

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»
(РУТ (МИИТ))



Рабочая программа дисциплины (модуля),
как компонент образовательной программы
высшего образования - программы магистратуры
по направлению подготовки
38.04.01 Экономика,
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)
Тимониным В.С.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Бюджетирование расходов на персонал

Направление подготовки: 38.04.01 Экономика

Направленность (профиль): Экономика труда

Форма обучения: Очно-заочная

Рабочая программа дисциплины (модуля) в виде
электронного документа выгружена из единой
корпоративной информационной системы управления
университетом и соответствует оригиналу

Простая электронная подпись, выданная РУТ (МИИТ)
ID подписи: 11244
Подписал: заведующий кафедрой Епишкин Илья
Анатольевич
Дата: 13.05.2023

1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Настоящая программа учебной дисциплины устанавливает требования к образовательным результатам и результатам обучения студента и определяет содержание и виды учебных занятий и отчетности.

Программа дисциплины является частью основной образовательной программы в соответствии с ФГОС высшего образования по направлению подготовки 38.04.01 Экономика, уровень Магистр.

Трудоемкость дисциплины в зачетных единицах характеризует ее объем как части образовательной программы. Величина зачетной единицы определяется нормативными документами образовательной организации.

Целью освоения дисциплины является формирование навыков планирования и бюджетирования расходов на персонал с учетом потребностей организации.

Задачами освоения дисциплины являются:

- формирование целостного представления о взаимосвязях финансово-экономических показателей деятельности
- предприятия с трудовыми показателями и трудовым потенциалом организации;
- формирование навыков использования технологий бюджетирования затрат на персонал;
- развитие практических навыков применения методов управления корпоративными финансами для решения стратегических задач и оптимизации бюджета на персонал.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).

Перечень формируемых результатов освоения образовательной программы (компетенций) в результате обучения по дисциплине (модулю):

ПК-1 - Способен регламентировать процесс оплаты труда, разработку методологии формирования системы оплаты труда и мониторинга ключевых показателей эффективности с организацией работы по совершенствованию процесса.

Обучение по дисциплине (модулю) предполагает, что по его результатам обучающийся будет:

Знать:

ключевые элементы и оценивать их влияние на предприятие, организацию персонала; правовые особенности управления персоналом в

Российской Федерации.

Уметь:

разрабатывать и обосновывать плановые проекты с учетом нормативно-правовых, ресурсных, административных и иных ограничений

Владеть:

процедурой представления и защиты бюджета, его оптимизации в кризисный период.

3. Объем дисциплины (модуля).

3.1. Общая трудоемкость дисциплины (модуля).

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 4 з.е. (144 академических часа(ов)).

3.2. Объем дисциплины (модуля) в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Тип учебных занятий	Количество часов	
	Всего	Сем. №4
Контактная работа при проведении учебных занятий (всего):	36	36
В том числе:		
Занятия лекционного типа	12	12
Занятия семинарского типа	24	24

3.3. Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся, а также в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении промежуточной аттестации составляет 108 академических часа (ов).

3.4. При обучении по индивидуальному учебному плану, в том числе при ускоренном обучении, объем дисциплины (модуля) может быть реализован полностью в форме самостоятельной работы обучающихся, а также в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных

условиях, при проведении промежуточной аттестации.

4. Содержание дисциплины (модуля).

4.1. Занятия лекционного типа.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
1	Бюджетирование в системе планирования организации. Рассматриваемые вопросы: - основные аспекты финансовой деятельности хозяйствующих субъектов и роль планирования в ней. - сущность бюджетирования, преимущества и недостатки использования технологии бюджетирования в финансовом планировании. - понятие бюджета. Виды и типы бюджетов. Функции бюджетирования.
2	Организация системы бюджетирования на предприятии. Рассматриваемые вопросы: - понятие системы бюджетного управления. - понятие финансовой структуры организации. Виды центров финансовой ответственности (ЦФО). Реформирование финансовой структуры организации в зависимости от потребностей системы бюджетирования. - бюджетный регламент: понятие, составные элементы, порядок разработки. Структура системы бюджетирования. Система норм и нормативов как обязательный элемент системы бюджетирования.
3	Практика бюджетирования. Рассматриваемые вопросы: - система функциональных и операционных бюджетов. Форматы бюджетов и бюджетная классификация. Типология бюджетов. - принцип разработки мастер-бюджета. Информационная база бюджетов. - инструменты и критерии балансировки бюджета. Сценарное планирование. Бюджетный анализ в условиях неопределенности и рисков.
4	Понятие затрат организации и их классификация Рассматриваемые вопросы: - определение терминов «издержки», их «затраты», «расходы». Группы издержек в рамках институциональной школы. - группы издержек в рамках школы неоклассики. Бухгалтерские (финансовые) издержки. Издержки пущенных возможностей (альтернативные издержки). Классификация затрат организации.
5	Бюджетирование затрат на формирование, использование и развитие персонала Рассматриваемые вопросы: - планирование потребности в персонале. Задачи бюджетирования затрат формирование персонала. Внутриорганизационный рынок труда. - состояние рынка труда организации. Факторы, влияющие на потребность организации в персонале.
6	Разработка и автоматизация системы ключевых показателей эффективности (KPI) и стратегических карт Рассматриваемые вопросы: - ключевые показатели эффективности (KPI).
7	Качественная потребность в персонале. Количественная потребность в персонале. Взаимосвязь состояний рынка труда организации и форматов на бюджетирование затрат. Рассматриваемые вопросы: - понятие затрат на наем персонала. Специфика рынка труда. Факторы, влияющие на

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	внутриорганизационный рынок труда. Мониторинг рынка труда. Источники найма персонала. Пути покрытия потребности в персонале. - бюджетирование затрат на социальные выплаты персоналу. Варианты социальных выплат организации. Сводная ведомость затрат на социальные выплаты персоналу. Бюджет затрат на социальные выплаты персоналу. Формирование компенсационного пакета работника. Модели восприятия заработной платы. Справедливость формирования размера компенсационного пакета.

4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	Бюджетирование в системе планирования организации. В результате работы на практическом занятии студент знакомится с преимуществами и недостатками использования технологии бюджетирования в финансовом планировании, а также учится обоснованно применять классическое и скользящее бюджетирование.
2	Организация системы бюджетирования предприятия. В результате работы на практическом занятии студент усваивает основные принципы бюджетного регламента, знакомится с применением на практике критериев оценки эффективности системы бюджетирования, усваивает типовой алгоритм составления бюджета и базовые основы автоматизация бюджетного процесса.
3	Бюджетирование затрат на оценку персонала В результате выполнения практического задания студент изучает понятие затрат на оценку персонала. Цели оценки. Субъекты, объекты и предмет оценки. Методы оценки. Методы, применяемые в центрах оценки. Срочность проведения оценки. Сводная ведомость потребности в оценке персонала. Бюджет затрат на оценку персонала.
4	Бюджетирование затрат на обучение персонала В результате выполнения практического задания студент учится Понятие затрат на обучение персонала. Мониторинг рынка образовательных услуг. Способы определения потребности в обучении. Выбор метода обучения персонала. Степень сложности программ обучения. Ошибки допущенные при обучении персонала. Сводная ведомость потребности в обучении персонала.
5	Современная HR-аналитика В результате выполнения практического задания студент изучает современную HR-аналитику. Устный опрос. Решение кейсов.
6	Технологии анализа данных в HR В результате выполнения практического задания студент изучает технологии анализа данных в HR. Устный опрос. Решение кейсов.
7	Стратегическая роль исследований в организации В результате выполнения практического задания студент изучает стратегическую роль исследований. Решение кейсов.
8	Внедрение HR-аналитики В результате выполнения практического задания студент учится применять современные технологии внедрения HR-аналитики. Решение кейсов.

4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Подготовка к практическим занятиям
2	Работа с лекционным материалом
3	Работа с литературой
4	Подготовка к промежуточной аттестации.
5	Подготовка к текущему контролю.

5. Перечень изданий, которые рекомендуется использовать при освоении дисциплины (модуля).

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
1	Внутрифирменное бюджетирование. Теория и практика : учебник для вузов / В. Е. Хруцкий, Р. В. Хруцкий. — 4-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 572 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12821-5.	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/513593 (дата обращения: 01.05.2023) — Текст : электронный
2	Низовкина, Н. Г. Управление затратами предприятия (организации) : учебное пособие для вузов / Н. Г. Низовкина. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 187 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07401-7	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/514180 (дата обращения: 01.05.2023) — Текст : электронный
3	Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова, А. В. Петропавловская. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 575 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14217-4.	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/519618 (дата обращения: 01.05.2023) — Текст : электронный

6. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, которые могут использоваться при освоении дисциплины (модуля).

Официальный сайт РУТ (МИИТ) (<https://www.miit.ru/>).

Научно-техническая библиотека РУТ (МИИТ) (<http://library.miit.ru>).

Образовательная платформа «Юрайт» (<https://urait.ru/>).

7. Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства, необходимого для освоения дисциплины (модуля).

Офисный пакет приложений Microsoft Office.

8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).

Для проведения лекционных занятий необходима аудитория с мультимедиа аппаратурой.

9. Форма промежуточной аттестации:

Экзамен в 4 семестре.

10. Оценочные материалы.

Оценочные материалы, применяемые при проведении промежуточной аттестации, разрабатываются в соответствии с локальным нормативным актом РУТ (МИИТ).

Авторы:

доцент, доцент, к.н. кафедры
«Экономика труда и управление
человеческими ресурсами»

А.Б. Вешкурова

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР
Председатель учебно-методической
комиссии

И.А. Епишкин

М.В. Ишханян