Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гриб Владислав Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 20.11.2026 10:46:59
Уникальный программный ключ:
637517d24e103c3db032acf37e859d98ec1c5bb2f5eb89c29abfcd7f43985447

Образовательное частное учреждение высшего образования
«МОСКОВСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ А.С. ГРИБОЕДОВА»
(ИМПЭ им. А.С. Грибоедова)

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ, ЛИДЕРСТВА И МЕНЕДЖМЕНТА

УТВЕРЖДАЮ
Директор Международного института инновационной экономики, лидерства и менеджмента
_____ А. А. Панарин
«12» октября 2026 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

АУДИТ И КОНТРОЛЛИНГ ПЕРСОНАЛА

Направление подготовки
38.04.03 Управление персоналом
(уровень магистратуры)

Направленность/профиль:
«Кадровый аудит и контроллинг системы управления персоналом»

Форма обучения:
очная

Москва

Фонд оценочных средств для дисциплины «Аудит и контроллинг персонала». Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль): «Кадровый аудит и контроллинг системы управления персоналом» / – М.: ИМПЭ им. А.С. Грибоедова

Фонд оценочных средств является неотъемлемой частью рабочей программы дисциплины.

Разработчик: Т. М. Рогуленко, д.э.н., профессор

Заведующий кафедрой _____/Л.И. Гончарова, к. э. н., доцент

1. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Настоящий Фонд оценочных средств (ФОС) по дисциплине «Аудит и контроллинг персонала» является неотъемлемым приложением к рабочей программе дисциплины (РПД) «Аудит и контроллинг персонала». На данный ФОС распространяются все реквизиты утверждения, представленные в РПД по данной дисциплине.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Для определения качества освоения обучающимися учебного материала по дисциплине используются следующие оценочные средства:

№ п/п	Оценочное средство	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Тестирование	Вид контроля, позволяющий оценить изученный теоретический материал.	Вопросы для проведения тестирования
2	Практические задания	Вид контроля, позволяющий оценить умение обучающегося применять осваиваемую компетенцию в практических ситуациях и при решении производственных задач	Задания к практическому занятию
3	Контрольная работа	Вид контроля, позволяющий определить результат освоения компетенций по дисциплине в рамках рассматриваемой темы, оцениваемый с помощью соответствующих индикаторов достижения компетенций	Задания контрольной работы
4	Самостоятельная работа	Вид контроля, позволяющий оценить проработку теоретического материала, изучение рекомендуемой литературы, выполнение практико-ориентированных заданий (заполнение таблиц, проведение сравнительного анализа, составление схем и др.), решение практических задач, создание презентаций, написание рефератов, подборку нормативного и иного материала и выполнение других заданий	Задания самостоятельной работы
5	Курсовая работа	Вид контроля, позволяющий выявить степень владения базовыми знаниями, умениями и навыками, необходимыми для обучения, и определить уровень владения новым материалом	Индивидуальные задания (темы) для курсовой работы
6	Зачет/Зачет с оценкой/Экзамен	Вид контроля, позволяющий выявить степень овладения знаниями, умениями и навыками, необходимыми для дальнейшего освоения образовательной программы подготовки	Вопросы для подготовки к зачету/зачету с оценкой/экзамену

3. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЕ

3.1. Сопроводительная информация.

Разработчик	Т. М. Рогуленко, д.э.н., профессор
Кафедра	Инновационного менеджмента и предпринимательства
Наименование дисциплины	Аудит и контроллинг персонала
Факультет / институт	Международный институт инновационной экономики, лидерства и менеджмента
Направление подготовки / специальность	38.04.03 Управление персоналом
Количество вопросов в оценочных заданиях (диапазон)	От 15 до 30
Общее время тестирования (мин)	90
Общее количество вопросов/заданий в ФОС	*30*
Размещенность на сайте Университета примерного перечня вопросов, заданий ФОС – для подготовки обучающихся к прохождению оценки (да / нет)	*Да*

3.2. Характеристика оцениваемых компетенций.

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
ПК - 2	Способен анализировать обеспеченность организации трудовыми ресурсами и эффективность труда работников во взаимосвязи с поставленными целями	ИПК-2.1 Знать: анализ обеспеченности организации трудовыми ресурсами ИПК-2.2 Уметь: анализировать эффективность труда работников. ИПК-2.3 Владеть: навыками сопоставления обеспеченности трудовыми ресурсами и эффективность труда с целями организации; формулирует выводы и предложения

4. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

4.1. ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ.

Тесты содержат набор вопросов, в полном объеме охватывающие изученный теоретический материал по указанной теме (индикаторы ЗНАТЬ). Выполнение тестов позволяет определить результат освоения компетенций по дисциплине в рамках рассматриваемой темы, оцениваемый с помощью соответствующих индикаторов достижения компетенций. Индивидуальный тестовый сеанс для каждого обучающегося формируется по специальному алгоритму, обеспечивающему заданную тематическую структуру и пропорциональное наличие вопросов разного типа и сложности.

При формировании тестов необходимо использовать задания следующих типов:

Тип задания 1. Задания закрытого типа на установление соответствия.

Тип задания 2. Задания закрытого типа на установление последовательности.

Тип задания 3. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор одного правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора.

Тип задания 4. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор нескольких ответов из предложенных с последующим объяснением своего выбора.

Тип задания 5. Задания открытого типа с развернутым ответом.

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
Тема 1. Понятие аудита, цель и место в системе контроля, формирование рынка аудиторских услуг. Виды аудита. Внутренний и внешний аудит	ПК-2. Способен анализировать обеспеченность организации трудовыми ресурсами и эффективность труда работников во взаимосвязи с поставленными целями	ИПК-2.1 Знать: анализ обеспеченности организации трудовыми ресурсами	1. Аудит персонала — это: а) только проверка трудовых книжек б) система регулярной диагностики и оценки состояния работы с персоналом: процессов, показателей, рисков и соответствия законодательству для выработки управленческих решений в) расчёт зарплаты г) опрос только новых сотрудников Ответ: б (аудит персонала — комплексная диагностика кадровых процессов и их результатов). 2. Контроллинг персонала отличается от аудита персонала тем, что: а) это одно и то же б) контроллинг — непрерывная информационно-аналитическая функция сопровождения управления персоналом (планирование, мониторинг, контроль, аналитика), а аудит — периодическая глубокая проверка состояния в) контроллинг проводится только раз в 10 лет г) аудит не связан с анализом Ответ: б (контроллинг — непрерывный процесс; аудит — периодическая диагностика). 3. Основные цели аудита персонала: а) оценка эффективности работы с персоналом и вклада HR в результаты организации, выявление рисков, рекомендация по улучшению б) поиск виновных в) замена HR-службы г) только подготовка к налоговой проверке Ответ: а (аудит служит повышению эффективности и снижению рисков). 4. Аудит персонала может проводиться: а) внутренней службой (внутренний аудит) и внешними консультантами (внешний аудит) б) только государственными органами в) только профсоюзом г) только налоговой инспекцией Ответ: а (два формата: внутренний и внешний аудит).
Тема 2. Организационно-правовые основы аудита.	ПК-2. Способен анализировать обеспеченность организац	ИПК-2.2 Уметь: анализировать эффективность труда работников	5. Кадровый контроллинг в широком смысле включает: а) только ведение табеля б) постановку целей работы с персоналом, планирование показателей, сбор и обработку HR-данных, мониторинг отклонений, подготовку информации для руководства в) только расчёт отпусков г) только наказания

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
Органы, регулирующие аудиторскую деятельность и документы, регламентирующие аудит	ии трудовыми ресурсами и эффективность труда работников во взаимосвязи с поставленными целями		Ответ: б (контроллинг персонала: цели → планы → измерение → анализ → коррекция). 6. Контроллинг персонала ориентирован на вопрос: а) «Кто виноват?» б) «Достигаем ли мы целей работы с персоналом и с какими затратами?» — сопоставление целей, результатов и затрат в) «Сколько сотрудников уволить?» г) «Как оформить таблицу?» Ответ: б (сущность контроллинга: цель — результат — затраты).
Тема 3.Международные и отечественные стандарты аудита	ПК-2. Способен анализировать обеспеченность организации трудовыми ресурсами и эффективность труда работников во взаимосвязи с поставленными целями	ИПК-2.2 Уметь: анализировать эффективность труда работников	7. Типичные направления аудита персонала: а) аудит кадровых процессов (подбор, адаптация, оценка, обучение), аудит кадровой документации, аудит соответствия трудовому законодательству, аудит затрат на персонал, аудит оргструктуры б) только аудит пожарной безопасности в) только проверка уборщиц г) только аудит бухгалтерии Ответ: а (комплекс направлений аудита персонала). 8. Аудит кадровой документации включает проверку: а) обязательных кадровых документов: трудовые договоры, приказы, ЛНА (ПВТР, положение об оплате труда и др.), личные дела, воинский учёт, журналы инструктажей б) только стен газет в) только пропусков г) только рекламы компании Ответ: а (проверка наличия, комплектности и правильности оформления обязательных документов). 9. Аудит соответствия трудовому законодательству (compliance-аудит) направлен на выявление: а) только ошибок в резюме б) нарушений требований ТК РФ: режимы рабочего времени, оплата (включая минимальные гарантии), охрана труда, персональные данные, процедуры увольнений в) ошибок в маркетинге г) только ошибок поставщиков Ответ: б (compliance-аудит — проверка соблюдения трудового законодательства). 10. Аудит затрат на персонал исследует: а) только

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			оклады б) структуру и динамику затрат (ФОТ, взносы, обучение, подбор), их эффективность и обоснованность в) только затраты на канцелярию г) только расходы на рекламу Ответ: б (анализ структуры, динамики и эффективности затрат на персонал).
		ИПК-2.3 Владеть: навыками сопоставления обеспеченности трудовыми ресурсами и эффективность труда с целями организации; формулирует выводы и предложения	11. Аудит организационной структуры и кадрового состава изучает: а) только цвет стен б) соответствие структуры и численности задачам организации, укомплектованность, квалификационный состав, наличие дублирования функций в) только названия отделов г) только график дежурств Ответ: б (аудит оргструктуры и состава персонала). 12. Аудит HR-процессов (например, подбора) оценивает: а) регламенты, сроки, стоимость, качество (прохождение испытательного срока новичками), удовлетворённость внутренних клиентов процесса б) только количество собеседований в месяц в) только стоимость размещения вакансий г) только число сайтов вакансий Ответ: а (аудит процесса: регламентация, показатели, удовлетворённость заказчиков).
Тема 4. Подготовительный этап аудиторской проверки. Оферта экономического субъекта и письмо-обязательство аудиторской организации. Договор возмездн	ПК-2. Способен анализировать обеспеченность организации трудовыми ресурсами и эффективность труда работников во взаимосвязи с поставленными	ИПК-2.1 Знать: анализ обеспеченности организации трудовыми ресурсами	13. Этапы аудита персонала (общая логика): а) планирование (цели, объём) → сбор информации (документы, интервью, опросы, данные) → анализ и оценка → выводы и рекомендации → план улучшений б) только составление акта в) сразу увольнения г) этапов не существует Ответ: а (классическая последовательность аудиторской проверки). 14. Источники информации для аудита персонала: а) кадровая документация, HR-статистика и метрики, финансовые данные, интервью с руководителями и работниками, опросы, наблюдение б) только слухи в) только соцсети г) только журналы входа Ответ: а (совокупность документальных, статистических и полевых источников). 15. При проведении аудита персонала требования к

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
ого оказания аудиторских услуг	целями		персональным данным: а) можно публиковать результаты с ФИО в открытом доступе б) обработка данных в рамках целей аудита с соблюдением 152-ФЗ: ограничение доступа, обезличивание при анализе, сохранность в) данные можно передавать любым третьим лицам г) согласия не нужны Ответ: б (аудитор обязан соблюдать требования законодательства о персональных данных).
Тема 5. Планирование аудиторской проверки. Общий план и программа аудита	ПК-2. Способен анализировать обеспеченность организации трудовыми ресурсами и эффективность труда работников во взаимосвязи с поставленными целями	ИПК-2.2 Уметь: анализировать эффективность труда работников	16. По итогам аудита составляются: а) только устные замечания б) отчёт с результатами: выявленные несоответствия и риски, оценка эффективности, рекомендации и план корректирующих мероприятий в) только приказ об увольнениях г) только счёт за услуги Ответ: б (итоговый документ аудита — отчёт с рекомендациями). 17. Аудиторское заключение в части кадровых рисков должно содержать: а) только похвалу б) классификацию рисков (правовые, организационные, финансовые), их значимость и приоритетность устранения в) только список сотрудников на увольнение г) ничего Ответ: б (результаты аудита структурируются по рискам и приоритетам).
		ИПК-2.3 Владеть: навыками сопоставления обеспеченности трудовыми ресурсами и эффективность труда с целями организации; формулирует выводы и предложен	18. Кадровая статистика контроллинга включает базовые показатели: а) среднесписочная численность, обороты по приёму и выбытию, текучесть, абсентеизм, структура персонала (возраст, стаж, квалификация) б) только количество столов в) только количество приказов г) только число страниц в регламенте Ответ: а (базовый набор кадровой статистики). 19. Коэффициент оборота по выбытию рассчитывается как: а) число принятых / среднесписочная численность × 100% б) число всех выбывших / среднесписочная численность × 100% в) число вакансий / число уволенных г) численность на конец года / на начало года Ответ: б (коэффициент оборота по выбытию). 20. Стоимость подбора одного работника (cost per

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
		ия	hire) относится к метрикам: а) эффективности процессов подбора б) текучести в) удовлетворённости г) дисциплины Ответ: а (cost per hire — метрика процесса подбора). 21. Доля затрат на персонал в выручке используется для: а) сравнения с плановыми значениями, прошлыми периодами и среднеотраслевыми данными (бенчмаркингом) б) расчёта премий в) только налоговой отчётности г) ничего Ответ: а (сопоставительный анализ показателя затрат на персонал).
Тема 6. Понятие существенности в аудите. Два подхода к определению существенности ошибок, выявленных в ходе аудиторской проверки	ПК-2. Способен анализировать обеспеченность организации трудовыми ресурсами и эффективность труда работников во взаимосвязи с поставленными целями	ИПК-2.1 Знать: анализ обеспеченности организации трудовыми ресурсами	22. К показателям результативности персонала (human capital metrics) относятся: а) выработка на одного работника, выручка и прибыль на одного работника, доля высококвалифицированного персонала б) только число праздничных мероприятий в) только количество писем г) только площадь офиса на работника Ответ: а (метрики отдачи от человеческого капитала). 23. Показатель текучести 25% при среднеотраслевом 12% означает: а) всё в норме б) существенное отклонение от бенчмарка: требуется анализ причин (по категориям, подразделениям, срокам работы) и программа удержания в) текучесть не анализируется г) нужно сравнивать только с прошлым годом внутри компании Ответ: б (работа с отклонением от эталона: факторный анализ причин). 24. Разрезы (срезы) HR-аналитики, обязательные для контроллинга текучести: а) по подразделениям, категориям персонала, стажу работы, причинам увольнения б) только по цвету бейджей в) только по алфавиту г) разрезы не нужны Ответ: а (детализация показателей — условие полезного анализа). 25. Причины увольнения в контроллинге персонала классифицируются как: а) по собственному желанию, по соглашению сторон, по инициативе

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			работодателя, по независящим обстоятельствам — с дополнительной детализацией мотивов (анкета выходного интервью) б) только «непонравилось» в) причины не классифицируются г) только «по документам» Ответ: а (формальные основания + внутренний анализ мотивов через exit-interview).
Тема 7. Понятие аудиторского риска. Факторы, влияющие на величину аудиторского риска. Аудиторская выборка.	ПК-2. Способен анализировать обеспеченность организации трудовыми ресурсами и эффективность труда работников во взаимосвязи с поставленными целями	ИПК-2.2 Уметь: анализировать эффективность труда работников	26. Задача контроллинга в кадровом планировании: а) гарантировать рост численности б) согласовать плановую потребность в персонале с бюджетом и целями: контроль обоснованности заявок на численность и ФОТ в) отменить планирование г) только заполнять вакансии Ответ: б (контроллинг проверяет обоснованность и согласованность планов). 27. Отклонение факта от плана по численности анализируется прежде всего через: а) только выговор HR б) выявление факторов: изменение объёмов деятельности, текучесть, ошибки планирования, изменения организации труда в) игнорирование отклонений г) только изменение бюджета Ответ: б (факторный анализ отклонений). 28. Система сбалансированных HR-показателей в контроллинге персонала связывает: а) показатели разных уровней: стратегические (удержание, компетенции), процессные (сроки найма, стоимость), результативные (производительность, текучесть) б) только зарплату и премии в) только количество задач г) только стаж и возраст Ответ: а (каскадирование показателей: стратегия → процессы → результаты).
Тема 8. Виды, источники и методы получения аудиторских доказательств. Контроль	ПК-2. Способен анализировать обеспеченность организации трудовыми	ИПК-2.3 Владеть: навыками сопоставления обеспеченности трудовыми	29. HR-аналитика (people analytics) отличается от простой кадровой статистики тем, что: а) не отличается б) использует статистические и предиктивные модели: прогноз текучести, выявление факторов риска ухода, моделирование эффекта управленческих решений в) ведётся вручную в тетради г) исключает использование данных Ответ: б (HR-аналитика — аналитическое

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
качества внутри аудиторской организации. Рабочие документы аудиторов.	ресурсами и эффективность труда работников во взаимосвязи с поставленными целями	ресурсами и эффективность труда с целями организации; формулирует выводы и предложения	моделирование на основе данных). 30. Прогноз выбытия персонала (модель оттока) чаще всего строится на данных: а) опросов «парру» — исправляю: на исторических данных: стаж, возраст, категория, подразделение, результаты оценок, вовлечённость, зарплатные данные относительно рынка б) только отпускных графиках в) только случайных числах г) только штампах в трудовых Ответ: а (предиктивная модель оттока на исторических и текущих данных). 31. Ошибкой HR-аналитики является: а) проверка качества данных б) использование данных без учёта качества и сопоставимости, выводы на корреляциях без анализа причин (корреляция ≠ причинность) в) документирование расчётов г) использование данных вообще Ответ: б (типичные методологические ошибки аналитики).
Тема 9. Подготовка аудиторского заключения. Виды и структура аудиторского заключения.	ПК-2. Способен анализировать обеспеченность организации трудовыми ресурсами и эффективность труда работников во взаимосвязи с поставленными целями	ИПК-2.3 Владеть: навыками сопоставления обеспеченности трудовыми ресурсами и эффективность труда с целями организации; формулирует выводы и предложения	32. Выходное интервью (exit-interview) в контроллинге персонала ценно тем, что: а) это формальность без данных б) даёт данные о реальных причинах ухода, которые сопоставляются со статистикой и используются для коррекции практики в) заменяет дисциплинарный процесс г) проводится только для руководителей Ответ: б (exit-interview — источник качественных данных для контроллинга). 33. Эффективность службы управления персоналом оценивается через: а) степень достижения целей работы с персоналом (укомплектованность, текучесть, развитие), качество и сроки HR-услуг, затраты на HR-функцию б) только количество корпоративных праздников в) только площадь HR-отдела г) только число регламентов Ответ: а (эффективность HR-службы: цели, качество услуг, затраты). 34. Показатель «отношение численности HR-службы к общей численности персонала» используется для: а) сравнения с типовыми

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			нормативами и практиками рынка б) расчёта налогов в) определения размера премии HR-директора г) ничего Ответ: а (HR-staff ratio — бенчмарк-показатель обеспеченности HR-функцией). 35. Сервисная модель оценки HR (SLA) предполагает: а) отказ от обязательств б) формализацию обязательств HR-службы перед внутренними заказчиками: сроки, качество, критерии (SLA — соглашение об уровне сервиса) в) только устные обещания г) только годовые отчёты Ответ: б (SLA — инструмент сервисной оценки HR-функции).

Критерии оценивания диагностической работы:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	от 90 до 100 % правильно выполненных заданий
хорошо	от 70 до 89 % правильно выполненных заданий
удовлетворительно	от 50 до 69 % правильно выполненных заданий
неудовлетворительно	менее 50 % правильно выполненных заданий