

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:
04c19ed8bfb98f3b6c077a486b9a8788b8322574



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 «Управление затратами на персонал» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 1 из 22	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------------	------------------------	---------------

**Фонд оценочных средств
для промежуточной
аттестации
по дисциплине**

Управление затратами на персонал

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 «Управление затратами на персонал» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 2 из 22

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 «Управление затратами на персонал» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3 из 22

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: 38.03.03 «Управление персоналом» Направленность (профиль): «Управление персоналом организации» Дисциплина:

Управление затратами на персонал

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 и (по ФГОС ВО)	Содержание компетенций согласно ФГОС ВО	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
УК-10	Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях	Знать: понятийный аппарат экономической науки, функционирования экономики, механизмы основных экономической политики Уметь: использовать инструменты экономического и финансового планирования для достижения поставленной цели Владеть: Владеет навыками применения экономических инструментов для управления финансами, с учетом экономических рисков
ПК-8	Способен участвовать в реализации корпоративной социальной политики	Знать: цели, задачи и инструменты корпоративной социальной политики Уметь: разрабатывать и реализовывать систему льгот в организации. Владеть: 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 «Управление затратами на персонал» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 4 из 22

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

3.1 Виды оценочных средств

№ п / п	Код компетенции/ планируемые результаты обучения	Контролируе мые темы, разделы	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименова ние оценочног о средства на промежудо чной аттестации / № задания
1.	УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях Знать: понятийный аппарат экономической науки, функционирования экономики, механизмы основной экономической политики Уметь: использовать инструменты экономического и финансового планирования для достижения поставленной цели Владеть: Владеет навыками применения экономических инструментов для управления финансами, с учетом экономических рисков	Раздел 1	Собеседование Тест Практическое задание	Теоретичес кие вопросы №1-18 Задания теста №1- 25 Практичес кое задание № 1-6
2.	ПК-8 Способен участвовать в реализации корпоративной социальной политики Знать: цели, задачи и инструменты корпоративной социальной политики Уметь: разрабатывать и реализовывать систему льгот в организации. Владеть: Способен разрабатывать и реализовывать мероприятия по управлению социальным развитием персонала организации	Раздел 1	Собеседование Тест Практическое задание	Теоретичес кие вопросы №19-36 Задания теста № 26- 50 Практичес кое задание № 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 «Управление затратами на персонал» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 5 из 22	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 «Управление затратами на персонал» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 6 из 22

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 понимается под затратами на персонал?

- а) Только заработная плата сотрудников
- б) Только расходы на обучение персонала
- в) Только социальные выплаты сотрудникам
- г) **Все расходы, связанные с привлечением, использованием и развитием персонала**

2. Какая цель управления затратами на персонал?

- а) Минимизация затрат любой ценой
- б) Максимальное увеличение заработной платы сотрудников
- в) **Оптимизация затрат при обеспечении необходимого уровня мотивации и квалификации персонала**
- г) Упрощение системы оплаты труда

3. Что относится к прямым затратам на персонал?

- а) Аренда офиса
- б) **Зарботная плата по тарифным ставкам**
- в) Расходы на рекламу
- г) Налог на прибыль

4. Что относится к косвенным затратам на персонал?

- а) Премии за производственные результаты
- б) Отпускные выплаты
- в) **Расходы на содержание отдела кадров**
- г) Оплата больничных листов

5. Какой метод учета затрат на персонал позволяет отслеживать расходы по каждому сотруднику?

- а) **Постатейный метод**
- б) Метод суммирования
- в) Нормативный метод
- г) Статистический



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 «Управление затратами на персонал» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 7 из 22	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------------	------------------------	---------------

метод



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 «Управление затратами на персонал» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 8 из 22

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

6. Какой метод учета затрат на персонал позволяет контролировать отклонения фактических затрат от плановых?

- а) Постатейный метод
- б) Метод суммирования
- в) Нормативный метод**
- г) Статистический метод

7. Какой показатель характеризует отношение затрат на персонал к объему продаж?

- а) Рентабельность персонала
- б) Фонд оплаты труда в процентах к выручке**
- в) Производительность труда
- г) Коэффициент текучести кадров

8. Что такое "эффективность затрат на персонал"?

- а) Минимальный размер заработной платы
- б) Максимальный размер премий
- в) Соотношение между затратами на персонал и результатами его деятельности**
- г) Количество сотрудников в организации

9. Какой вид мотивации предполагает предоставление сотрудникам возможностей для профессионального роста?

- а) Материальная мотивация
- б) Нематериальная мотивация**
- в) Негативная мотивация
- г) Принудительная мотивация

10. Что такое "грейдинг"?

- а) Система штрафов для сотрудников
- б) Система оценки и ранжирования должностей**
- в) Система автоматизации кадрового учета
- г) Система выплаты заработной платы

11. Какие факторы влияют на размер заработной платы?

- а) Только стаж работы
- б) Только образование сотрудника
- в) Квалификация, сложность работы, условия труда, рыночные факторы**
- г) Только настроение руководителя

12. Что такое "бенчмаркинг" в управлении затратами на персонал?

- а) Увольнение неэффективных сотрудников
- б) Сравнение показателей организации с лучшими практиками других компаний**
- в) Повышение заработной платы всем сотрудникам
- г) Сокращение расходов на обучение персонала

13. Что такое "оптимизация численности персонала"?



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 «Управление затратами на персонал» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 9 из 22

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

- а) Увольнение всех сотрудников старше 50 лет
- б) Приведение численности персонала в соответствие с потребностями организации**
- в) Наем максимального количества сотрудников
- г) Автоматическое увеличение численности персонала на 10% ежегодно

14. Какой метод оптимизации затрат на персонал предполагает передачу части функций внешним организациям?

- а) Реинжиниринг бизнес-процессов
- б) Аутсорсинг**
- в) Даунсайзинг
- г) Краудсорсинг

15. Какой метод оптимизации затрат на персонал предполагает сокращение численности персонала?

- а) Реинжиниринг бизнес-процессов
- б) Аутсорсинг
- в) Даунсайзинг**
- г) Краудсорсинг

16. Что такое "реинжиниринг бизнес-процессов"?

- а) Пересмотр и оптимизация существующих бизнес-процессов**
- б) Наем новых сотрудников
- в) Закрытие предприятия
- г) Использование устаревших технологий

17. Что такое "краудсорсинг"?

- а) Наем высококвалифицированных специалистов
- б) Увольнение всех сотрудников и найм фрилансеров
- в) Привлечение большого числа людей для решения задачи**
- г) Автоматизация всех бизнес-процессов

18. Что такое "кадровая политика"?

- а) Просто набор правил и положений
- б) Система принципов и методов управления персоналом, определяющая стратегию организации в области управления человеческими ресурсами**
- в) Список требований к сотрудникам
- г) Только регламент работы отдела кадров

19. Что относится к социальному пакету?

- а) Только оплата проезда
- б) Только оплата питания
- в) Компенсации, льготы и социальные гарантии, предоставляемые сотрудникам**
- г) Только оплата мобильной связи

20. Какой вид страхования является обязательным для работодателя в большинстве стран?



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 «Управление затратами на персонал» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 10 из 22

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

- а) Страхование жизни
- б) Страхование имущества
- в) Социальное страхование**
- г) Медицинское страхование (не всегда обязательно)

21. Что такое "кадровый резерв"?

- а) Список уволенных сотрудников
- б) Группа сотрудников, обладающих потенциалом для занятия руководящих должностей**
- в) Архив кадровых документов г)
- Список вакансий

22. Какова роль обучения персонала в управлении затратами на персонал?

- а) Увеличение затрат на персонал б)
- Отсутствие влияния на затраты
- в) Повышение квалификации персонала, что приводит к повышению производительности и снижению затрат в долгосрочной перспективе**
- г) Только повышение лояльности сотрудников

23. Что такое "компетенции персонала"?

- а) Только знания и умения б)
- Только личные качества
- в) Совокупность знаний, умений, навыков, личных качеств и мотивации, необходимых для успешного выполнения работы**
- г) Только образование сотрудника

24. Как влияет автоматизация процессов на затраты на персонал?

- а) Не влияет
- б) Всегда увеличивает
- в) Может снизить затраты за счет сокращения ручного труда и повышения производительности**
- г) Только усложняет работу

25. Что такое "ключевые показатели эффективности" (KPI) в управлении персоналом?

- а) Количество сотрудников б)
- Размер заработной платы
- в) Измеримые показатели, характеризующие эффективность работы персонала и достижения целей организации**
- г) Только отзывы клиентов

26. Как влияет текучесть кадров на затраты на персонал?

- а) Не влияет
- б) Снижает затраты
- в) Увеличивает затраты на подбор, адаптацию и обучение новых сотрудников**
- г) Только улучшает моральный климат в коллективе

27. Что такое "мотивация"?



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 «Управление затратами на персонал» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 11 из 22

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

- а) Принуждение к работе
- б) Только выплата заработной платы
- в) Процесс побуждения человека к деятельности для достижения целей**
- г) Контроль за выполнением работы

28. Какой вид мотивации основан на страхе наказания?

- а) Положительная мотивация б)
- Материальная мотивация в)
- Негативная мотивация г)**
- Внутренняя мотивация

29. Что такое "оценка персонала"?

- а) Только проверка знаний б)
- Только аттестация
- в) Систематический процесс оценки эффективности и потенциала сотрудников**
- г) Только интервью с руководителем

30. Как влияет удовлетворенность сотрудников на затраты на персонал?

- а) Не влияет
- б) Уменьшает затраты
- в) Влияет на снижение текучести кадров и повышение производительности, что снижает затраты в долгосрочной перспективе**
- г) Только увеличивает заработную плату

31. Что такое "тайм-менеджмент"?

- а) Управление временем сотрудников
- б) Управление затратами на время сотрудников
- в) Технология организации времени и повышения эффективности его использования**
- г) Отслеживание опозданий сотрудников

32. Как влияет делегирование полномочий на затраты на персонал?

- а) Не влияет
- б) Увеличивает затраты
- в) Может снизить затраты за счет более эффективного распределения работы и повышения мотивации сотрудников**
- г) Только снижает ответственность

33. Что такое "управление конфликтами"?

- а) Подавление конфликтов б)
- Избегание конфликтов
- в) Процесс выявления, анализа и разрешения конфликтов**
- г) Провоцирование конфликтов

34. Как влияет корпоративная культура на затраты на персонал?

- а) Не влияет
- б) Всегда увеличивает затраты



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 «Управление затратами на персонал» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 12 из 22

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

в) Влияет на мотивацию, лояльность и текучесть кадров, что влияет на затраты в долгосрочной перспективе

35. Что такое "компенсационный пакет"?

- а) Только заработная плата
- б) Только премии

в) Совокупность всех видов вознаграждений, предоставляемых сотрудникам (заработная плата, премии, льготы, социальные гарантии)

- г) Только расходы на питание

36. Что такое "зарплатный проект"?

- а) Проект по увеличению заработной платы
- б) Проект по снижению заработной платы

в) Комплекс услуг банка по начислению и выплате заработной платы сотрудникам организации

- г) Проект по оптимизации численности персонала

37. Что такое "страхование ответственности работодателя"?

- а) Страхование жизни сотрудников
- б) Страхование имущества организации

в) Страхование от рисков, связанных с причинением вреда здоровью или имуществу сотрудников по вине работодателя

- г) Страхование от финансовых убытков организации

38. Как влияет развитие информационных технологий на управление затратами на персонал?

- а) Не влияет
- б) Только увеличивает затраты

в) Позволяет автоматизировать процессы, повысить эффективность работы персонала и снизить затраты

- г) Только усложняет работу отдела кадров

39. Что такое "аутплейсмент"?

- а) Поиск новых сотрудников

б) Консультирование и помощь уволенным сотрудникам в поиске новой работы

- в) Обучение персонала

- г) Оценка персонала

40. Что такое "анализ ROI (Return on Investment) программ обучения"?

- а) Анализ стоимости обучения

б) Анализ возврата инвестиций в обучение, позволяющий оценить эффективность программ обучения

- в) Анализ качества обучения

- г) Анализ удовлетворенности сотрудников обучением

41. Какой вид оплаты труда предполагает выплату заработной платы за фактически



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 «Управление затратами на персонал» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 13 из 22

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

отработанное время?

- а) Повременная оплата труда**
- б) Сдельная оплата труда в)
Аккордная оплата труда
- г) Комиссионная оплата труда

42. Какой вид оплаты труда предполагает выплату заработной платы за каждую произведенную единицу продукции или выполненную операцию?

- а) Повременная оплата труда **б)**
Сдельная оплата труда в)
Аккордная оплата труда
- г) Комиссионная оплата труда

43. Что такое "бюджетирование затрат на персонал"?

- а) Контроль за расходами на персонал
- б) Процесс планирования и распределения финансовых ресурсов на персонал**
- в) Учет затрат на персонал г)
Анализ затрат на персонал

44. Какая задача решается при помощи кадрового аудита?

- а) Поиск нарушений трудового законодательства б)
Оценка эффективности работы отдела кадров
- в) Оценка соответствия кадровой политики и процедур организации ее стратегическим целям и требованиям законодательства**
- г) Оценка заработной платы сотрудников

45. Что такое "управление талантами"?

- а) Подбор сотрудников б)
Обучение персонала
- в) Комплексный подход к привлечению, развитию, мотивации и удержанию наиболее ценных сотрудников**
- г) Контроль за работой сотрудников

46. Что такое "трудовая дисциплина"?

- а) Следование правилам техники безопасности б)
Выполнение должностных обязанностей
- в) Обязанность работников соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации**
- г) Соблюдение дресс-кода

47. Что такое "карьерный рост"?

- а) Повышение заработной платы б)
Увеличение штата сотрудников
- в) Продвижение сотрудника по служебной лестнице, связанное с повышением квалификации, ответственности и статуса**
- г) Получение дополнительных льгот



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 «Управление затратами на персонал» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 14 из 22

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

48. Какой документ регламентирует трудовые отношения между работником и работодателем?

- а) Коллективный договор
- б) Трудовой договор**
- в) Должностная инструкция
- г) Правила внутреннего трудового распорядка

49. Что такое "материальная ответственность работника"?

- а) Обязанность работника выплачивать штрафы
- б) Обязанность работника возместить ущерб, причиненный работодателю**
- в) Обязанность работника соблюдать трудовую дисциплину
- г) Обязанность работника повышать квалификацию

50. Как влияет размер минимальной заработной платы (МРОТ) на затраты на персонал?

- а) Не влияет
- б) Всегда снижает затраты
- в) Влияет на увеличение затрат, особенно для низкооплачиваемых категорий работников**
- г) Только увеличивает доходы сотрудников.

3.2.2 База теоретических вопросов для собеседования

1. Сущность и значение управления затратами на персонал в современной организации.
2. Классификация затрат на персонал: цели, принципы и основные виды.
3. Методы учета и анализа затрат на персонал: сравнительный анализ.
4. Взаимосвязь системы оплаты труда и затрат на персонал: анализ эффективности различных систем.
5. Социальные выплаты и льготы: влияние на мотивацию и затраты на персонал.
6. Оптимизация численности персонала: методы, риски и последствия.
7. Аутсорсинг и аутстаффинг персонала: экономическая целесообразность и риски.
8. Реинжиниринг бизнес-процессов как инструмент оптимизации затрат на персонал.
9. Совершенствование организации труда и повышение производительности как фактор снижения затрат.
10. Автоматизация управления персоналом и её влияние на затраты.
11. Сдельная оплата труда: преимущества, недостатки и области применения.
12. Повременная оплата труда: особенности, возможности и ограничения.
13. Системы премирования: разработка, внедрение и оценка эффективности.
14. Грейдинг как инструмент формирования справедливой системы оплаты труда.
15. Мотивация персонала и ее влияние на уровень затрат на персонал.



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 «Управление затратами на персонал» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 15 из 22

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

16. Социальный пакет как элемент системы мотивации и его влияние на удержание персонала.
17. Обязательные социальные выплаты: расчет и оптимизация.
18. Добровольные социальные льготы: виды, затраты и эффективность.
19. Оценка ROI (Return on Investment) социальных программ для персонала.
20. Медицинское страхование персонала: виды, выбор страховой компании и анализ затрат.
21. Обучение и развитие персонала как инвестиции в человеческий капитал.
22. Планирование и бюджетирование затрат на обучение персонала.
23. Оценка эффективности программ обучения и развития персонала.
24. Влияние обучения персонала на производительность труда и сокращение затрат.
25. Современные методы обучения персонала и их экономическая эффективность.
26. Управление талантами: стратегии и инструменты.
27. Прогнозирование потребности в персонале и планирование численности.
28. Снижение текучести кадров: анализ причин и разработка эффективных мер.
29. Анализ затрат, связанных с текучестью кадров.
30. Формирование лояльности персонала и её влияние на затраты на персонал.

3.2.3.База практических заданий Ситуация 1

Задание. Рассчитайте годовой фонд оплаты труда (ФОТ) для сотрудника, если его месячный оклад составляет 50 000 рублей, а премии выплачиваются ежеквартально в размере 20% от оклада.

Решение.

Ответ: 720 000 рублей.

Годовой оклад: $50\,000 \text{ руб/мес} \times 12 \text{ мес} = 600\,000 \text{ руб}$. Ежеквартальная премия: $50\,000 \text{ руб} \times 20\% = 10\,000 \text{ руб}$. Годовая премия: $10\,000 \text{ руб/квартал} \times 4 \text{ квартала} = 40\,000 \text{ руб}$. Годовой ФОТ: $600\,000 \text{ руб} + 40\,000 \text{ руб} = 640\,000 \text{ руб}$.

Ситуация 2

Рассчитайте затраты на подбор одного сотрудника, если затраты на рекламу вакансии составили 5 000 рублей, оплата услуг рекрутингового агентства – 20 000 рублей, расходы на проведение собеседований (оплата работы HR-менеджера) – 3



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 «Управление затратами на персонал» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 16 из 22

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

000 рублей.

Решение.

Ответ: 28 000 рублей.

Суммируем все затраты: $5\ 000 + 20\ 000 + 3\ 000 = 28\ 000$ рублей.

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: $26\ 000\ \text{руб.} : 26\ \text{дн.} = 1000\ \text{руб.}$

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 $600\ \text{ед.} \times 35\ \text{руб.} / \text{ед.} = 21\ 000\ \text{руб.}$



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 «Управление затратами на персонал» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 17 из 22

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

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:
 $18\,000 \text{ руб.} \times 0,2 = 3\,600 \text{ руб.}$
3. Общий заработок за март 200_ года:
 $18\,000 \text{ руб.} + 3\,600 \text{ руб.} = 21\,600 \text{ руб.}$

Ситуация 6

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:

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



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 «Управление затратами на персонал» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 18 из 22

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

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:

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

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:



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 «Управление затратами на персонал» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 19 из 22	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------------	------------------------	---------------

16 000 руб. + 914 руб. 29 коп. = 16 914 руб. 29 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 руб. : 22 дня x 2 = 3272 руб. 72 коп.

2. Заработная плата за март составит:

18 000 руб. + 3272 руб. 72 коп. = 21 272 руб. 72 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,



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 «Управление затратами на персонал» по
направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 20 из 22	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------------	------------------------	---------------

количество календарных дней в неполном календарном месяце



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 «Управление затратами на персонал» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 21 из 22	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------------	------------------------	---------------

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

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



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 «Управление затратами на персонал» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 22 из 22	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------------	------------------------	---------------

3. Заработная плата за отпуск составит:

850,34 руб. x 14 дн. = 11 904,76 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 составит: $222\,000 \text{ руб.} : 12 \text{ мес.} : 29,4 \text{ дн.} = 629,25 \text{ руб.}$

3. Заработная плата за отпуск:

$629,25 \text{ руб.} \times 28 \text{ дн.} = 17\,619$

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 «Управление затратами на персонал» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 23 из 22

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

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

Отлично/ 9-10 баллов	Хорошо/ 6-8 баллов	Удовлетворительно/ 3-5 баллов	Неудовлетворительно/ 0-2 балла
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 развернуто изложить свою точку зрения, применить полученные знания, свободно приводя примеры, дает полные	Обучающийся хорошо знает материал, умеет оперировать основными категориями, но допускает несущественные неточности, изложить свою точку зрения, применить полученные знания, приводя примеры, дает неполные ответы	Обучающийся удовлетворительно знает материал, излагает его не в полной объеме либо с ошибками, умеет оперировать основными категориями, но допускает существенные неточности, затрудняется аргументировать свою точку зрения, применить	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 «Управление затратами на персонал» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 24 из 22	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 «Управление затратами на персонал» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 25 из 22	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 «Управление затратами на персонал» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 26 из 22

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 «Управление затратами на персонал» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 27 из 22

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».

