

**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  
38.04.03 Управление персоналом,  
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)  
Тимониным В.С.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**HR-бюджетирование**

Направление подготовки: 38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Стратегическое управление персоналом

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: 04.05.2022

## 1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Целью освоения дисциплины является формирование навыков планирования и бюджетирования затрат 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):

**ОПК-2** - Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач.

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

### **Знать:**

экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (в том числе производительности труда); методы расчета и обоснования стоимости выполнения функций управления персоналом; методы экономического и статистического анализа трудовых показателей.

### **Уметь:**

применять современные методики оценки экономических показателей по труду; проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с реализацией функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений; оценивать эффективность различных функций управления персоналом;

### **Владеть:**

методами оценки экономических показателей по труду и разработкой мероприятий по их повышению; методами HR-бюджетирования.

### 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. №3
Контактная работа при проведении учебных занятий (всего):	24	24
В том числе:		
Занятия лекционного типа	8	8
Занятия семинарского типа	16	16

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 120 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	<p><b>Разработка системы бюджетирования</b></p> <p>Тема 1.1. Понятия «бюджет», «бюджетирование». Классификация бюджетов. Преимущества системы бюджетирования. Сравнение управленческого и финансового учета. Факторы, определяющие эффективность функционирования системы бюджетирования. Требования бюджетирования. Методы разработки бюджетов. Цели и задачи бюджетирования. Этапы внедрения системы бюджетирования. Функции бюджетирования. Формирование бюджетной структуры организации. Технология бюджетирования. Бюджет затрат на содержание служб управления персоналом</p> <p>Тема 1.2. Понятие затрат организации и их классификация. Общие затраты на рабочую силу. Формирование затрат на рабочую силу и их возмещение. Общее определение статей затрат на рабочую силу и их типовая классификация. Затраты государства на рабочую силу. Международная стандартная классификация затрат на персонал, рекомендованная Международной конференцией статистиков по труду. Затраты организации на персонал. Затраты работника. Бюджетирование затрат работодателей на персонал. Система рыночно ориентированных показателей затрат на персонал и показателей производительности труда. Базовые показатели для определения затрат на персонал и показателей производительности труда.</p> <p>Тема 1.3. Бюджетирование затрат на формирование, использование и развитие персонала. Планирование потребности в персонале. Задачи бюджетирования затрат на формирование персонала. Внутриорганизационный рынок труда. Состояние рынка труда организации. Факторы, влияющие на потребность организации в персонале. Качественная потребность в персонале. Количественная потребность в персонале. Взаимосвязь состояний рынка труда организации и форматов на бюджетирование затрат. Бюджетирование затрат на оплату труда персонала.</p>
2	<p><b>Организация HR бюджетирования на предприятии</b></p> <p>Тема 2.1. HR бюджетирование. Определение задач бюджетирования. Учет налогов при бюджетировании затрат. Учет общеэкономических законов при оценке затрат на персонал. Оптимизация затрат на персонал. HR-бюджет как инструмент планирования расходов предприятия.</p> <p>Тема 2.2. Автоматизация бюджетирования. Проектное бюджетирование. Мониторинг и контроль системы бюджетов.</p>

#### 4.2. Занятия семинарского типа.

##### Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	<p><b>Разработка системы бюджетирования</b></p> <p>1.1. Теоретические основы бюджетирования в организации.  1. 2. Планирование потребности в персонале.  1. 3. Бюджетирование затрат на наем персонала.  1. 4. Бюджетирование затрат на высвобождение персонала.  1.5. Бюджетирование затрат на адаптацию персонала.  1.6. Бюджетирование затрат на функционирование персонала.  1.7. Бюджетирование затрат на оценку персонала.  1.8. Бюджетирование затрат на обучение персонала.</p>
2	<p><b>Организация бюджетирования затрат на предприятии</b></p> <p>2.1. Система HR - бюджетирования в компании: проблемы развития.  2.2. Автоматизация HR - бюджетирования в компании, основные тенденции и перспективы применения HR-аналитики.</p>

#### 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 текущему контролю.
5	Подготовка к промежуточной аттестации.
6	Подготовка к промежуточной аттестации.

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

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
1	Экономика труда : учебник и практикум для вузов Одегов, Ю. Г. Учебник Юрайт , 2022	ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/488926">https://urait.ru/bcode/488926</a>
2	Внутрифирменное бюджетирование. Теория и практика В. Е. Хруцкий, Р. В. Хруцкий Учебник Юрайт , 2021	ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/448354">https://urait.ru/bcode/448354</a>

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

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

Федеральная служба государственной статистики: <https://www.gks.ru>

Официальный сайт Международного валютного фонда:  
<https://www.imf.org/>

Официальный сайт Банка России: <https://www.cbr.ru/>

Финансовый портал «Финам.ру»: <https://www.finam.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. Для проведения практических занятий требуется аудитория, оснащенная мультимедиа аппаратурой и ПК с необходимым программным обеспечением и подключением к сети интернет.

9. Форма промежуточной аттестации:

Зачет в 3 семестре.

10. Оценочные материалы.

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

Авторы:

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

Е.В. Соловьева

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР  
Председатель учебно-методической  
комиссии

И.А. Епишкин

М.В. Ишханян