Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гриб Владислав Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 23.11.2026 19:00:48
Уникальный программный ключ:
637517d24e103c3db032acf37e839d98ec1c5bb2f5eb89c29abfcd7f43985447

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

по учебной дисциплине:

АУДИТ И КОНТРОЛЛИНГ ПЕРСОНАЛА

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом
(уровень бакалавриата)

Направленность/профиль:
Организация труда и управление персоналом

Формы обучения: очная

Москва

Фонд оценочных средств для дисциплины «Аудит и контроллинг персонала». Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом, направленность (профиль): «Организация труда и управление персоналом»/ Т.Л. Мищенко– М.: ИМПЭ им. А.С. Грибоедова

Фонд оценочных средств является неотъемлемой частью рабочей программы дисциплины.

Разработчик: Т.Л. Мищенко

Заведующий кафедрой _____/Л.И. Гончарова

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

Настоящий Фонд оценочных средств (ФОС) по дисциплине 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 ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Сопроводительная информация.

Разработчик	Мищенко Т.Л.
Кафедра	Инновационного менеджмента и предпринимательства
Наименование дисциплины	Аудит и контроллинг персонала
Факультет / институт	Международный институт инновационной экономики, лидерства и менеджмента
Направление подготовки / специальность	38.03.03 Управление персоналом
Количество вопросов в оценочных заданиях (диапазон)	3–5
Общее время тестирования (мин)	30
Общее количество вопросов/заданий в ФОС	138
Размещенность на веб-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-1.	Способен осуществлять деятельность по управлению персоналом организации	ИПК-1.1. Знать: методы и технологии управления персоналом организации. ИПК-1.2. Уметь: осуществлять деятельность по управлению персоналом организации. ИПК-1.3. Владеть: навыками управления персоналом организации

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.

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
Тема 1. Аудит персонала: сущность, основные направления и этапы проведения	ПК-1. Способен осуществлять деятельность по управлению персоналом организации	И П К - 1 . 1 (знать)	**1.** Установите соответствие между видами аудита персонала и субъектами, его проводящими. А) внешний аудит; Б) внутренний аудит; В) обязательный аудит; Г) инициативный аудит. 1) штатное подразделение организации; 2) сторонняя аудиторская организация; 3) назначается в силу требований законодательства; 4) назначается по решению руководства или собственников. **2.** Расположите этапы проведения кадрового аудита в логической последовательности. А) подготовка аудиторского отчёта; Б) сбор информации и диагностика; В) планирование аудита и разработка его программы; Г) разработка рекомендаций и контроль их внедрения; Д) обработка и анализ собранных данных. **3.** Выберите один правильный ответ и объясните свой выбор. Предметом кадрового аудита является: а) бухгалтерская (финансовая) отчётность организации; б) система управления персоналом, кадровые процессы и их результаты; в) техническое состояние рабочих мест; г) конъюнктура регионального рынка труда.
Тема 2. Аудит кадровой политики и кадровой обеспеченности организации	ПК-1. Способен осуществлять деятельность по управлению персоналом организации	И П К - 1 . 1 (знать)	**1.** Установите соответствие между показателем и способом его расчёта. А) среднесписочная численность работников; Б) коэффициент текучести кадров; В) коэффициент оборота по приёму; Г) коэффициент постоянства кадров. 1) отношение числа принятых за период к среднесписочной численности; 2) сумма численности работников за каждый календарный день периода, делённая на число календарных дней; 3) отношение числа уволенных по собственному желанию и за нарушения трудовой дисциплины к среднесписочной численности; 4) отношение числа работников, проработавших весь период, к среднесписочной численности. **2.** Расположите этапы аудита кадровой обеспеченности в логической последовательности. А) сравнение плановой и фактической численности по категориям персонала; Б) анализ штатного расписания и фактической расстановки работников; В) разработка рекомендаций по оптимизации численности; Г) оценка качественного состава (образование, стаж, квалификация); Д) выявление отклонений и их причин. **3.** Выберите один правильный ответ и объясните свой выбор. Показателем, характеризующим эффективность использования рабочего времени, является: а) коэффициент текучести кадров; б) коэффициент использования номинального фонда рабочего времени; в) коэффициент оборота по выбытию; г) среднесписочная численность работников.
Тема 3. Аудит стимулирования труда и мотивации персонала	ПК-1. Способен осуществлять деятельность по управлению персоналом организации	И П К - 1 . 1 (знать)	**1.** Установите соответствие между теорией мотивации и её автором. А) теория иерархии потребностей; Б) двухфакторная теория; В) теория ожиданий; Г) теория справедливости. 1) Ф. Герцберг; 2) А. Маслоу; 3) Дж. Адамс; 4) В. Врум. **2.** Расположите этапы мотивационного аудита в логической последовательности. А) анализ действующих документов (положение об оплате труда, положение о премировании, коллективный договор); Б)

			определение целей, объекта и границ аудита; В) разработка рекомендаций и оценка необходимых ресурсов; Г) диагностика мотивационного потенциала (анкетирование, интервью, наблюдение); Д) оценка эффективности действующей системы мотивации и выявление демотивирующих факторов. **3.** Выберите один правильный ответ и объясните свой выбор. К гигиеническим (поддерживающим) факторам по двухфакторной теории относятся: а) содержание и значимость работы; б) признание достижений; в) условия труда и уровень заработной платы; г) возможности профессионального роста.
Тема 4. Кадровый контроллинг	ПК-1. Способен осуществлять деятельность по управлению персоналом организации	И П К - 1 . 1 (знать)	**1.** Установите соответствие между видом контроллинга и его задачами. А) стратегический контроллинг; Б) оперативный контроллинг; В) количественный контроллинг; Г) качественный контроллинг. 1) анализ отклонений фактических показателей от плановых за короткий период; 2) контроль достижения стратегических целей, анализ факторов внешней среды; 3) оценка социально-психологических характеристик персонала; 4) расчёт числовых показателей (численность, производительность, фонд оплаты труда). **2.** Расположите этапы технологии контроллинга персонала в логической последовательности. А) анализ отклонений фактических значений от плановых; Б) определение целей и выбор показателей; В) выработка корректирующих воздействий; Г) планирование целевых значений показателей; Д) сбор и учёт фактических данных. **3.** Выберите один правильный ответ и объясните свой выбор. Контроллинг персонала — это: а) разновидность бухгалтерского учёта кадровых операций; б) целостная концепция управления персоналом, интегрирующая планирование, учёт, контроль и анализ; в) форма государственного надзора за соблюдением трудового законодательства; г) процедура аттестации работников.
Тема 5. Диагностика и аудит в системе кадрового контроллинга	ПК-1. Способен осуществлять деятельность по управлению персоналом организации	И П К - 1 . 1 (знать)	**1.** Установите соответствие между методом диагностики и его содержанием. А) наблюдение; Б) интервью; В) анкетный опрос; Г) фокус-группа. 1) групповое обсуждение по сценарию с участием модератора; 2) целенаправленное восприятие поведения с фиксацией результатов в дневнике наблюдения; 3) письменное заполнение опросного листа по структурированным вопросам; 4) устная беседа по заранее подготовленному плану. **2.** Расположите этапы подготовки аудиторского отчёта в логической последовательности. А) оформление отчёта в соответствии с установленными требованиями; Б) систематизация и обработка собранных данных; В) презентация отчёта заказчику; Г) формулирование выводов по направлениям аудита; Д) разработка рекомендаций. **3.** Выберите один правильный ответ и объясните свой выбор. Методом, позволяющим получить количественные данные о мотивации большого числа работников при минимальных затратах времени, является: а) наблюдение; б) анкетный опрос; в) фокус-группа; г) анализ документов.

Критерии оценивания тестового задания:

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

Ключи к тестовым заданиям:

№ задания	Ответ	№ задания	Ответ	№ задания	Ответ
1	А–2, Б–1, В–3, Г–4	2	В, Б, Д, А, Г	3	б
4	А–2, Б–3, В–1, Г–4	5	Б, А, Г, Д, В	6	б
7	А–2, Б–1, В–4, Г–3	8	Б, А, Г, Д, В	9	в
10	А–2, Б–1, В–4, Г–3	11	Б, Г, Д, А, В	12	б
13	А–2, Б–4, В–3, Г–1	14	Б, Г, Д, А, В	15	б

4.2 ТИПОВЫЕ ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ

Практические задания должны отражать умение обучающегося применять осваиваемую компетенцию в практических ситуациях и при решении производственных задач (индикаторы УМЕТЬ, ВЛАДЕТЬ).

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Задания к практическому занятию
Тема 1. Аудит персонала: сущность, основные направления и этапы проведения	ПК-1. Способен осуществлять деятельность по управлению персоналом организации	И П К - 1 . 2 (уметь); И П К - 1 . 3 (владеть)	**1.** Разработайте программу кадрового аудита для организации (отрасль и численность — по варианту, выданному преподавателем): укажите цель, объект, предмет, этапы, методы, сроки, состав рабочей группы и ожидаемые результаты. Обоснуйте выбор методов сбора информации. **2.** По данным отчётного периода: среднесписочная численность — 480 чел., уволено — 96 чел., в том числе по собственному желанию — 72 чел., за нарушение трудовой дисциплины — 8 чел. Рассчитайте коэффициент текучести кадров, сопоставьте полученное значение с нормативным ориентиром (до 5 %), сформулируйте вывод и предложите направления аудиторской проверки причин увольнений. **3.** Заполните сравнительную таблицу «Внешний и внутренний аудит персонала» по критериям: заказчик, исполнитель, периодичность, степень независимости, глубина проверки, стоимость, порядок оформления результатов. Обоснуйте, какой вид аудита целесообразен для организации в период реорганизации.
Тема 2. Аудит кадровой политики и кадровой обеспеченности организации	ПК-1. Способен осуществлять деятельность по управлению персоналом организации	И П К - 1 . 2 (уметь); И П К - 1 . 3 (владеть)	**1.** По данным штатного расписания и фактической расстановки работников (кейс выдаётся преподавателем) рассчитайте уровень укомплектованности по категориям персонала, выявите дефицит и излишек по каждой категории, постройте диаграмму и сформулируйте выводы для аудиторского отчёта. **2.** Рассчитайте среднесписочную численность работников за год по данным о списочной численности на первое число каждого месяца. Определите потери рабочих дней (целодневные простои, неявки с разрешения администрации, прогулы) и рассчитайте возможный прирост производительности труда за счёт их устранения. **3.** Проведите функциональный анализ рабочего места менеджера по персоналу: опишите условия работы и суть рабочего процесса, проанализируйте обязанности, составьте перечень личностных и профессиональных характеристик, определите плановые и фактические показатели труда. Оформите результат в виде профиля должности.
Тема 3. Аудит стимулирования труда и	ПК-1. Способен осуществлять деятельность по	И П К - 1 . 2 (уметь); И П К - 1 . 3	**1.** Разработайте анкету мотивационного аудита (не менее 15 вопросов, включая вопросы-шкалы для оценки удовлетворённости трудом, оплатой, условиями и отношениями

мотивации персонала	управлению персоналом организации	(владеть)	в коллективе). Обоснуйте структуру выборки и порядок обработки результатов. **2.** По результатам опроса персонала средние оценки удовлетворённости (по 5-балльной шкале): оплата труда — 2,4; условия труда — 4,1; содержание работы — 3,8; отношения в коллективе — 4,3; возможности обучения — 2,9. Выявите демотивирующие факторы, предложите корректирующие мероприятия, оцените необходимые ресурсы и ожидаемый эффект. **3.** Проанализируйте типовое положение об оплате труда и премировании работников: выявите ошибки построения системы мотивации (уравнительность, непрозрачность критериев, оторванность премии от результата, отсутствие связи со стратегическими целями). Результат оформите в таблице «ошибка — последствие — рекомендация».
Тема 4. Кадровый контроллинг	ПК-1. Способен осуществлять деятельность по управлению персоналом организации	И П К - 1 . 2 (уметь); И П К - 1 . 3 (владеть)	**1.** Постройте систему KPI для службы управления персоналом (5–7 показателей). Для каждого показателя укажите формулу расчёта, источник данных, периодичность измерения, целевое значение и ответственного. Обоснуйте выбор показателей с позиции стратегических целей организации. **2.** По данным кейса: плановая численность — 500 чел., фактическая — 480 чел.; плановый фонд оплаты труда — 30,0 млн руб., фактический — 31,2 млн руб.; выработка на одного работника по плану — 2,5 млн руб., фактически — 2,3 млн руб. Проведите план-факт анализ отклонений, определите их причины, подготовьте проект управленческого решения. **3.** Заполните сравнительную таблицу «Контроллинг и управленческий учёт» по критериям: цель, объект, инструменты, пользователи информации, горизонт планирования. Определите место контроллинга персонала в системе управления организацией и обоснуйте свой вывод.
Тема 5. Диагностика и аудит в системе кадрового контроллинга	ПК-1. Способен осуществлять деятельность по управлению персоналом организации	И П К - 1 . 2 (уметь); И П К - 1 . 3 (владеть)	**1.** Разработайте программу социологического исследования в рамках кадрового аудита: проблема, цель, задачи, гипотезы, методы, инструментарий. Рассчитайте объём выборки при генеральной совокупности 1200 чел., доверительной вероятности 95 % и допустимой ошибке 5 %. **2.** Составьте опросный лист для оценки социально-психологического климата в коллективе (не менее 12 вопросов), проведите его пилотаж на 5 респондентах, опишите порядок обработки и представления результатов. **3.** По результатам диагностики (данные кейса) подготовьте фрагмент аудиторского отчёта: выводы по трём направлениям проверки, обоснованные рекомендации, оценку ожидаемого эффекта и перечень приложений.

Критерии оценивания практических занятий:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи, формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, обосновывает свои суждения и даёт правильные ответы на вопросы преподавателя
хорошо	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи и формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, но содержание ответов имеют некоторые неточности и требуют уточнения и

	комментария со стороны преподавателя
удовлетворительно	Выставляется, если обучающийся знает и понимает материал по заданной теме, но изложение неполное, непоследовательное, допускаются неточности в определении понятий, студент не может обосновать свои ответы на уточняющие вопросы преподавателя
неудовлетворительно	Выставляется, если обучающийся допускает ошибки в определении понятий, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Делает ошибки в ответах на уточняющие вопросы преподавателя

4.3. ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

Контрольные работы содержат несколько практических заданий по индивидуальным вариантам, в полном объеме охватывающих изученный материал по указанной теме (индикаторы УМЕТЬ, ВЛАДЕТЬ). Выполнение контрольных работ позволяет определить результат освоения компетенций по дисциплине в рамках рассматриваемой темы, оцениваемый с помощью соответствующих индикаторов достижения компетенций.

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
Тема 1. Аудит персонала: сущность, основные направления и этапы проведения	ПК-1. Способен осуществлять деятельность по управлению персоналом организации	И П К - 1 . 2 (уметь); И П К - 1 . 3 (владеть)	**Вариант 1.** **Задание 1.** Раскройте соотношение понятий «аудит персонала», «аудиторская деятельность» и «кадровый консалтинг». Приведите не менее двух отличительных признаков. **Задание 2.** Составьте схему «Классификация видов аудита персонала» по основаниям: субъект проведения, обязательность, периодичность, направление аудита. **Задание 3.** Организация численностью 250 человек планирует проведение аудита персонала. Определите вид аудита, состав исполнителей, этапы и сроки проведения, обоснуйте выбор.
Тема 2. Аудит кадровой политики и кадровой обеспеченности организации	ПК-1. Способен осуществлять деятельность по управлению персоналом организации	И П К - 1 . 2 (уметь); И П К - 1 . 3 (владеть)	**Вариант 1.** **Задание 1.** По данным кейса (численность на начало периода — 620 чел., принято — 84 чел., уволено — 96 чел., в том числе по собственному желанию — 70 чел.) рассчитайте коэффициенты оборота по приёму и выбытию, текучести и постоянства кадров. Сделайте выводы. **Задание 2.** По данным табельного учёта (фонд рабочего времени, целодневные простои, неявки, прогулы) проведите аудит использования рабочего времени: определите структуру потерь, рассчитайте возможный прирост производительности труда за счёт их устранения.
Тема 3. Аудит стимулирования труда и мотивации персонала	ПК-1. Способен осуществлять деятельность по управлению персоналом организации	И П К - 1 . 2 (уметь); И П К - 1 . 3 (владеть)	**Вариант 1.** **Задание 1.** Охарактеризуйте этапы и инструменты мотивационного аудита, укажите, какие документы подлежат анализу на каждом этапе. **Задание 2.** По описанию системы стимулирования организации (кейс) выявите не менее пяти ошибок её построения и определите их последствия для мотивации персонала. **Задание 3.** Разработайте программу повышения мотивационного потенциала персонала: мероприятия, ответственные, сроки, бюджет, ожидаемый эффект. Обоснуйте приоритетность мероприятий.
Тема 4. Кадровый контроллинг	ПК-1. Способен осуществлять деятельность по управлению персоналом организации	И П К - 1 . 2 (уметь); И П К - 1 . 3 (владеть)	**Вариант 1.** **Задание 1.** Раскройте функции контроллинга персонала (информационная, аналитическая, функция планирования, координационная) и приведите примеры их реализации в деятельности службы управления персоналом. **Задание 2.** По данным кейса (плановые и фактические значения численности, фонда оплаты труда, выработки, текучести) проведите план-факт анализ, определите величину и причины отклонений, сформулируйте корректирующие мероприятия.
Тема 5. Диагностика и аудит в	ПК-1. Способен осуществлять деятельность по управлению	И П К - 1 . 2 (уметь); И П К - 1 . 3 (владеть)	**Вариант 1.** **Задание 1.** Обоснуйте выбор методов диагностики для трёх ситуаций: оценка социально-психологического климата; оценка удовлетворённости системой стимулирования; оценка

системе кадрового контроллинга	персоналом организации		компетенций руководителей. Для каждой ситуации укажите не менее двух методов и обоснуйте их применимость. **Задание 2.** Составьте структуру аудиторского отчёта и требования к содержанию его разделов. Подготовьте фрагмент отчёта: вводная часть (цель, объект, методы, сроки) и выводы по результатам проверки.

Критерии оценивания контрольной работы:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи, формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, обосновывает свои суждения и даёт правильные ответы на вопросы преподавателя
хорошо	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи и формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, но содержание ответов имеют некоторые неточности и требуют уточнения и комментария со стороны преподавателя.
удовлетворительно	Выставляется, если обучающийся знает и понимает материал по заданной теме, но изложение неполное, непоследовательное, допускаются неточности в определении понятий, студент не может обосновать свои ответы на уточняющие вопросы преподавателя
неудовлетворительно	Выставляется, если обучающийся допускает ошибки в определении понятий, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Делает ошибки в ответах на уточняющие вопросы преподавателя

4.4. ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Самостоятельная работа (индикаторы ЗНАТЬ, УМЕТЬ, ВЛАДЕТЬ – на выбор) включает в себя 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, подборка нормативного и иного материала и выполнение других заданий.

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовое задание для самостоятельной работы
Тема 1. Аудит персонала: сущность, основные направления и этапы проведения	ПК-1. Способен осуществлять деятельность по управлению персоналом организации	И П К - 1 . 1 ; И П К - 1 . 2 ; ИПК-1.3	**1.** Составьте глоссарий по теме (не менее 15 терминов) с указанием источника определения. **2.** Подготовьте презентацию (10–12 слайдов) об истории развития аудита в России и за рубежом. **3.** Заполните таблицу «Сравнение внешнего и внутреннего аудита персонала» по шести критериям и сформулируйте вывод о целесообразности их сочетания.
Тема 2. Аудит	ПК-1. Способен осуществлять	И П К - 1 . 1 ; И П К - 1 . 2 ;	**1.** Составьте схему «Показатели кадровой обеспеченности организации» с указанием формул расчёта.

кадровой политики и кадровой обеспеченност и организации	деятельность по управлению персоналом организации	ИПК-1.3	**2.** Решите задачи на расчёт среднесписочной численности работников и потерь рабочего времени (условия задач выдаются преподавателем). **3.** Разработайте профиль должности специалиста по аудиту персонала (цель должности, задачи, требования к квалификации, показатели эффективности).
Тема 3. Аудит стимулирован ия труда и мотивации персонала	ПК-1. Способен осуществлять деятельность по управлению персоналом организации	И П К - 1 . 1 ; И П К - 1 . 2 ; ИПК-1.3	**1.** Составьте сравнительную таблицу содержательных и процессуальных теорий мотивации (автор, основные положения, применение в практике управления персоналом). **2.** Разработайте анкету для оценки удовлетворённости персонала системой стимулирования (не менее 12 вопросов). **3.** Подготовьте обзор трёх научных публикаций по проблематике мотивационного аудита за последние пять лет, оформите аннотации.
Тема 4. Кадровый контроллинг	ПК-1. Способен осуществлять деятельность по управлению персоналом организации	И П К - 1 . 1 ; И П К - 1 . 2 ; ИПК-1.3	**1.** Составьте схему «Место контроллинга персонала в системе управления организацией», отразив его связи с планированием, учётом и контролем. **2.** Разработайте KPI-карту для одного из подразделений организации (не менее пяти показателей с формулами и целевыми значениями). **3.** Напишите эссе на тему «Контроллинг как поставщик информации для принятия кадровых решений» (объём — до 3 страниц).
Тема 5. Диагностика и аудит в системе кадрового контроллинга	ПК-1. Способен осуществлять деятельность по управлению персоналом организации	И П К - 1 . 1 ; И П К - 1 . 2 ; ИПК-1.3	**1.** Составьте программу социологического исследования по одной из проблем управления персоналом (проблема, цель, гипотезы, выборка, методы). **2.** Разработайте дневник наблюдения и сценарий полуструктурированного интервью с руководителем подразделения. **3.** Подготовьте проект аудиторского отчёта по результатам диагностики (структура, выводы, рекомендации, приложения).

Критерии оценивания самостоятельной работы:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	выставляется если работа носит научно-исследовательский характер, проанализирован и сделан сравнительный анализ нескольких литературных источников, приведены примеры
хорошо	выставляется если проанализирован и сделан сравнительный анализ нескольких литературных источников, приведены примеры
удовлетворительно	выставляется если проведен сравнительный анализ научно-методической литературы, приведены примеры
неудовлетворительно	выставляется если работа прошла проверку на антиплагиат и соответствует требованиям оформления

4.5. ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ КУРСОВЫХ РАБОТ

Курсовая работа позволяет выявить степень владения базовыми знаниями, умениями и навыками, необходимыми для обучения, и определить уровень владения новым материалом.

Примерные индивидуальные задания (темы) для курсовых работ:

1. Аудит персонала как инструмент повышения эффективности системы управления персоналом организации.
2. Кадровый аудит в системе стратегического управления организацией.
3. Аудит кадровой политики организации: методика и практика проведения.
4. Аудит кадровой обеспеченности организации и пути оптимизации численности

персонала.

5. Аудит использования рабочего времени и резервы роста производительности труда.

6. Аудит производительности труда в организации: методические подходы и практическая реализация.

7. Аудит системы стимулирования труда и разработка мероприятий по её совершенствованию.

8. Мотивационный аудит как инструмент выявления демотивирующих факторов в организации.

9. Аудит мотивационного потенциала персонала организации.

10. Кадровый контроллинг в системе управления персоналом: концепции и инструменты.

11. Контроллинг персонала как информационная основа принятия кадровых решений.

12. Разработка системы KPI для службы управления персоналом организации.

13. Диагностика социально-психологического климата в коллективе как направление кадрового аудита.

14. Методы социологического исследования в практике кадрового аудита.

15. Центр оценки как инструмент диагностики и аудита персонала.

16. Аудит эффективности системы обучения и развития персонала организации.

17. Аудит системы подбора и адаптации персонала в организации.

18. Аудит кадровых рисков организации.

19. Аудиторский отчёт в системе кадрового аудита: структура, содержание, требования к оформлению.

20. Внутренний аудит персонала как функция службы управления персоналом.

Критерии оценивания курсовой работы:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	Содержание курсовой работы полностью соответствует заданию, содержащемуся в методических указаниях, и плану. Представлены результаты структурированного и логически последовательного обзора литературных и иных источников по теме исследования. Структура курсовой работы логически и методически выдержана. Верно определены исходные данные для расчетов. Все аналитические расчеты выполнены верно, корректно применены методы экономического анализа, не нарушена методика анализа предмета исследования. Все выводы и предложения убедительно аргументированы. При защите курсовой работы обучающийся правильно и уверенно отвечает на вопросы преподавателя, демонстрирует глубокое знание теоретического материала, способен аргументировать собственные утверждения и выводы
хорошо	Содержание курсовой работы полностью соответствует заданию, содержащемуся в методических указаниях, и плану. Представлены результаты структурированного и логически последовательного обзора литературных и иных источников по теме исследования. Структура курсовой работы логически и методически выдержана. Верно определены исходные данные для расчетов. В расчетах допускаются незначительные (не искажающие общего итога оценки) погрешности/ошибки. Большинство выводов и предложений аргументировано, корректно применены методы экономического анализа, не нарушена методика анализа предмета исследования.

	Оформление курсовой работы и полученные результаты в целом отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. Имеются одна-две несущественные ошибки в использовании терминов, в построенных диаграммах и схемах, в оформлении таблиц. Наличествует незначительное количество грамматических и/или стилистических ошибок. При защите курсовой работы обучающийся правильно и уверенно отвечает на большинство вопросов преподавателя, демонстрирует хорошее знание теоретического материала, но не всегда способен аргументировать собственные утверждения и выводы. При наводящих вопросах преподавателя исправляет ошибки в ответе
удовлетворительно	Содержание курсовой работы полностью соответствует заданию, содержащемуся в методических указаниях, и плану. Результаты обзора литературных и иных источников представлены недостаточно полно, недостаточно логично и последовательно. Верно определены исходные данные для расчетов, но имеются грубые ошибки в расчетах. Аргументация выводов и предложений слабая или отсутствует. Экономические выводы носят констатирующий (описательный) характер. Имеются одно-два существенных отклонений от требований в оформлении курсовой работы. Полученные результаты в целом отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. Имеются одна-две существенных ошибки в использовании терминов, в построенных диаграммах и схемах. Много грамматических и/или стилистических ошибок. При защите курсовой работы обучающийся допускает грубые ошибки при ответах на вопросы преподавателя, демонстрирует слабое знание теоретического материала, в большинстве случаев не способен уверенно аргументировать собственные утверждения и выводы
неудовлетворительно	Содержание курсовой работы не соответствует заданию, содержащемуся в методических указаниях, и плану. Неверно определены исходные данные для расчетов, неверно и не корректно применены методы экономического анализа. Экономические выводы содержат неверную экономическую оценку. Имеются более двух существенных отклонений от требований в оформлении курсовой работы. Большое количество существенных ошибок по сути работы, много грамматических и стилистических ошибок и др. Полученные результаты не отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. При защите курсовой работы обучающийся демонстрирует слабое понимание программного материала, студент не может защитить свои решения, допускает грубые фактические ошибки при ответах на поставленные вопросы или вовсе не отвечает на них. Курсовая работа не представлена преподавателю. Обучающийся не явился на защиту курсовой работы

5. МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета/зачета с оценкой/экзамена.

5.1. Вопросы к зачету/зачету с оценкой/экзамену:

1. Понятие аудита персонала, его цели и задачи.
2. История развития аудита в России и за рубежом.
3. Соотношение понятий «аудит», «аудиторская деятельность», «кадровый консалтинг».

4. Субъекты и объекты кадрового аудита. Заказчики и исполнители аудиторских услуг.

5. Принципы аудиторской деятельности: независимость, этика, профессионализм.

6. Классификация видов аудита персонала.

7. Внешний и внутренний аудит персонала: сравнительная характеристика.

8. Основные направления кадрового аудита.

9. Этапы проведения кадрового аудита и их содержание.

10. Программа кадрового аудита: структура и порядок разработки.

11. Понятие и цели кадровой политики, её стратегическая направленность.

12. Аудит кадровой политики: содержание, методы, показатели оценки.

13. Описание рабочего места и оценка сложности труда в системе аудита.

14. Функциональный анализ рабочего процесса.

15. Параметры оценки рабочего места и их характеристика.

16. Планирование персонала: оценка будущих потребностей и программы их удовлетворения.

17. Показатели оценки параметров развития и обучения персонала.

18. Аудит производительности труда и использование его результатов для её повышения.

19. Аудит использования рабочего времени: порядок проведения.

20. Расчёт среднесписочной численности работников и потерь рабочих дней.

21. Показатели движения персонала и их использование в кадровом аудите.

22. Цели, задачи и этапы мотивационного аудита.

23. Базовые и актуальные потребности персонала. Понятия мотива и стимула.

24. Методы оценки эффективности действующей системы мотивации.

25. Мотивационный потенциал персонала и способы его повышения.

26. Типичные ошибки построения системы мотивации в организации.

27. Демотивирующие факторы: выявление, оценка и коррекция.

28. Инструменты мотивационного аудита: интервью, анкетирование, анализ документов, наблюдение.

29. Понятие, цели и задачи кадрового контроллинга.

30. Контроллинг и управленческий учёт: соотношение понятий.

31. Качественный и количественный контроллинг персонала.

32. Технология контроллинга и характеристика её этапов.

33. Концепции контроллинга персонала.

34. Роль контроллинга в принятии кадровых решений.

35. Диагностика в системе кадрового контроллинга: количественные и качественные методы.

36. Метод наблюдения и правила ведения дневника наблюдения.

37. Интервью: виды, правила подготовки и проведения.

38. Анкетный опрос: программа исследования, выборка, опросный лист.

39. Метод фокус-групп в кадровом аудите.

40. Центр оценки как сочетание качественных социологических и психологических методов.

41. Подготовка аудиторского отчёта: структура, содержание, требования к оформлению.

Критерии оценивания зачета с оценкой/экзамена:

Оценка	**Критерии оценивания**
отлично	Выставляется, если обучающийся глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, чётко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами и вопросами, не затрудняется с ответами при видоизменении заданий, правильно обосновывает принятые решения, владеет разносторонними навыками и приёмами выполнения практических заданий.

хорошо	Выставляется, если обучающийся твёрдо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приёмами их выполнения.
удовлетворительно	Выставляется, если обучающийся имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических заданий.
неудовлетворительно	Выставляется, если обучающийся не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические задания, не может ответить на дополнительные (уточняющие) вопросы преподавателя.

6. МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ДИАГНОСТИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

Задания для диагностической работы должны обеспечивать оценку полностью или частично сформированных компетенций. Каждое задание должно быть привязано к тому или иному индикатору сформированности компетенций.

При формировании заданий для диагностической работы необходимо использовать тестовые 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.

Все типы заданий должны быть представлены не менее одного раза.

№ п/п	Тема занятия	Код компетенции	Индикатор	Тип задания	Задание	
					Вариант 1	**Вариант 2**
1	Тема 1. Аудит персонала: сущность, основные направления и этапы проведения	ПК-1	ИПК-1.1	Тип 1	Установите соответствие между видом аудита и субъектом его проведения: А) внешний; Б) внутренний; В) обязательный; Г) инициативный. 1) штатное подразделение организации; 2) сторонняя аудиторская организация; 3) назначается в силу требований законодательства; 4) назначается по решению руководства или собственников.	Установите соответствие между этапом аудита и его содержанием: А) планирование; Б) диагностика; В) отчёт; Г) внедрение. 1) разработка программы и выбор методов; 2) сбор информации и её анализ; 3) оформление выводов и рекомендаций; 4) контроль реализации рекомендаций.
2	Тема 1. Аудит персонала: сущность, основные направления и этапы проведения	ПК-1	ИПК-1.2	Тип 2	Расположите в правильной последовательности этапы кадрового аудита: А) подготовка отчёта; Б) сбор информации; В) планирование; Г) разработка рекомендаций; Д) обработка данных.	Расположите в правильной последовательности действия аудитора при изучении организации: А) анализ внешней среды; Б) изучение организационной структуры; В) анализ кадровой документации; Г) интервью с руководителями подразделений.
3	Тема 2. Аудит кадровой политики и кадровой обеспеченности организации	ПК-1	ИПК-1.1	Тип 3	Выберите один правильный ответ и объясните его. Коэффициент текучести кадров рассчитывается как отношение: а) числа принятых к среднесписочной численности; б) числа уволенных по собственному желанию и за нарушения трудовой дисциплины к среднесписочной численности; в) числа уволенных к числу принятых; г) числа работников, проработавших год, к списочной численности.	Выберите один правильный ответ и объясните его. Уровень укомплектованности кадрами определяется как отношение: а) фактической численности к штатной; б) штатной численности к фактической; в) числа принятых к числу уволенных; г) среднесписочной численности к явочной.
4	Тема 2. Аудит кадровой политики и кадровой обеспеченности	ПК-1	ИПК-1.2	Тип 4	Выберите несколько правильных ответов и объясните выбор. К показателям движения персонала относятся: 1) коэффициент оборота по приёму; 2) коэффициент текучести кадров; 3) коэффициент использования	Выберите несколько правильных ответов и объясните выбор. К потерям рабочего времени относятся: 1) целодневные простои; 2) неявки с разрешения администрации; 3) прогулы; 4)

	организации				рабочего времени; 4) коэффициент постоянства кадров; 5) среднесписочная численность.	сверхурочная работа; 5) работа в выходные и праздничные дни.
5	Тема 3. Аудит стимулирования труда и мотивации персонала	ПК-1	ИПК-1.1	Тип 1	Установите соответствие между теорией мотивации и её автором: А) теория иерархии потребностей; Б) двухфакторная теория; В) теория ожиданий; Г) теория справедливости. 1) Ф. Герцберг; 2) А. Маслоу; 3) Дж. Адамс; 4) В. Врум.	Установите соответствие между фактором и группой факторов по двухфакторной теории: А) заработная плата; Б) признание достижений; В) условия труда; Г) содержание работы. 1) гигиенические факторы; 2) мотивационные факторы.
6	Тема 3. Аудит стимулирования труда и мотивации персонала	ПК-1	ИПК-1.3	Тип 5	Разработайте фрагмент анкеты мотивационного аудита (5 вопросов), включая не менее одной шкалы оценки удовлетворённости. Обоснуйте порядок обработки результатов.	Предложите комплекс мероприятий по устранению демотивирующих факторов, связанных с низкой оценкой оплаты труда (2,4 балла из 5). Обоснуйте выбор мероприятий и оцените необходимые ресурсы.
7	Тема 4. Кадровый контроллинг	ПК-1	ИПК-1.1	Тип 3	Выберите один правильный ответ и объясните его. Контроллинг персонала — это: а) разновидность бухгалтерского учёта кадровых операций; б) концепция управления, интегрирующая планирование, учёт, контроль и анализ; в) форма государственного надзора; г) процедура аттестации работников.	Выберите один правильный ответ и объясните его. Основное отличие контроллинга от контроля состоит в том, что контроллинг: а) ограничивается фиксацией отклонений; б) ориентирован на будущее и обеспечивает подготовку управленческих решений; в) проводится только внешними органами; г) не использует плановые показатели.
8	Тема 4. Кадровый контроллинг	ПК-1	ИПК-1.2	Тип 2	Расположите в правильной последовательности этапы технологии контроллинга: А) анализ отклонений; Б) определение целей и показателей; В) корректирующие воздействия; Г) планирование значений показателей; Д) сбор фактических данных.	Расположите в правильной последовательности этапы план-факт анализа: А) расчёт отклонений; Б) выбор показателей; В) выявление причин отклонений; Г) разработка мероприятий; Д) сбор фактических данных.
9	Тема 5. Диагностика и аудит в системе кадрового контроллинга	ПК-1	ИПК-1.2	Тип 4	Выберите несколько правильных ответов и объясните выбор. К качественным методам диагностики относятся: 1) наблюдение; 2) анкетный опрос; 3) фокус-группа; 4) интервью; 5) статистическая обработка данных.	Выберите несколько правильных ответов и объясните выбор. К количественным методам диагностики относятся: 1) анкетный опрос с закрытыми вопросами; 2) наблюдение; 3) анализ статистических показателей; 4) фокус-группа; 5) тестирование с балльной оценкой.
10	Тема 5. Диагностика и аудит в системе кадрового контроллинга	ПК-1	ИПК-1.3	Тип 5	Составьте программу социологического исследования для целей кадрового аудита: проблема, цель, гипотезы, выборка, методы, инструментарий.	Составьте структуру аудиторского отчёта и сформулируйте требования к содержанию выводов и рекомендаций.