

Документ подписан простой электронной подписью Информация о владельце: ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич Должность: Ректор Дата подписания: 26.05.2026 11:56:45 Уникальный программный ключ: 04c19ed8bfb98f3b6cb77a486b9a8788b8322323	МИНОВЕРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)	Рабочая программа дисциплины "Бюджетирование в кадровой службе" по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю) Управление персоналом в организации ФГБОУ ВО «ЧелГУ»	стр. 1
--	--	--	--------

Рабочая программа дисциплины (модуля)*

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(ы) набора 2026

*Рабочая программа дисциплины (модуля) адаптирована для инклюзивного обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Челябинск 2026 г.



Содержание

1. Цели освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре ОПОП
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)
4. Объем дисциплины (модуля)
5. Структура и содержание дисциплины (модуля)
6. Фонд оценочных средств
 - 6.1. Перечень видов оценочных средств
 - 6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации
 - 6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации
 - 6.4. Критерии оценивания
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)
 - 7.1. Рекомендуемая литература
 - 7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"
 - 7.3. Перечень информационных технологий
8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
10. Специальные условия освоения дисциплины обучающимися с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья



1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

формирование теоретических и методологических знаний по применению современных подходов к управлению корпоративными финансами для решения задач управления персоналом.

задачи:

Усвоение теоретических основ управления затратами на персонал.

Формирование практических навыков бюджетирования затрат на персонал.

Приобретение умений бюджетирования по направлениям деятельности в области управления персоналом.

Анализ существующей практики бюджетирования в сфере управления персоналом, обоснование предложений по её совершенствованию.

Моделирование основных типов экономических и управленческих решений, которые должны принимать менеджеры применительно к распределению ограниченных ресурсов, необходимых для эффективного управления персоналом.

Приобретение систематических знаний о закономерностях, правилах и процедурах работы с HR-бюджетами, вариантах их построения, достоинствах и недостатках.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Цикл (раздел) ОПОП: К.М.02.ДВ.01.01

2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Экономическая теория

Экономика организации (предприятия)

Стратегическое управление и кадровая политика

Деловые и бизнес-коммуникации

Организационная культура

Социология труда и управления

2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:

Бренд-менеджмент

Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена

Производственная практика (технологическая (проектно-технологическая) практика)

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

УК-10: Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности

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

Знать:

основы разработки и реализации корпоративной социальной политики

Уметь:

обосновывать затраты на персонал при разработке корпоративной социальной политики

Владеть:

навыками разработки и реализации корпоративной социальной политики



В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1 Знать:	
3.1.1	понятийный экономический науки, функционирования экономики, механизмы основных экономической политики
3.1.2	основы разработки и реализации корпоративной социальной политики
3.2 Уметь:	
3.2.1	осуществлять сбор, обработку анализ данных для решения задач в сфере экономики управления персоналом
3.2.2	обосновывать затраты на персонал при разработке корпоративной социальной политики
3.3 Владеть:	
3.3.1	интерпретации полученных результатов анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом
3.3.2	навыками разработки и реализации корпоративной социальной политики

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Общая трудоемкость	3 ЗЕТ
Часов по учебному плану : 108 в том числе : аудиторные занятия : 30 самостоятельная работа : 38,7 часов на контроль : 36 контактная работа: 33,3 ИКР: 3,3	Виды контроля в семестрах: экзамены 8

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Литература
-------------	---	----------------	-------	------------

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

6.1. Перечень видов оценочных средств

тестовые задания

6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации

- Какая из функций заработной платы призвана направлять интересы работников на достижение требуемых результатов труда:
 - воспроизводственная;
 - стимулирующая;
 - измерительная;
 - распределительная;
 - регулирующая.
- В чем заключается сущность системы «плавающих окладов»?
 - размер оклада меняется в зависимости от квалификации работника;
 - размер оклада устанавливает руководитель подразделения по своему усмотрению;
 - размер оклада зависит от должности работника;
 - размер оклада изменяется в зависимости от конкретного результата деятельности работника;
 - оклад корректируется в соответствии с темпами инфляции.
- Какая из нижеперечисленных систем относится к коллективным формам оплаты труда по конечному результату?
 - система платы за знания и компетенции;
 - участие в прибыли;
 - система стимулирования продаж;
 - тарифная система;
 - система грейдов.
- Организация оплаты труда – это:



- а) система установления ставок заработной платы рабочих и служащих на основе определенных тарифных нормативов;
б) способ использования норм труда и тарифной (бестарифной) системы для расчетов заработной платы работников;
в) определенный порядок установления и выплаты работникам заработной платы;
г) выдача заработной платы работникам;
д) расчет заработной платы работникам.
5. Что из нижеперечисленного не относится к условиям применения повременной формы оплаты труда?
а) отсутствие количественных показателей оценки результатов труда;
б) наличие возможности у работника оказывать непосредственное влияние на объем выработки;
в) ведение строгого учета отработанного времени;
г) соответствие квалификации работников разряду выполняемых работ;
д) наличие контроля качества выполняемой работы.

6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации

Примерные тестовые вопросы

1. К рыночным факторам, влияющим на уровень заработной платы, ее функции и принципы организации, относят:
а) условия труда;
б) минимальный размер оплаты труда;
с) уровень занятости населения, а также колебания спроса и предложения на рабочую силу;
д) систему социального партнерства и договорного регулирования заработной платы;
е) динамику потребительских цен и инфляционные ожидания работников.
2. Воспроизводственная функция заработной платы подразумевает:
а) обеспечение социального статуса работника и престижа профессии на рынке труда;
б) установление доли работника в созданном продукте;
с) наиболее эффективное и оптимальное размещение и использование трудовых ресурсов как на уровне регионов страны и отраслей экономики, так и внутри организаций и предприятий;
д) обеспечение воспроизводства рабочей силы на достаточно высоком уровне потребления.
е) побуждение работников к более эффективной трудовой деятельности.
3. Какая из функций заработной платы призвана направлять интересы работников на достижение требуемых результатов труда:
а) Воспроизводственная
б) Стимулирующая
с) Измерительная
д) Распределительная
4. К элементам организации заработной платы относятся:
а) тарифная система оплаты труда;
б) индексация заработной платы;
с) затраты заработной платы на рубль продукции;
д) формы и системы оплаты труда;
е) нормы затрат и результатов труда.
5. Механизм рыночного регулирования заработной платы включает следующие элементы:
а) многоуровневую коллективно-договорную систему регулирования заработной платы;
б) защита заработной платы от негативных явлений рынка;
с) разработку обязательной к применению тарифной системы оплаты труда;
д) налоговую систему регулирования заработной платы в составе издержек работодателя на рабочую силу и в составе индивидуальных доходов работника;
е) установление максимальных размеров ставок и окладов;
ф) информационную систему, предоставляющую сведения для анализа уровня и динамики заработной платы и прочих издержек работодателя на рабочую силу.

6.4. Критерии оценивания

менее 50% верных ответов на тестовые задания - не зачтено
более 50% верных ответов на тестовые задания - зачтено

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1. Рекомендуемая литература

7.1.1. Основная литература

Авторы, составители

Заглавие

Издательство, год

Ресурс



	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Ресурс
Л1.1	Дрок Т. Е.	Бюджетирование как инструмент финансового планирования в компаниях: учебное пособие для вузов (https://e.lanbook.com/book/471515)	Санкт-Петербург : Лань, 2025	ЭБС
Л1.2	Булыга Р. П., Дятлова А. Ф., Колесникова Е. Н., Кайтмазов В. А., Эриашвили Н. Д.	Учет затрат, калькулирование и бюджетирование в отраслях народного хозяйства: учебник (https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=730133)	Москва : Юнити-Дана, 2025	ЭБС
Л1.3	Резник С.Д., Вдовина О.А., Сазыкина О.А.	Стратегия кадрового менеджмента: учебное пособие (https://znanium.ru/catalog/document?id=458200)	Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2025	ЭБС
Л1.4	Марченко И. П., Марченко И. В.	Управление кадровым резервом: формирование, подготовка, использование: учебник для вузов (https://e.lanbook.com/book/471530)	Санкт-Петербург : Лань, 2025	ЭБС

7.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Ресурс
Л2.1	Набок О. А.	HR-менеджмент. Управленческие перекрестки: команда как капитал и ресурс: учебное пособие для вузов (https://e.lanbook.com/book/483017)	Санкт-Петербург : Лань, 2025	ЭБС
Л2.2	Незамайкин В.Н., Платонова Н.А., Поморцева И.М., Юрзинова И.Л., Алиева Т.М., Незамайкин В.Н.	Финансовое планирование и бюджетирование: учебное пособие (https://znanium.ru/catalog/document?id=461417)	Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2025	ЭБС
Л2.3	Незамайкин В.Н., Платонова Н.А., Юрзинова И.Л., Черникина Е.В., Алиева Т.М.	Финансовое планирование и бюджетирование: учебное пособие (https://znanium.ru/catalog/document?id=462348)	Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2025	ЭБС

7.1.3. Методические разработки

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Ресурс
Л3.1	Терновая Л.О.	Кадровая безопасность: учебник (https://znanium.ru/catalog/document?id=456206)	Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2025	ЭБС

7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	Юрайт [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / издательство Юрайт. URL: https://biblio-online.ru .
Э2	Znanium.com [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / Научно-издательский центр ИНФРА-М. URL: http://znanium.com/ .
Э3	eLIBRARY.RU : научная электронная библиотека : сайт. – Москва, 2000 – . – URL: https://elibrary.ru . – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей URL: https://elibrary.ru .
Э4	КонсультантПлюс : справочно-правовая система : база данных / Региональный центр правовой информации Информправо. – Москва, 1992 – . – Режим доступа: из читальных залов библиотеки. url: https://konsultant.ru

7.3 Перечень информационных технологий

7.3.1 Программное обеспечение

Adobe Reader

ПО Kaspersky

7.3.2 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы



8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Для реализации дисциплины используются учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа и занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, для текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (парты, доска, мультимедийное оборудование), служащими для представления учебной информации большой аудитории; помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования (экран, проектор, компьютер) и учебно-наглядных пособий (презентации), обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочей программе дисциплины.

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Обучение по дисциплине предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции и практические занятия) и самостоятельной работы студентов. Практические занятия дисциплины предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций с проведением контрольных мероприятий. С целью успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекции заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций относящихся к данному семинарскому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по практическим занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;

- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до практического занятия) во время текущих консультаций преподавателя;

- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы;

- рабочая программа дисциплины в части целей, перечня знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Подготовка к экзамену. К экзамену необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебнометодической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем экзаменационных вопросов.

После этого должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и семинарских занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи экзамена.

На самостоятельной работе студентам прививается практика работы с нормативной, специальной литературой, а также навыки самостоятельного научного поиска и исследовательской работы. Такие занятия помогают осуществлять обратную связь и оказать практическую помощь студентам при подготовке к семинарским занятиям, написанию контрольных, курсовых и других видов научных работ.

В случае применения при обучении дисциплины электронного обучения, дистанционных образовательных



технологий общение обучающихся и преподавателя осуществляется в режиме реального времени через систему дистанционного обучения Moodle, социальные сети, электронную почту.

работы посредством электронной почты, социальных сетей.

Доступ обучающегося к учебным ресурсам в режиме отложенного времени, самостоятельной работы осуществляется через сеть Интернет в удобном для него месте, времени и темпе.

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение, дистанционные образовательные технологии предусматривают возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Реализация дисциплины с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий (далее – ЭО, ДОТ) осуществляется на основании «Положения о реализации основных и дополнительных образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Челябинский государственный университет», «Положения о порядке зачета обучающимися по основным профессиональным образовательным программам высшего образования в ФГБОУ ВО «ЧелГУ» результатов освоения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практик, дополнительных образовательных программ» посредством электронной информационно-образовательной среды ФГБОУ ВО «ЧелГУ». В исключительных случаях (форс-мажор и т.п.) при реализации образовательной деятельности с применением ЭО, ДОТ могут применять компоненты, не входящие в перечень электронной информационнообразовательной среды.

10. СПЕЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ОБУЧАЮЩИМИСЯ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием специальных технических средств и информационных технологий, предоставляемых Ресурсным учебно-методическим центром по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья ЧелГУ по запросу обучающегося (мобильные специальные технические средства для лиц с нарушениями зрения и с нарушением слуха, ассистивные информационные технологии).

При необходимости для обучающихся с нарушениями зрения на рабочих местах для проведения практических или лабораторных занятий устанавливается специальное программное обеспечение (программа речевой навигации, речевые синтезаторы, экранные лупы).

В учебные аудитории обеспечивается беспрепятственный доступ для обучающихся с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья. В каждой аудитории, где обучаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, предусматривается соответствующее количество мест для обучающихся с учетом нарушений их здоровья.

Для освоения дисциплины инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется доступ к печатным источникам, имеющимся в научной библиотеке ЧелГУ, с помощью специальных технических средств; доступ с помощью специальных технических и программных средств к электронным источникам, представленным в форме электронного документа в фонде научной библиотеки ЧелГУ или электронно-библиотечных системах.

Учебно-методические материалы для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и особенностям восприятия информации.

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья освоение дисциплины может быть частично или полностью осуществлено с использованием дистанционных образовательных технологий.

При проведении промежуточной аттестации по дисциплине обучающимся с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается по их заявлению предоставление в доступной форме в зависимости от их индивидуальных особенностей инструкции о порядке проведения промежуточной аттестации, оценочных средств и возможности ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, письменно шрифтом Брайля, с использованием услуг ассистента, устно).

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование предоставленных ЧелГУ или собственных технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на задания, процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

