

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ

Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования

«ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет управления

Кафедра экономики труда и управления персоналом

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Планирование и бюджетирование управления персоналом

Образовательная программа
38.04.03 Управление персоналом

Профиль подготовки
Управление персоналом организации

Уровень высшего образования
магистратура

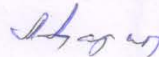
Форма обучения
Очная, заочная

Статус дисциплины: вариативная

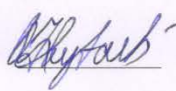
Махачкала, 2020 год

Рабочая программа дисциплины « Планирование и бюджетирование управления персоналом » составлена в 2020 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры) от « 8 » апреля 2015 г. № 367.

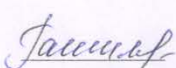
Разработчик: кафедра «Экономика труда и управление персоналом»
Магомедов М. А., к.э.н., доцент



Рабочая программа дисциплины одобрена:
на заседании кафедры «Экономика труда и управление персоналом»
от « 11 » 03 2020 г., протокол № 6

Зав. кафедрой  Магомедов М. М.

на заседании Методической комиссии факультета управления
от « 19 » 03 2020 г., протокол № 4

Председатель  Гашимова Л. Г.

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно - методическим
управлением « 26 » 03 2020 г.



Содержание

Аннотация рабочей программы дисциплины.....	4
1. Цели освоения дисциплины.....	4

2. Место дисциплины в структуре ОПОП магистратуры.....	5
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (перечень планируемых результатов обучения).....	5
4. Объем, структура и содержание дисциплины.....	6
4.1. Объем дисциплины.....	6
4.2. Структура дисциплины.....	6
4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам).....	7
4.3.1. Содержание лекционных занятий по дисциплине	7
4.3.2. Содержание лабораторно-практических занятий по дисциплине	8
5. Образовательные технологии.....	9
6. Учебно - методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.....	9
7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.....	10
7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.....	10
7.2. Типовые контрольные задания.....	12
7.3. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	16
8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.....	17
9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.....	18
10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	18
11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем.....	18
12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	18

Аннотация рабочей программы

Дисциплина «Планирование и бюджетирование управления персоналом» входит в вариативную часть образовательной программы магистратуры по направлению 38.04.03 - Управление персоналом и разработана в соответствии с требованиями ФГОС ВО.

Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой «Экономика труда и управление персоналом».

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных формированием теоретических основ системы планирования и бюджетирования управления персоналом на предприятии в современных условиях.

Дисциплина нацелена на формирование следующих компетенций выпускника: профессиональных – ПК- 13; – ПК-15; – ПК- 18; – ПК- 21; – ПК- 23; – ПК- 26.

Преподавание дисциплины предусматривает проведение следующих видов учебных занятий: лекции, практические занятия, самостоятельная работа.

Рабочая программа дисциплины предусматривает проведение следующих видов контроля: текущий контроль успеваемости в форме опросов, рефератов, дискуссий, тестов, решения задач и промежуточный контроль в форме зачета.

Объем дисциплины – 2 зачетные единицы, в том числе 72 академических часов по видам учебных занятий

Семестр	Учебные занятия							Форма промежуточно й аттестации (зачет, дифференциро ванный зачет, экзамен
	в том числе							
	Контактная работа обучающихся с преподавателем						СРС	
	Всего	из них						
Лек- ции		Лаборат. занятия	Практич. занятия	КСР	Консультации			
1	16	4	-	12	-	-	56	зачет

Объем дисциплины - 2 зачет.единицы, в том числе 72 академических часов по видам учебных занятий(форма обучения очно-заочная).

Семестр	Учебные занятия							Форма промежуточно й аттестации (зачет, дифференциро ванный зачет, экзамен
	в том числе							
	Контактная работа обучающихся с преподавателем						СРС	
	Всего	из них						
		Лек- ции	Лаборат. занятия	Практич. занятия	КСР	Консульт ации		
1	14	4	-	10	-	-	58	зачет

1. Цели освоения дисциплины

Целью изучения дисциплины является достижение всестороннего глубокого понимания магистрами теории в области бюджетного управления персоналом на предприятии и уметь самостоятельно анализировать и использовать бюджетирование персоналом на предприятии, а также овладеть основными видами бюджетирования затрат в сфере управления персоналом.

Задачи курса:

- 1) получить представление о системе планирования и бюджетирования управления персоналом;
- 2) овладеть основными видами бюджетирования затрат в сфере управления персоналом;
- 3) получить практический опыт расчета отдельных видов затрат на оказание консультационных услуг.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Данная учебная дисциплина входит в вариативную часть образовательной программы магистратуры по направлению 38.04.03 - Управление персоналом

Дисциплина «Планирование и бюджетирование управления персоналом» базируется на знаниях основ следующих дисциплин: «Теория и практика кадровой политики государства», «Современные проблемы управления персоналом» и других дисциплин профессионального цикла.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (перечень планируемых результатов обучения)

Компетенции	Формулировка компетенции из ФГОС ВО	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)
ПК-13	знанием методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала (ПК-13);	Знает: - методы оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала. Умеет: - анализировать эффективность действующей в организации системы найма и адаптации персонала. Владеет: - навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала.
ПК-15	- знанием методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике (ПК-15);	Знает: - методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования труда персонала предприятия. Умеет: - оценивать эффективность политики оплаты труда в организации. Владеет: - методами оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике реализации основных управленческих функций.
ПК-18	- умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение (ПК-18);	Знает: - принципы формирования бюджета. Умеет: - формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение. Владеет: - методами формирования бюджета, управления затратами на персонал.
ПК-21	- умением выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации (ПК-21);	Знает: - особенности формирования социально – трудовых отношений в организации в целом. Умеет: - выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации оценивать кадровый потенциал. Владеет: - навыками выявления и интерпретации наиболее острых социально-трудовых проблем организации и нахождения путей их решения на предприятии.
ПК - 23	умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей	Знает: - основные процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации. Умеет: - проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада

	организации (ПК-23);	службы управления персоналом в достижение целей организации. Владеет: - навыками оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации.
ПК - 26	умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации (ПК-26);	Знает: - современные образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации. Умеет: - разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации. Владеет: - навыками для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации.

4. Объем, структура и содержание дисциплины.

4.1. Объем дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 академических часов.

4.2. Структура дисциплины.

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические занятия	Лабораторны е занятия	Контроль самост. раб.		
	Модуль 1: Теоретические основы бюджетирования на предприятии								
1	Тема 1.1. Планирование (бюджетирование) как функция управления	12		2	2			8	Опрос, оценка выступлений, защита реферата
2	Тема 1.2. Организационная структура предприятия.	12			2			10	Опрос, оценка выступлений, защита реферата
3	Тема 1.3. Затраты, динамика их изменения.	12			2			10	Опрос, оценка выступлений, защита реферата
	Итого по модулю 1:	36		2	6			28	
	Модуль 2: Структура системы бюджетов на предприятии								
4	Тема 2.1. Структура операционных бюджетов предприятия.	12		-	2			8	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
5	Тема 2.2.	12			2			10	Опрос, оценка

	Бюджетирование и оценка фактических результатов деятельности							выступлений, защита реферата
6	Тема 2.3. Отраслевые особенности бюджетного управления	12		-	2		10	
	<i>Итого по модулю 2:</i>	36		2	6		28	
	Итого:	72		4	12		56	зачет

Форма обучения: очно - заочная

Наименование темы	Количество часов				
	Всего	в том числе			
		лекции	семинары	СРС	КРС
Тема 1. Планирование (бюджетирование) как функция управления	8	-		8	
Тема 2. Организационная структура предприятия.	12	-	2	10	
Тема 3. Затраты, динамика их изменения.	14	2	2	10	
Тема 4. Структура операционных бюджетов предприятия.	12	-	2	10	
Тема 5. Бюджетирование и оценка фактических результатов деятельности	14	2	2	10	
Тема 6. Отраслевые особенности бюджетного управления	10	-		10	
Итого	72	4	10	58	

4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

4.3.1. Содержание лекционных занятий по дисциплине

Модуль 1: Теоретические основы бюджетирования на предприятии

Тема 1.1. Планирование (бюджетирование) как функция управления

Цели и современные проблемы планирования. Основные элементы планирования: прогнозирование, подготовка текущих программ, бюджетное планирование. Бюджетное управление. Бюджетирование и управление деятельностью центров ответственности. Главный бюджет – основа системы планирования предприятия.

Тема 1.2. Организационная структура предприятия. Центры ответственности

Центры финансовой ответственности. Финансовая структура предприятия, центры финансовой ответственности (ЦФО). Классификация ЦФО. Полномочия и ответственность руководителей ЦФО. Места возникновения затрат. Центры затрат. Взаимосвязь затрат и доходов в центрах прибыли. Центры инвестиций и формирование активов предприятия.

Тема 1.3. Затраты, динамика их изменения. Распределение косвенных затрат.

Маржинальный анализ и анализ безубыточности

Концепции управления затратами. Модели учета затрат. Анализ поведения затрат. Распределение затрат: причины, критерии, методы. Калькулирование себестоимости. Традиционные и перспективные калькуляционные системы. Маржинальный подход в бюджетировании.

Модуль 2: Структура системы бюджетов на предприятии

Тема 2.1. Структура операционных бюджетов предприятия

Виды бюджетов. Горизонт планирования. Операционные бюджеты по центрам ответственности. Прогноз продаж. План продаж. План движения запасов. План

производства. Бюджет основного труда. Бюджет прямых материальных затрат. Планирование накладных расходов. Расчет себестоимости. Бюджет административных расходов. План организации сбыта и бюджет сбытовых расходов.

Тема 2.2. Бюджетирование и оценка фактических результатов деятельности ЦФО

Статичный бюджет. Гибкий бюджет. Основные допущения в гибком бюджетировании. Система гибких бюджетов при планировании различных уровней производственных и сбытовых программ. Гибкие бюджеты при анализе причин не выполнения плана. Гибкое бюджетирование и мотивация персонала. Гибкое бюджетирование и факторный анализ.

Тема 2.3. Организация бюджетирования

Выбор системы оценочных показателей деятельности. Проектирование финансовой структуры предприятия. Условия функционирования учета по центрам ответственности. Контролируемые статьи бюджета центра ответственности. Этапы бюджетного цикла предприятия. Структурирование главного (генерального) бюджета. Бюджетная политика. Регламент бюджетирования. Бюджетный комитет.

4.3.1. Содержание практических занятий по дисциплине

Модуль 1: Теоретические основы бюджетирования на предприятии

Тема 1.1. Планирование (бюджетирование) как функция управления

1. Цели и современные проблемы планирования.
2. Основные элементы планирования: прогнозирование, подготовка текущих программ, бюджетное планирование.
3. Бюджетное управление.
4. Бюджетирование и управление деятельностью центров ответственности.

Тема 1.2. Организационная структура предприятия. Центры ответственности

1. Центры ответственности.
2. Организационная структура предприятия, центры ответственности (ЦФО).
3. Классификация ЦФО. Полномочия и ответственность руководителей ЦФО.
4. Места возникновения затрат. Центры затрат.
5. Взаимосвязь затрат и доходов в центрах прибыли.

Тема 1.3. Затраты, динамика их изменения. Распределение косвенных затрат.

Маржинальный анализ и анализ безубыточности

1. Концепции управления затратами. Модели учета затрат.
2. Анализ поведения затрат. Распределение затрат: причины, критерии, методы.
3. Калькулирование себестоимости.
4. Традиционные и перспективные калькуляционные системы.
5. Маржинальный подход в бюджетировании по выбору моделей учета затрат

Модуль 2: Структура системы бюджетов на предприятии

Тема 2.1. Структура операционных бюджетов предприятия

1. Виды бюджетов. Операционные бюджеты по центрам ответственности.
2. План производства. Бюджет основного труда.
3. Бюджет прямых материальных затрат. Расчет себестоимости.
4. Бюджет административных расходов.
5. План организации сбыта и бюджет сбытовых расходов.

Тема 2.2. Бюджетирование и оценка фактических результатов деятельности ЦФО

1. Статичный бюджет.
2. Основные допущения в гибком бюджетировании.
3. Гибкое бюджетирование и мотивация персонала.
4. Гибкое бюджетирование и факторный анализ.

Тема 2.3. Организация бюджетирования

1. Выбор системы оценочных показателей деятельности.
2. Структурирование главного (генерального) бюджета.

3. Бюджетная политика.
4. Регламент бюджетирования.

5. Образовательные технологии

С целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки предусматривается широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий:

- практические занятия предусматривают использование групповой формы обучения, которая позволяет студентам эффективно взаимодействовать в микро группах при обсуждении теоретического материала;
- использование кейс–метода (проблемно - ориентированного подхода), то есть анализ и обсуждение в микро группах конкретной деловой ситуации из практического опыта деятельности отечественных и зарубежных компаний;
- использование тестов для контроля знаний во время текущих аттестаций и промежуточной аттестации;

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Возрастает значимость самостоятельной работы магистрантов в межсессионный период. Поэтому изучение курса *«Планирование и бюджетирование управления персоналом»* предусматривает работу с основной специальной литературой, дополнительной обзорного характера, а также выполнение домашних заданий.

Самостоятельная работа магистрантов должна способствовать более глубокому усвоению изучаемого курса, формировать навыки исследовательской работы и ориентировать магистрантов на умение применять теоретические знания на практике.

Задания для самостоятельной работы, их содержание и форма контроля приведены в форме таблицы.

Наименование тем	Содержание самостоятельной работы	Форма контроля
Тема 1.1. Планирование (бюджетирование) как функция управления	Работа с научной литературой, поиск и обзор научных публикаций и электронных источников информации.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата.
Тема 1.2. Планирование как функция управления	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата
Тема 1.3. Затраты, динамика их изменения.	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата
Тема 2.1. Структура операционных бюджетов предприятия	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка заданий
Тема 2.2. Бюджетирование и оценка фактических результатов деятельности ЦФО	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка заданий
Тема 2.3. Организация бюджетирования	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата

Целью подготовки реферата является приобретение навыков творческого обобщения и анализа имеющейся литературы по рассматриваемым вопросам, что обычно является первым этапом самостоятельной работы.

Предусмотрено написание и защита реферата.

Всего по дисциплине магистрант может представить два реферата.

Тему реферата студент выбирает самостоятельно из предложенной тематики. При написании реферата надо составить краткий план, с указанием основных вопросов избранной темы.

Реферат должен включать введение, несколько вопросов, посвященных рассмотрению темы, заключение и список использованной литературы.

В вводной части реферата следует указать основания, послужившие причиной выбора данной темы, отметить актуальность рассматриваемых в реферате вопросов.

В основном разделе излагаются наиболее существенные сведения по теме, производится их анализ, отмечаются отдельные недостатки или нерешенные еще вопросы, вносятся и обосновываются предложения по повышению качества потребительских товаров, расширению ассортимента, совершенствованию контроля за качеством и т.д.

В заключении реферата на основании изучения литературных источников должны быть сформулированы краткие выводы и предложения.

Список литературы оформляется в соответствии с требованиями ГОСТ 7.1-84 «Библиографическое описание документа».

Перечень литературы составляется в алфавитном порядке фамилий первых авторов, со сквозной нумерацией.

Примерный объем реферата 15-20 страниц.

Предусмотрено проведение индивидуальной работы (консультаций) со студентами в ходе изучения материала данной дисциплины.

7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования приведен в описании образовательной программы

Перечень компетенций с указанием этапов их формирования приведен в описании образовательной программы

Компет енция	Наименование компетенции ФГОС ВО	Планируемые результаты обучения	Процедура освоения
ПК-13	- знанием методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала	Знает: - методы оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала. Умеет: - анализировать эффективность действующей в организации системы найма и адаптации персонала. Владеет: - навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала.	Устный опрос, решение задач, написание рефератов, тестирование

ПК-15	- знанием методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике	Знает: - методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования труда персонала предприятия. Умеет: - оценивать эффективность политики оплаты труда в организации. Владеет: - методами оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике реализации основных управленческих функций.	Устный опрос, решение задач, написание рефератов, тестирование
ПК-18	- умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение	Знает: - принципы формирования бюджета персонала предприятия. Умеет: - формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение. Владеет: - методами формирования бюджета, управления затратами на персонал.	Устный опрос, решение задач, написание рефератов, тестирование
ПК-21	- умением выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации	Знает: - особенности формирования социально – трудовых отношений в организации в целом. Умеет: - выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации оценивать кадровый потенциал. Владеет: - навыками выявления и интерпретации наиболее острых социально-трудовых проблем организации и нахождения путей их решения на предприятии.	Устный опрос, решение задач, написание рефератов, тестирование
ПК-23	умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации	Знает: - основные процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации. Умеет: - проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации. Владеет: - навыками оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации.	Устный опрос, решение задач, написание рефератов, тестирование
ПК-26	умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации	Знает: - современные образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации. Умеет: - разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации. Владеет: - навыками для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации.	Устный опрос, решение задач, написание рефератов, тестирование

7.2. Типовые контрольные задания

Текущий контроль успеваемости в форме опросов, рефератов, дискуссий, тестов, решения задач и промежуточный контроль в форме зачета.

Тесты:

1. Основными разделами структуры управления персоналом персонала являются:

1. Постановка целей и задач
2. Планирование затрат на персонал
3. Сбор данных
4. Выработка управленческого решения
5. Проведение антикризисной политики

2. Элементами центров затрат являются:

1. Центры прибылей
2. Центры регулируемых затрат
3. Центры планируемых затрат
4. Центры произвольных затрат
5. Центры инвестиционных затрат

3. Классификационными признаками затрат предприятия на персонал являются:

1. Срок окупаемости
2. Источник финансирования
3. Время возмещения
4. Варианты кадровой политики
5. Целевое назначение

4. Показателями издержек на содержание персонала являются:

1. Доля издержек на персонал в объеме реализации
2. Издержки на одного сотрудника
3. Объем произведенной продукции
4. Бюджет предприятия
5. Издержки на один производительный час

5. Основными составляющими издержек на рабочую силу является:

1. Приобретение оборудования
2. Заработная плата персонала
3. Доплаты и надбавки к заработной плате
4. Расширение сферы деятельности
5. Взносы в фонды социального страхования

6. Основным отличием управленческого учета от финансового является:

1. Принятие управленческих решений
2. Ориентация на внешних пользователей информации
3. Предоставление релевантной информации
4. Ориентация на внутренних пользователей информации
5. Учет полной себестоимости

7. Признаками методов управленческого учета являются:

1. Обязательность
2. Степень надежности
3. Объекты учета
4. Характер данных
5. Используемые измерители

8. Этапами разработки бюджетов являются:

1. Разработка первого варианта бюджетов
2. Принятие управленческих решений
3. Учет полной себестоимости
4. Утверждение бюджетов руководства предприятия

5. Корректировка бюджетов

9. Целями составления бюджетов являются:

1. Мотивация руководителей на достижение целей организации
2. Выявление потребностей в денежных ресурсах
3. Принятие управленческих решений
4. Разработка концепции ведения бизнеса
5. Учет полной себестоимости

10. Составляющими элементами текущего (операционного) бюджета является:

1. Бюджет прибылей и убытков
2. Бюджет реализации
3. Бюджет производства
4. Бюджет капиталовложений
5. Бюджет общепроизводственных расходов

11. Направлениями финансового плана являются:

1. План коммерческих расходов
2. План капиталовложений
3. Прогнозный баланс
4. План денежных потоков
5. Баланс прибылей и убытков

12. Для оценки эффективности управления персоналом и правильности составления бюджетов проводят:

1. Аудит персонала
2. Контроллинг персонала
3. Факторный анализ отклонений
4. Анализ трудовых показателей
5. Социологические исследования

13. Документ, содержащий общий размер затрат на персонал, их состав по статьям расходов с разбивкой по плановым периодам, называется:

1. Прогнозный баланс
2. План денежных потоков
3. Бюджет производства
4. Бюджет на персонал
5. Баланс прибылей и убытков

14. Этапами разработки бюджета затрат на содержание персонала являются:

1. Утверждение штатного расписания
2. Утверждение бюджета расходов на персонал
3. Сбор информации от руководителей
4. Разработка форматов кадрового планирования
5. Анализ трудовых показателей

15. Элементами технологий контроля персонала являются:

1. Исследования
2. Предварительный контроль
3. Текущий контроль
4. Оперативный контроль
5. Заключительный контроль

16. Субъектами кадрового контроля являются:

1. Государство
2. Кредитные учреждения
3. Пенсионный фонд
4. Работодатель
5. Профсоюзы

Тематика рефератов:

1. Цели и современные проблемы планирования.
2. Основные элементы планирования
3. Бюджетное управление.
4. Бюджетирование и управление деятельностью центров ответственности.
5. Главный бюджет – основа системы планирования предприятия.
6. Центры затрат.
7. Взаимосвязь затрат и доходов в центрах прибыли.
8. Центры инвестиций и формирование активов предприятия.
9. Концепции управления затратами.
10. Модели учета затрат.
11. Анализ поведения затрат.
12. Распределение затрат: причины, критерии, методы.
13. Калькулирование себестоимости.
14. Традиционные и перспективные калькуляционные системы.
15. Маржинальный подход в бюджетировании
16. Виды бюджетов.
17. Операционные бюджеты по центрам ответственности.
18. Бюджет основного труда.
19. Бюджет прямых материальных затрат.
20. Расчет себестоимости.
21. Бюджет административных расходов.
22. План организации сбыта и бюджет сбытовых расходов.
23. Статичный бюджет.
24. Гибкие бюджеты при анализе причин не выполнения плана.
25. Гибкое бюджетирование и мотивация персонала.
26. Гибкое бюджетирование и факторный анализ.
27. Выбор системы оценочных показателей деятельности.
28. Проектирование финансовой структуры предприятия.
29. Условия функционирования учета по центрам ответственности.
30. Этапы бюджетного цикла предприятия.
31. Структурирование главного (генерального) бюджета.
32. Бюджетная политика.

Контрольные вопросы по модулю I

1. Цели и современные проблемы планирования.
2. Основные элементы планирования
3. Бюджетное управление.
4. Бюджетирование и управление деятельностью центров ответственности.
5. Главный бюджет – основа системы планирования предприятия.
6. Центры затрат.
7. Взаимосвязь затрат и доходов в центрах прибыли.
8. Центры инвестиций и формирование активов предприятия.
9. Концепции управления затратами.
10. Модели учета затрат.
11. Анализ поведения затрат.
12. Распределение затрат: причины, критерии, методы.
13. Калькулирование себестоимости.
14. Традиционные и перспективные калькуляционные системы.
15. Маржинальный подход в бюджетировании
16. Виды бюджетов.

Контрольные вопросы по модулю 2

1. Операционные бюджеты по центрам ответственности.
2. Бюджет основного труда.
3. Бюджет прямых материальных затрат.
4. Расчет себестоимости.
5. Бюджет административных расходов.
6. План организации сбыта и бюджет сбытовых расходов.
7. Статичный бюджет.
8. Гибкие бюджеты при анализе причин не выполнения плана.
9. Гибкое бюджетирование и мотивация персонала.
10. Гибкое бюджетирование и факторный анализ.
11. Выбор системы оценочных показателей деятельности.
12. Проектирование финансовой структуры предприятия.
13. Условия функционирования учета по центрам ответственности.
14. Этапы бюджетного цикла предприятия.
15. Структурирование главного (генерального) бюджета.
16. Бюджетная политика.

Контрольные вопросы к зачету для итогового контроля

1. Цели и современные проблемы планирования.
2. Основные элементы планирования
3. Бюджетное управление.
4. Бюджетирование и управление деятельностью центров ответственности.
6. Главный бюджет – основа системы планирования предприятия.
7. Центры затрат.
8. Взаимосвязь затрат и доходов в центрах прибыли.
9. Центры инвестиций и формирование активов предприятия.
10. Концепции управления затратами.
11. Модели учета затрат.
12. Анализ поведения затрат.
13. Распределение затрат: причины, критерии, методы.
14. Калькулирование себестоимости.
15. Традиционные и перспективные калькуляционные системы.
16. Маржинальный подход в бюджетировании
17. Виды бюджетов.
18. Операционные бюджеты по центрам ответственности.
19. Бюджет основного труда.
20. Бюджет прямых материальных затрат.
21. Расчет себестоимости.
22. Бюджет административных расходов.
23. План организации сбыта и бюджет сбытовых расходов.
24. Статичный бюджет.
25. Гибкие бюджеты при анализе причин не выполнения плана.
26. Гибкое бюджетирование и мотивация персонала.
27. Гибкое бюджетирование и факторный анализ.
28. Выбор системы оценочных показателей деятельности.
29. Проектирование финансовой структуры предприятия.
30. Условия функционирования учета по центрам ответственности.
31. Этапы бюджетного цикла предприятия.
32. Структурирование главного (генерального) бюджета.
33. Бюджетная политика.

7.3. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Оценка за модуль определяется как сумма баллов за текущую и контрольную работу.

Коэффициент весомости баллов, набранных за текущую и контрольную работу, составляет 0,5/0,5.

Текущая работа включает оценку аудиторной и самостоятельной работы.

Оценка знаний магистра на практическом занятии (аудиторная работа) производится по 100-балльной шкале.

Оценка самостоятельной работы магистра (написание эссе, подготовка доклада, выполнение домашней контрольной работы и др.) также осуществляется по 100-балльной шкале.

Для определения среднего балла за текущую работу суммируются баллы, полученные за аудиторную и самостоятельную работу, полученная сумма делится на количество полученных оценок.

Итоговый балл за текущую работу определяется как произведение среднего балла за текущую работу и коэффициента весомости.

Если магистр пропустил занятие без уважительной причины, то это занятие оценивается в 0 баллов и учитывается при подсчете среднего балла за текущую работу.

Если магистр пропустил занятие по уважительной причине, подтвержденной документально, то преподаватель может принять у него отработку и поставить определенное количество баллов за занятие.

Если преподаватель по тем или иным причинам не принимает отработку, то это занятие при делении суммарного балла не учитывается.

Контрольная работа за модуль также оценивается по 100-балльной шкале. Итоговый балл за контрольную работу определяется как произведение баллов за контрольную работу и коэффициента весомости.

Критерии оценок аудиторной работы магистров по 100-балльной шкале:

«0 баллов» - магистрант не смог ответить ни на один из поставленных вопросов

«10-50 баллов» - обнаружено незнание большей части изучаемого материала, есть слабые знания по некоторым аспектам рассматриваемых вопросов

«51-65 баллов» - неполно раскрыто содержание материала, магистрант дает ответы на некоторые рассматриваемые вопросы, показывает общее понимание, но допускает ошибки

«66-85 баллов» - магистрант дает почти полные ответы на поставленные вопросы с небольшими проблемами в изложении.

Делает самостоятельные выводы, имеет собственные суждения.

«86-90 баллов» - магистрант полно раскрыл содержание материала, на все поставленные вопросы готов дать абсолютно полные ответы, дополненные собственными суждениями, выводами.

Магистрант подготовил и отвечает дополнительный материал по рассматриваемым вопросам.

Таблица перевода рейтингового балла в «5»-балльную шкалу

Итоговая сумма баллов по дисциплине по 100-балльной шкале	Оценка по 5-балльной шкале
0-50	Неудовлетворительно
51-65	Удовлетворительно
66-85	Хорошо
86-100	Отлично

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

а) основная литература:

1. Аудит (3-е издание) [Электронный ресурс] : учебник для студентов высшего профессионального образования, обучающихся по специальности «Бухгалтерский учет, анализ и аудит» и для подготовки бакалавров по направлениям подготовки «Экономика», «Менеджмент» (профиль «Управленческий и финансовый учет») / Р.П. Булыга [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 431 с. — 978-5-238-02425-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52609.html>
2. Аудит [Электронный ресурс] : учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям / В.И. Подольский [и др.]. — 6-е изд. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 687 с. — 978-5-238-02777-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71176.html>
3. Аудит [Электронный ресурс] : учебник для бакалавров / Р.П. Булыга [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 431 с. — 978-5-238-01594-1. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52440.html>
4. Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Выпуск 5 [Электронный ресурс] / Ю.В. Бессонова [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — М. : Институт психологии РАН, 2013. — 432 с. — 978-5-9270-0273-3. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/32124.html>
5. Кадровая политика и кадровый аудит организаций [Электронный ресурс] : учебное пособие/. — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2014. — 168 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47307.html>

б) дополнительная литература:

1. Бендерская О.Б. Комплексный анализ хозяйственной деятельности [Электронный ресурс] : учебник / О.Б. Бендерская. — Электрон. текстовые данные. — Белгород: Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, ЭБС АСВ, 2013. — 457 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/57272.html>
2. Леженкина Т.И. Научная организация труда персонала [Электронный ресурс] : учебник / Т.И. Леженкина. — Электрон. текстовые данные. — М. : Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2013. — 352 с. — 978-5-4257-0086-5. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/17029.html>
3. Прыкина Л.В. Экономический анализ предприятия [Электронный ресурс] : учебник для вузов / Л.В. Прыкина. — 2-е изд. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 407 с. — 5-238-00503-2. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71076.html>
4. Турманидзе Т.У. Финансовый анализ [Электронный ресурс] : учебник / Т.У. Турманидзе. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2013. — 289 с. — 978-5-238-02358-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/10524.html>
5. Утибаев Б.С. Экономический анализ [Электронный ресурс] : учебник / Б.С. Утибаев, Г.Д. Аманова, А.К. Байдаков. — Электрон. текстовые данные. — Алматы: Нур-Принт, 2015. — 424 с. — 978-601-7320-17-1. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/67179.html>
6. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие / Г.И. Михайлина [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — М.: Дашков и К, 2016. — 280 с. — 978-5-394-01749-0. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/60537.html>
7. Чиликина И.А. Основы управления персоналом [Электронный ресурс] : курс лекций / И.А. Чиликина. — Электрон. текстовые данные. — Липецк: Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2016. — 76 с. — 978-5-88247-817-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/74411.html>

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

<http://ego.uapa.ru> – Журнал «Бизнес и персонал»

www.sostav.ru - Информационно-аналитический портал

<http://www.marketingcommunications.ru> – Журнал «Персонал».

eLIBRARY.RU - Научная электронная библиотека.

<http://www.mavriz.ru> – Журнал «Управление персоналом»

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Комплексное изучение предлагаемой магистрантам учебной дисциплины *«Планирование и бюджетирование управления персоналом»* предполагает овладение материалами учебников, научной литературы, творческую работу магистрантов в ходе проведения практических занятий, а также систематическое выполнение тестовых и иных заданий для самостоятельной работы магистрантов.

Основной целью практических занятий является контроль за степенью усвоения пройденного материала, ходом выполнения магистрантами самостоятельной работы и рассмотрение наиболее сложных и спорных вопросов в рамках темы практического занятия. К каждому занятию магистранты должны изучить соответствующий теоретический материал. Для успешной подготовки устных сообщений на практических занятиях магистранты в обязательном порядке, кроме рекомендуемой к изучению литературы, должны использовать публикации по изучаемой теме в журналах: Человек и труд, Человек и карьера, Человек и экономика, Экономика и социальные перемены, «Труд за рубежом», «Управление персоналом»

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Программное обеспечение:

Microsoft Windows 7, Microsoft Word используется для создания текстовых файлов (рефератов, курсовых, выпускных квалификационных работ), Power Point – для создания презентаций, визуального сопровождения докладов по темам занятий, Microsoft Internet Explorer – для дополнительного поиска информации, подготовки к практическим занятиям, в целях поиска информации для самостоятельной работы.

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

На факультете управления Дагестанского государственного университета имеются аудитории (405 ауд., 421 ауд., 408 ауд., 434 ауд.), оборудованные интерактивными, мультимедийными досками, проекторами, что позволяет читать лекции в формате презентаций, разработанных с помощью пакета прикладных программ MS PowerPoint, использовать наглядные, иллюстрированные материалы, обширную информацию в табличной и графической формах, пакет прикладных обучающих программ, а также электронные ресурсы сети Интернет.