один из теоретических вопросов для собеседования. Продолжительность – 20 мин.

На третьем этапе студент выполняет практическое задание. Продолжительность 20 мин.

### 4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств.

#### 4.2.1. Критерии оценивания теоретического вопроса

| <b>Отличн<br/>о/ 9-10<br/>баллов</b>  | <b>Хорош<br/>о/ 6-8<br/>баллов</b>  | <b>Удовлетворительн<br/>о/ 3-5 баллов</b>  | <b>Неудовлетворительн<br/>о/ 0-2 балла</b>  |
|---|---|--|---|
| Высокий уровень освоения проверяемых компетенций  | Средний уровень освоения проверяемых компетенций  | Базовый уровень освоения проверяемых компетенций   | Недостаточный уровень освоения проверяемых компетенций  |
| Обучающийся глубоко знает вопрос, понимает сущности и взаимосвязи изучаемых процессов и явлений, умеет грамотно оперировать основными категориями, аргументированно и | Обучающийся хорошо знает материал, умеет оперировать основными категориями, но допускает несущественные неточности, изложить свою | Обучающийся удовлетворительно знает материал, излагает его не в полной объеме либо с ошибками, умеет оперировать основными категориями, но допускает | Обучающийся не разобрался с основными категориями, обнаруживает пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допускает принципиальные ошибки. |



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 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

|   |  |  |               |
|---|--|--|---------------|
| Версия документа - 1  | стр. 26 из 30  | Первый экземпляр _____   | КОПИЯ № _____ |
| развернуто изложить свою точку зрения, применить полученные знания, свободно приводя примеры, дает полные | точку зрения, применить полученные знания, приводя примеры, дает неполные ответы | существенные неточности, затрудняется аргументировать свою точку зрения, применить |               |



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 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

|                      |               |                        |               |
|----------------------|---------------|------------------------|---------------|
| Версия документа - 1 | стр. 27 из 30 | Первый экземпляр _____ | КОПИЯ № _____ |
|----------------------|---------------|------------------------|---------------|

|  |                                       |   |  |
|--|---------------------------------------|---|--|
| ответы на основные и дополнительные вопросы. | на основные и дополнительные вопросы. | полученные знания, приводя примеры, не дает ответы на дополнительные вопросы. |  |
|--|---------------------------------------|---|--|

#### 4.2.2. Критерии оценивания теста

Тест может формироваться в системе электронного обучения MOODLE либо в печатном варианте. Каждый правильный ответ оценивается в 0,5 балла.

| Оценка                                   | Отлично | Хорошо  | Удовлетворительно | Неудовлетворительно |
|--|---------|---------|-------------------|---------------------|
| % выполненных заданий                    | 90-100  | 76-89   | 61-75             | Менее 61            |
| Баллы                                    | 9-10    | 6-8     | 3-5               | 0-2                 |
| Уровень освоения проверяемых компетенций | высокий | средний | базовый           | недостаточный       |

#### 4.2.3. Критерии оценивания практического задания

Оценка «отлично» (15-20 баллов) выставляется обучающемуся, если предложенное решение обосновано и аргументировано; студент четко следует управленческим теориям и понятиям и логично излагает свои мысли; верно определены последствия принятого решения, необходимые расчеты выполнены без ошибок.

Оценка «хорошо» (10-14 баллов) выставляется студенту, если он предлагает решение, но не достаточно полно его аргументирует; не по всем позициям находит обоснование; допускает не точное употребление управленческих теорий и понятий, не всегда доходчиво излагает свои мысли; не очень четко представляет последствия предложенного решения; необходимые расчеты выполнены без ошибок, но экономический или социальный смысл полученных показателей студент затрудняется объяснить.

Оценка «удовлетворительно» (4-9 баллов) выставляется студенту,



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 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

|                      |               |                        |               |
|----------------------|---------------|------------------------|---------------|
| Версия документа - 1 | стр. 28 из 30 | Первый экземпляр _____ | КОПИЯ № _____ |
|----------------------|---------------|------------------------|---------------|

если предложенное им решение не аргументировано, не основано на известных



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 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 29 из 30

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

управленческих теориях, допущены принципиальные ошибки; не обосновано принятое решение и его последствия, необходимые расчеты выполнены с ошибками.

Оценка «неудовлетворительно» (0-3 балла) ставится студенту, если он не способен предложить решение и объяснить его с применением управленческих категорий.

### **4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций**

При итоговой оценке сформированности компетенций у обучающихся очной формы в рамках дисциплины применяется балльно-рейтинговая система оценки.

Набранные по результатам текущей аттестации баллы суммируются с баллами, полученными на экзамене.

Итоговая оценка:

91-100 баллов –

отлично; 76-90 баллов –

хорошо;

61-75 баллов – удовлетворительно;

60 и менее баллов – неудовлетворительно;

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

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:

1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке «отлично». Он предполагает формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности: формируются системные знания теории управления, необходимые для самостоятельной разработки организационно-управленческих и экономических решений, способов их реализации; умения и навыки оценки их экономических и социальных последствий, способность осмысливать их в динамике и взаимосвязи. Студент способен аргументировать собственную точку зрения по дискуссионным вопросам дисциплины, свободно решать практические задачи.

2. Средний уровень соответствует оценке «хорошо». Он предполагает формирование компетенций на более высоком уровне: формируется общее



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 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

|                      |               |                        |               |
|----------------------|---------------|------------------------|---------------|
| Версия документа - 1 | стр. 30 из 30 | Первый экземпляр _____ | КОПИЯ № _____ |
|----------------------|---------------|------------------------|---------------|

понимание процесса управления, выработки и реализации управленческих решений; умение их анализировать и представление о возможных результатах организационно-управленческих решений, студент способен давать развернутые ответы на теоретические вопросы дисциплины с отдельными неточностями, решать практические задачи с отдельными затруднениями.

3. Базовый уровень соответствует оценке «удовлетворительно». Он предполагает формирование компетенций на начальном уровне: формируется общее представление о теории управления, грамотное владение управленческой терминологией, умение ориентироваться в методах и принципах управленческой деятельности, нахождения организационно-управленческих решений.

4. Низкий уровень соответствует оценке «неудовлетворительно».

