



**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«ИРКУТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ФГБОУ ВО «ИГУ»

Факультет бизнес-коммуникаций и информатики

Кафедра предпринимательства и управления в сфере услуг и рекламы

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине Б1.В.19 Основы кадрового аудита и контроллинга

направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

направленность (профиль) Управление персоналом

Одобрено
УМК факультета бизнес-коммуникаций
и информатики

Разработан в соответствии с ФГОС ВО

с учетом требований проф. стандарта


Председатель УМК

В.К. Карнаухова

ФИО, должность, ученая степень, звание

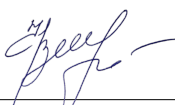
подпись, печать

Разработчики:


_____ (подпись)

доцент
(занимаемая должность)

Е.А. Волохова
(инициалы, фамилия)


_____ (подпись)

доцент
(занимаемая должность)

В.Н. Чипизубова
(инициалы, фамилия)

Цель фонда оценочных средств. Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Б1.В.19 Основы кадрового аудита и контроллинга». Перечень видов оценочных средств соответствует рабочей программе дисциплины.

Фонд оценочных средств включает контрольные материалы для проведения текущего контроля (в следующих формах: тест, устный опрос, практическое задание, контрольная работа, эссе) и промежуточной аттестации в форме вопросов и заданий к зачету с оценкой.

Структура и содержание заданий – задания разработаны в соответствии с рабочей программой дисциплины «Б1.В.19 Основы кадрового аудита и контроллинга».

1. Паспорт фонда оценочных средств

Компетенция	Индикаторы компетенций	Результаты обучения
ПК-2 Знает основы проведения оценки персонала, цели, задачи и виды аттестации персонала	ПК-2.1	Знает трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права
	ПК-2.2	Умеет определять параметры и критерии аттестации персонала. Определяет и применяет средства и методы аттестации
	ПК-2.3	Владеет навыками разработки проектов документов, определяющих порядок аттестации персонала, с оценкой затрат
ПК-4 Знает научные основы организации труда, владеет навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оплаты труда, порядка применения дисциплинарных взысканий, владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной	ПК-4.1	Знает методы учета и анализа показателей по труду и оплате труда. Методы определения, оценки и сравнения производственной интенсивности и напряженности труда
	ПК-4.2	Умеет анализировать эффективность работы системы организации труда персонала и нормирования труда на рабочих местах
	ПК-4.3	Владеет навыками определения эффективности работы системы организации труда и нормирования труда на рабочих местах, внедрения системы оплаты труда персонала

Компетенция	Индикаторы компетенций	Результаты обучения
ПК-8 Владеет навыками моделирования, разработки и усовершенствования кросс-функциональных процессов организации	ПК-8.1	Знает методы сбора информации (наблюдения, фиксация данных, хронометраж, фотография рабочего дня, техники проведения интервью и анкетирования, анализ документов и отчетной информации, изучение обратной связи от заинтересованных сторон)
	ПК-8.2	Умеет агрегировать и обобщать собранную информацию. Умеет выбирать контрольные точки, позволяющие оценивать степень выполнения регламентов и составлять планы контроля. Умеет анализировать зоны ответственности и интересы заинтересованных сторон кросс-функционального процесса или административного регламента
	ПК-8.3	Владеет навыками проведение наблюдений в ходе аудита деятельности в рамках кросс- функционального процесса организации или административного регламента организации

2. Показатели и критерии оценивания компетенций, шкалы оценивания

2.1. Показатели и критерии оценивания компетенций

№ п/п	Раздел, тема	Код индикатора компетенции	Наименование ОС	
			ТК	ПА
1	Сущность, направления и задачи аудита персонала	ПК-2.2, ПК-4.2	Тест, УО, Пз	Тест
2	Контроллинг в системе управления персоналом	ПК-8.1, ПК-8.2	Тест, УО, Пз	Тест
3	Методология аудита персонала	ПК-8.2, ПК-8.3, ПК-8.1	Тест, УО, Пз	Тест
4	Аудит кадрового делопроизводства	ПК-2.1, ПК-4.2, ПК-8.2	УО, Пз	Нет!
5	Анализ кадрового потенциала организации	ПК-2.2, ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-8.1	УО, Пз	Нет!
6	Аудит кадровых процессов	ПК-2.2, ПК-4.3, ПК-8.3, ПК-2.1, ПК-4.2, ПК-4.1, ПК-8.1	Тест, КР, УО	Тест
7	Оценка затрат на персонал организации	ПК-2.1, ПК-4.1, ПК-8.2, ПК-8.1	Тест, Эссе, Пз	Тест

№ п/п	Раздел, тема	Код индикатора компетенции	Наименование ОС	
			ТК	ПА
8	Оценка эффективности реализации кадровых решений	ПК-8.2, ПК-4.2, ПК-4.3, ПК-2.3, ПК-8.3	Тест, Пз, КР	Тест
9	Аудит кадровой службы организации	ПК-2.1, ПК-8.3, ПК-4.2, ПК-8.2	Тест, УО, Пз	Тест

2.2. Критерии оценивания результатов обучения для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Оценочное средство	Критерии оценивания	Шкала оценивания
Тест	Студентом даны правильные ответы на 71%-100% заданий	Зачтено
	Студентом даны правильные ответы менее чем на 70% заданий	Незачтено
Устный опрос	1. Знает понятия основных разделов программы изучаемого курса; 2. Приобрел необходимые умения и навыки, освоил вопросы практического применения полученных знаний, не допустил фактических ошибок при ответе; 3. Достаточно последовательно и логично излагает теоретический материал, допуская лишь незначительные нарушения последовательности изложения и некоторые неточности; 4. Показывает всесторонние, систематизированные, глубокие знания учебной программы дисциплины и умение уверенно применять их	Зачтено
	1. Фрагментарные знания базовых понятий; 2. Слабо выражена способность к самостоятельному аналитическому мышлению, имеются затруднения в изложении материала, отсутствуют необходимые умения и навыки; 3. Допущены грубые ошибки и незнание терминологии, отказ отвечать на дополнительные вопросы, знание которых необходимо для получения положительной оценки; 4. Ответ содержит существенные пробелы в знаниях основного содержания темы	Незачтено
Практическое задание	Задание выполнено верно. Выбран оптимальный путь решения. Присутствует развернутое описание алгоритма решения	Зачтено
	В работе получен неверный ответ, связанный с грубыми ошибками допущенными в ходе решения, либо решение отсутствует полностью	Незачтено

Оценочное средство	Критерии оценивания	Шкала оценивания
Контрольная работа	Студент правильно выполнил поставленное задание. Написал решения задач в установленной форме, представил решения большинства/всех заданий, предусмотренных в работе. Студент может частично или полно объяснить полученные результаты	Зачтено
	Студент не выполнил все задания работы и не может объяснить полученные результаты	Незачтено
Эссе	В результате работы студента изложены основные проблемы с развёрнутыми пояснениями и анализом примеров, иллюстрирующих изучаемую проблему. Студент демонстрирует удовлетворительные навыки работы сбора материала и умение аргументировать выводы. Результаты работы оформлены в соответствии с требованиями	Зачтено
	Описанный результат работы не раскрывает содержание проблемы и/или является плагиатом	Незачтено

2.3. Оценочные средства для текущего контроля (примеры)

2.3.1. Материалы для компьютерного тестирования обучающихся

Общие критерии оценивания

Процент правильных ответов	Оценка
91% – 100%	5 (отлично)
81% – 90%	4 (хорошо)
71% – 80%	3 (удовлетворительно)
Менее 70%	2 (неудовлетворительно)

Соответствие вопросов теста индикаторам формируемых и оцениваемых компетенций

№ вопроса в тесте	Код индикатора компетенции
1	ПК-4.2, ПК-8.2
2	ПК-2.2, ПК-4.2
3	ПК-4.2, ПК-4.3
4	ПК-8.2
5	ПК-2.1, ПК-4.2, ПК-8.3
6	ПК-8.2, ПК-8.3
7	ПК-2.1, ПК-4.1, ПК-8.2
8	ПК-8.1, ПК-8.2
9	ПК-2.2, ПК-4.3, ПК-8.3
10	ПК-2.1, ПК-8.3
11	ПК-2.1, ПК-8.3
12	ПК-8.2, ПК-8.3

Ключ ответов

№ вопроса в тесте	Номер ответа (или ответ, или соответствие)
1	a
2	b
3	a
4	b
5	a
6	c
7	b, f, g
8	a, b
9	a
10	c
11	c
12	a

Перечень тестовых вопросов

№ 1. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Кадровая политика, для которой характерным является отсутствие проработанной кадровой стратегии и акцент на текущем контроле за симптомами негативных проявлений в работе персонала, определяется как:

- a. реактивная
- b. активная
- c. превентивная
- d. пассивная

№ 2. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Объектом аудита персонала является:

- a. эффективность системы управления персоналом
- b. система управления персоналом
- c. качество ведения кадровой документации
- d. затраты на содержание персонала

№ 3. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Достижение целей организации с помощью меньшего числа сотрудников и/или затраченного ими времени. Это характеристика какого вида эффективности?

- a. Организационной
- b. Трудовой
- c. Правовой

№ 4. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Аудит, проводимый по решению экономического субъекта и служащий реализации его внутренних целей, называется

- a. квалификационным
- b. инициативным

с. нормативным

№ 5. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Какое направление аудита включает анализ штатного расписания, степень его обоснованности:

- a. аудит планирования персонала
- b. аудит кадровой политики организации
- c. аудит использования персонала
- d. аудит подбора персонала

№ 6. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Инспекторы по труду обязаны применять проверочные листы при проведении:

- a. инспекционного визита
- b. внеплановой проверки работодателя
- c. плановой проверки работодателя
- d. рейдового осмотра

№ 7. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Укажите в перечне затраты на оплату труда персонала:

- a. выплаты командировочных расходов (стоимость проезда, найма жилья, суточные расходы)
- b. оплата ежегодного отпуска
- c. затраты на обучение персонала и повышение квалификации
- d. оплата проезда к месту работы (компенсация транспортных расходов)
- e. выплаты премии к юбилеям сотрудников
- f. единовременные премии по итогам работы за год
- g. стимулирующие выплаты (вознаграждение за стаж и выслугу лет, повышение квалификации и др.)

№ 8. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

Укажите виды контроллинга персонала

- a. оперативный
- b. стратегический
- c. ситуационный
- d. плановый
- e. комплексный

№ 9. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Направление кадрового аудита, в рамках которого проводится анализ трудовых показателей и кадрового потенциала, показатели движения кадров, использования рабочего времени, производственного травматизма, определяется как:

- a. организационно-аналитическое
- b. социально-психологическое
- c. экономическое
- d. правовое

№ 10. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Внутренним аудитором может быть:

- a. Заместитель генерального директора.
- b. Начальник отдела кадров.
- c. Все варианты верны.
- d. Менеджер по персоналу.

№ 11. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Документ «График отпусков» должен быть утвержден:

- a. за месяц до начала нового календарного года
- b. на 1 января нового календарного года
- c. за 2 недели до начала нового календарного года

№ 12. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Плановые проверки Государственной инспекцией труда проводятся:

- a. в отношении всех работодателей, за исключением тех, кто отнесен к категории низкого уровня риска
- b. в отношении всех работодателей, независимо от категории риска
- c. только в отношении работодателей с высоким и значительным уровнем риска

2.3.2. Практические задания для оценки компетентности «ПК-8.1»

№ 1. Подготовить презентацию по основным направлениям аудита персонала.

1. Самостоятельно ознакомиться со статьей "Аудит человеческих ресурсов" (см. прикрепленный файл)

Ответить на вопросы:

- Почему такой актив организации, как человеческие ресурсы, является сложным в управлении?
- Какие преимущества у организации, которая разрабатывает стратегию управления персоналом?
- Какие признаки управления персоналом характеризуют стратегический подход?

2. Самостоятельно ознакомиться с фрагментом книги С.Гарсиа, С.Долана "Управление по ценностям" (см. прикрепленный файл). Желательно посмотреть дополнительный материал в статусе научных статей.

Ответить на вопросы:

- В чем разница между управлением по целям (МВО) и управлением по ценностям (МВУ)?
- В чем состоит суть трехмерной модели МВУ?
- Опишите содержание кадровой политики организации, которое согласуется с концепцией "управление по ценностям" (чем больше характеристик, тем лучше, но не менее 5-7).

№ 2. Контроллинг в процессе эволюции системы управления персоналом.

Представить структурную модель процесса взаимодействия элементов кадрового контроллинга в системе управления персоналом с целью принятия управленческих решений. Для подготовки рекомендовано использование научной статьи (см. прикрепленный файл).

Решение оформить в виде презентационного слайда.

№ 3. Оценка затрат на персонал.

Работа в группах.

1. Представьте виды и состав затрат на персонал по заданным подсистемам управления персоналом организации (Планирование и маркетинг персонала, найм и адаптация персонала, мотивация и стимулирование труда персонала и др.).

2. Охарактеризуйте содержание затрат на персонал с учетом жизненного цикла организации (стадия создания, роста, зрелости, реорганизации, ликвидации).

3. Выполнить решение задачи (по заданным исходным данным) по расчету эффективности затрат на содержание персонала организации.

2.3.3. Практические задания для оценки компетенции «ПК-8.3»

№ 4. Подготовить презентацию по основным направлениям аудита персонала.

1. Самостоятельно ознакомиться со статьей "Аудит человеческих ресурсов" (см. прикрепленный файл)

Ответить на вопросы:

- Почему такой актив организации, как человеческие ресурсы, является сложным в управлении?

- Какие преимущества у организации, которая разрабатывает стратегию управления персоналом?

- Какие признаки управления персоналом характеризуют стратегический подход?

2. Самостоятельно ознакомиться с фрагментом книги С.Гарсиа, С.Долана "Управление по ценностям" (см. прикрепленный файл). Желательно посмотреть дополнительный материал в статусе научных статей.

Ответить на вопросы:

- В чем разница между управлением по целям (МВО) и управлением по ценностям (МВУ)?

- В чем состоит суть трехмерной модели МВУ?

- Опишите содержание кадровой политики организации, которое согласуется с концепцией "управление по ценностям" (чем больше характеристик, тем лучше, но не менее 5-7).

№ 5. Риск-ориентированный подход, используемый при надзоре ГИТ.

По исходным данным рассчитать риск проведения плановой проверки органами государственного контроля (государственная инспекция по труду) в соответствии с методологией, закрепленной Постановлением Правительства РФ от 01.09.2012 г. №875 "Критерии отнесения деятельности юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, являющихся работодателями, к определенной категории риска"

№ 6. Аудит кадровой службы организации.

Самостоятельная работа с сервисом "Электронный инспектор" (<https://онлайнинспекция.рф/inspector>)

Для проведения самопроверки исполнения требований трудового законодательства в соответствии установленными законодательством проверочными листами, выбрать 5-7 примеров оценки кадровых документов (с оформлением акта самопроверки).

2.3.4. Практические задания для оценки компетенции «ПК-8.2»

№ 7. Контроллинг в процессе эволюции системы управления персоналом.

Представить структурную модель процесса взаимодействия элементов кадрового контроллинга в системе управления персоналом с целью принятия управленческих решений. Для подготовки рекомендовано использование научной статьи (см. прикрепленный файл).

Решение оформить в виде презентационного слайда.

№ 8. Риск-ориентированный подход, используемый при надзоре ГИТ.

По исходным данным рассчитать риск проведения плановой проверки органами государственного контроля (государственная инспекция по труду) в соответствии с методологией, закрепленной Постановлением Правительства РФ от 01.09.2012 г. №875 "Критерии отнесения деятельности юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, являющихся работодателями, к определенной категории риска"

№ 9. Аудит обязательной кадровой документации.

1. Подготовить групповые презентации по организации проведения аудита обязательных к ведению кадровых документов по выбранной тематике (выбрать из представленного перечня тем).

2. Представить практические рекомендации порядка проведения аудита, разбор опыта разрешения типовых случаев нарушений и другие аспекты, имеющие значение при проверке.

№ 10. Решение кейса "Аудит кадрового потенциала организации".

1. Ознакомиться с направлениями деятельности предприятия на основе материалов официального сайта (www.dnme.ru), отзывов и рекламных статей в интернете. Выделить конкурентные преимущества предприятия.

По данным публичной финансовой отчетности сделать заключение об особенностях финансово-хозяйственной деятельности предприятия за 2017-2021 гг. (<https://www.list-org.com/>)

- анализ особенностей состава имущества предприятия (наличие нематериальных активов, основных средств, дебиторской задолженности, денежных средств);

- анализ особенностей капитала предприятия (доля собственного капитала, доля заемного капитала, доля кредиторской задолженности);

- анализ финансовых результатов предприятия (выручка от реализации услуг, себестоимости и затратах по деятельности, прибылях (убытках) прочих доходов;

1. Выполнить анализ организационной структуры и штатного расписания (см. дополнительные файлы). Сделать выводы о кадровом составе персонала. Средний возраст персонала 38 лет. 84% - мужчины. В штате 2 кандидата геофизических наук, 1 кандидат технических наук, 1 доктор геофизических наук. Штат полностью укомплектован. Коэффициент текучести в 2019-2021 г. на уровне 7-10%.

2. Средняя зарплата сотрудников производственного отдела 37 850 руб., средняя заработная плата отдела геофизики 27 860 руб. (геофизики, радиофизики), средняя заработная плата геологического отдела 28 480 (геологи, геофизики) руб. Фонд заработной платы персонала: оклад + районный коэффициент + поясной коэффициент. Оценить уровни заработной платы по кадровому ядру (геофизик, радиофизик, геолог) используя данные работных сайтов.

Разработать список вопросов для сотрудников кадрового ядра (геофизики, радиофизики, геологи), на основе которых можно выяснить их намерение остаться (или уволиться) и что предприятие может предложить им с целью их сохранения на предприятии.

На основе проведенного анализа сформулировать выводы и предложить рекомендации по сохранению кадрового ядра – специалистов научно-технического профиля.

№ 11. Оценка затрат на персонал.

Работа в группах.

1. Представьте виды и состав затрат на персонал по заданным подсистемам управления персоналом организации (Планирование и маркетинг персонала, найм и адаптация персонала, мотивация и стимулирование труда персонала и др.).

2. Охарактеризуйте содержание затрат на персонал с учетом жизненного цикла организации (стадия создания, роста, зрелости, реорганизации, ликвидации).

3. Выполнить решение задачи (по заданным исходным данным) по расчету эффективности затрат на содержание персонала организации.

2.3.5. Практические задания для оценки компетенции «ПК-2.2»

№ 12. Аудит обязательной кадровой документации.

1. Подготовить групповые презентации по организации проведения аудита обязательных к ведению кадровых документов по выбранной тематике (выбрать из представленного перечня тем).

2. Представить практические рекомендации порядка проведения аудита, разбор опыта разрешения типовых случаев нарушений и другие аспекты, имеющие значение при проверке.

2.3.6. Практические задания для оценки компетенции «ПК-4.2»

№ 13. Аудит обязательной кадровой документации.

1. Подготовить групповые презентации по организации проведения аудита обязательных к ведению кадровых документов по выбранной тематике (выбрать из представленного перечня тем).

2. Представить практические рекомендации порядка проведения аудита, разбор опыта разрешения типовых случаев нарушений и другие аспекты, имеющие значение при проверке.

2.3.7. Практические задания для оценки компетенции «ПК-2.1»

№ 14. Решение кейса "Аудит кадрового потенциала организации".

1. Ознакомиться с направлениями деятельности предприятия на основе материалов официального сайта (www.dnme.ru), отзывов и рекламных статей в интернете. Выделить конкурентные преимущества предприятия.

По данным публичной финансовой отчетности сделать заключение об особенностях финансово-хозяйственной деятельности предприятия за 2017-2021 гг. (<https://www.list-org.com/>)

- анализ особенностей состава имущества предприятия (наличие нематериальных активов, основных средств, дебиторской задолженности, денежных средств);

- анализ особенностей капитала предприятия (доля собственного капитала, доля заемного капитала, доля кредиторской задолженности);

- анализ финансовых результатов предприятия (выручка от реализации услуг, себес-

тоимости и затратах по деятельности, прибылях (убытках) прочих доходов;

1. Выполнить анализ организационной структуры и штатного расписания (см. дополнительные файлы). Сделать выводы о кадровом составе персонала. Средний возраст персонала 38 лет. 84% - мужчины. В штате 2 кандидата геофизических наук, 1 кандидат технических наук, 1 доктор геофизических наук. Штат полностью укомплектован. Коэффициент текучести в 2019-2021 г. на уровне 7-10%.

2. Средняя зарплата сотрудников производственного отдела 37 850 руб., средняя заработная плата отдела геофизики 27 860 руб. (геофизики, радиофизики), средняя заработная плата геологического отдела 28 480 (геологи, геофизики) руб. Фонд заработной платы персонала: оклад + районный коэффициент + поясной коэффициент. Оценить уровни заработной платы по кадровому ядру (геофизик, радиофизик, геолог) используя данные работных сайтов.

Разработать список вопросов для сотрудников кадрового ядра (геофизики, радиофизики, геологи), на основе которых можно выяснить их намерение остаться (или уволиться) и что предприятие может предложить им с целью их сохранения на предприятии.

На основе проведенного анализа сформулировать выводы и предложить рекомендации по сохранению кадрового ядра – специалистов научно-технического профиля.

№ 15. Аудит кадровой службы организации.

Самостоятельная работа с сервисом "Электронный инспектор" (<https://онлайнинспекция.рф/inspector>)

Для проведения самопроверки исполнения требований трудового законодательства в соответствии установленными законодательством проверочными листами, выбрать 5-7 примеров оценки кадровых документов (с оформлением акта самопроверки).

2.3.8. Практические задания для оценки компетенции «ПК-4.1»

№ 16. Решение кейса "Аудит кадрового потенциала организации".

1. Ознакомиться с направлениями деятельности предприятия на основе материалов официального сайта (www.dnme.ru), отзывов и рекламных статей в интернете. Выделить конкурентные преимущества предприятия.

По данным публичной финансовой отчетности сделать заключение об особенностях финансово-хозяйственной деятельности предприятия за 2017-2021 гг. (<https://www.list-org.com/>)

- анализ особенностей состава имущества предприятия (наличие нематериальных активов, основных средств, дебиторской задолженности, денежных средств);

- анализ особенностей капитала предприятия (доля собственного капитала, доля заемного капитала, доля кредиторской задолженности);

- анализ финансовых результатов предприятия (выручка от реализации услуг, себестоимости и затратах по деятельности, прибылях (убытках) прочих доходов;

1. Выполнить анализ организационной структуры и штатного расписания (см. дополнительные файлы). Сделать выводы о кадровом составе персонала. Средний возраст персонала 38 лет. 84% - мужчины. В штате 2 кандидата геофизических наук, 1 кандидат технических наук, 1 доктор геофизических наук. Штат полностью укомплектован. Коэффициент текучести в 2019-2021 г. на уровне 7-10%.

2. Средняя зарплата сотрудников производственного отдела 37 850 руб., средняя

заработная плата отдела геофизики 27 860 руб. (геофизики, радиофизики), средняя заработная плата геологического отдела 28 480 (геологи, геофизики) руб. Фонд заработной платы персонала: оклад + районный коэффициент + поясной коэффициент. Оценить уровни заработной платы по кадровому ядру (геофизик, радиофизик, геолог) используя данные работных сайтов.

Разработать список вопросов для сотрудников кадрового ядра (геофизики, радиофизики, геологи), на основе которых можно выяснить их намерение остаться (или уволиться) и что предприятие может предложить им с целью их сохранения на предприятии.

На основе проведенного анализа сформулировать выводы и предложить рекомендации по сохранению кадрового ядра – специалистов научно-технического профиля.

№ 17. Оценка затрат на персонал.

Работа в группах.

1. Представьте виды и состав затрат на персонал по заданным подсистемам управления персоналом организации (Планирование и маркетинг персонала, найм и адаптация персонала, мотивация и стимулирование труда персонала и др.).

2. Охарактеризуйте содержание затрат на персонал с учетом жизненного цикла организации (стадия создания, роста, зрелости, реорганизации, ликвидации).

3. Выполнить решение задачи (по заданным исходным данным) по расчету эффективности затрат на содержание персонала организации.

2.3.9. Практические задания для оценки компетенции «ПК-4.3»

№ 18. Аудит кадровой службы организации.

Самостоятельная работа с сервисом "Электронный инспектор" (<https://онлайнинспекция.рф/inspector>)

Для проведения самопроверки исполнения требований трудового законодательства в соответствии установленными законодательством проверочными листами, выбрать 5-7 примеров оценки кадровых документов (с оформлением акта самопроверки).

2.3.10. Контрольные работы для оценки компетенции «ПК-2.2»

№ 19. Технологии аудита кадровых процессов.

По выбранной теме из перечня "Технологии аудита кадровых процессов" выполнить контрольную работу по предложенной структуре:

В теоретической части контрольной работы:

1. Охарактеризовать как рассматриваемый кадровый процесс влияет на
 - а) результаты системы управления персоналом;
 - б) бизнес-результаты деятельности организации;

Рекомендовано использование данных по исследованиям (статьи, обзоры, аналитика и т.п.), учебного материала освоенных дисциплин.

Сформулировать краткий вывод по теоретической части.

Объем 1 части до 3 страниц.

Практическая (методологическая) часть контрольной работы предусматривает самостоятельную творческую работу по разработке методики проведения аудита выбранного

кадрового процесса.

При построении технологии аудита рекомендована структура подготовительного этапа (целеполагания) (см. лекцию «Аудит персонала как форма диагностического исследования» / «Процесс и этапы аудиторского исследования»).

Для разработанной технологии обозначить методологию (методы и инструменты) проведения аудита кадрового процесса.

Технология аудиторского исследования может включать следующие направления:

- организационно-аналитическое;
- социально-психологическое;
- экономическое;
- правовое.

Рекомендуется использовать несколько направлений для проведения аудита кадровых процессов.

Предложенный алгоритм аудита кадрового процесса является инструментом принятия обоснованных управленческих решений и предвидения возможных направлений развития организаций.

2.3.11. Контрольные работы для оценки компетенции «ПК-4.3»

№ 20. Технологии аудита кадровых процессов.

По выбранной теме из перечня "Технологии аудита кадровых процессов" выполнить контрольную работу по предложенной структуре:

В теоретической части контрольной работы:

1. Охарактеризовать как рассматриваемый кадровый процесс влияет на

- а) результаты системы управления персоналом;
- б) бизнес-результаты деятельности организации;

Рекомендовано использование данных по исследованиям (статьи, обзоры, аналитика и т.п.), учебного материала освоенных дисциплин.

Сформулировать краткий вывод по теоретической части.

Объем 1 части до 3 страниц.

Практическая (методологическая) часть контрольной работы предусматривает самостоятельную творческую работу по разработке методики проведения аудита выбранного кадрового процесса.

При построении технологии аудита рекомендована структура подготовительного этапа (целеполагания) (см. лекцию «Аудит персонала как форма диагностического исследования» / «Процесс и этапы аудиторского исследования»).

Для разработанной технологии обозначить методологию (методы и инструменты) проведения аудита кадрового процесса.

Технология аудиторского исследования может включать следующие направления:

- организационно-аналитическое;
- социально-психологическое;
- экономическое;
- правовое.

Рекомендуется использовать несколько направлений для проведения аудита кадровых процессов.

Предложенный алгоритм аудита кадрового процесса является инструментом принятия обоснованных управленческих решений и предвидения возможных направлений развития организаций.

№ 21. Оценка эффективности кадровых решений.

Пример варианта контрольной работы

1. По исходным данным рассчитать показатели, сделать выводы об особенностях кадровой политики организации и предложить направления ее развития.

Критерии эффективности кадровой политики	Параметры критерия
Наличие персонала	Укомплектованность штатов (руководители, рабочие, специалисты, служащие), %
Компетенция персонала	Доля дефектов по причине низкой квалификации персонала, распределение персонала по уровню образования (высшее, средне-специальное, среднее и базовое) и выполнения плана обучения кадров, %
Удовлетворенность кадров	Коэффициент текучести кадров персонала: (руководители, рабочие, служащие, специалисты) доля увольнений по инициативе работников, уровень среднемесячной заработной платы
Эффективность использования персонала	Рост производительности труда, %
Состояние основных средств	Коэффициенты износа основных средств, обновления оборотных средств и фондоотдачи

2.3.12. Контрольные работы для оценки компетенции «ПК-8.2»

№ 22. Технологии аудита кадровых процессов.

По выбранной теме из перечня "Технологии аудита кадровых процессов" выполнить контрольную работу по предложенной структуре:

В теоретической части контрольной работы:

1. Охарактеризовать как рассматриваемый кадровый процесс влияет на

- а) результаты системы управления персоналом;
- б) бизнес-результаты деятельности организации;

Рекомендовано использование данных по исследованиям (статьи, обзоры, аналитика и т.п.), учебного материала освоенных дисциплин.

Сформулировать краткий вывод по теоретической части.

Объем 1 части до 3 страниц.

Практическая (методологическая) часть контрольной работы предусматривает самостоятельную творческую работу по разработке методики проведения аудита выбранного кадрового процесса.

При построении технологии аудита рекомендована структура подготовительного этапа (целеполагания) (см. лекцию «Аудит персонала как форма диагностического исследования» / «Процесс и этапы аудиторского исследования»).

Для разработанной технологии обозначить методологию (методы и инструменты) проведения аудита кадрового процесса.

Технология аудиторского исследования может включать следующие направления:

- организационно-аналитическое;
- социально-психологическое;
- экономическое;
- правовое.

Рекомендуется использовать несколько направлений для проведения аудита кадровых процессов.

Предложенный алгоритм аудита кадрового процесса является инструментом принятия обоснованных управленческих решений и предвидения возможных направлений развития организаций.

2.3.13. Контрольные работы для оценки компетенции «ПК-4.1»

№ 23. Оценка эффективности кадровых решений.

Пример варианта контрольной работы

1. По исходным данным рассчитать показатели, сделать выводы об особенностях кадровой политики организации и предложить направления ее развития.

Критерии эффективности кадровой политики	Параметры критерия
Наличие персонала	Укомплектованность штатов (руководители, рабочие, специалисты, служащие), %
Компетенция персонала	Доля дефектов по причине низкой квалификации персонала, распределение персонала по уровню образования (высшее, средне-специальное, среднее и базовое) и выполнения плана обучения кадров, %
Удовлетворенность кадров	Коэффициент текучести кадров персонала: (руководители, рабочие, служащие, специалисты) доля увольнений по инициативе работников, уровень среднемесячной заработной платы
Эффективность использования персонала	Рост производительности труда, %
Состояние основных средств	Коэффициенты износа основных средств, обновления оборотных средств и фондоотдачи

2.3.14. Контрольные работы для оценки компетенции «ПК-4.2»

№ 24. Оценка эффективности кадровых решений.

Пример варианта контрольной работы

1. По исходным данным рассчитать показатели, сделать выводы об особенностях кадровой политики организации и предложить направления ее развития.

Критерии эффективности кадровой политики	Параметры критерия
Наличие персонала	Укомплектованность штатов (руководители, рабочие, специалисты, служащие), %
Компетенция персонала	Доля дефектов по причине низкой квалификации персонала, распределение персонала по уровню образования (высшее, средне-специальное, среднее и базовое) и выполнения плана обучения кадров, %
Удовлетворенность кадров	Коэффициент текучести кадров персонала: (руководители, рабочие, служащие, специалисты) доля увольнений по инициативе работников, уровень среднемесячной заработной платы
Эффективность использования персонала	Рост производительности труда, %
Состояние основных средств	Коэффициенты износа основных средств, обновления оборотных средств и фондоотдачи

3. Промежуточная аттестация

3.1. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности

Зачет является заключительным этапом процесса формирования компетенций обучающегося при изучении дисциплины и имеет целью проверку и оценку знаний обучающегося по теории, и применению полученных знаний, умений и навыков при решении практических задач.

Зачет проводится по расписанию, сформированному учебно-методическим управлением, в сроки, предусмотренные календарным учебным графиком. Зачет принимается преподавателем, ведущим лекционные занятия.

Зачет проводится только при предъявлении обучающимся зачетной книжки и при условии выполнения всех контрольных мероприятий, предусмотренных учебным планом и рабочей программой дисциплины. Обучающимся на зачете представляется право выбрать один из билетов. Время подготовки к ответу составляет 30 минут. По истечении установленного времени обучающийся должен ответить на вопросы билета. Результаты зачета оцениваются по четырехбалльной системе и заносятся в зачетно-экзаменационную ведомость и зачетную книжку. В зачетную книжку заносятся только положительные оценки. Подписанный преподавателем экземпляр ведомости сдается не позднее следующего дня в деканат.

В случае неявки обучающегося на зачет в зачетно-экзаменационную ведомость делается отметка «не явка». Обучающиеся, не прошедшие промежуточную аттестацию по дисциплине, должны ликвидировать академическую задолженность в установленном локальными нормативными актами порядке.

3.2. Вопросы к зачету с оценкой

№	Вопрос	Код компетенции
1.	1. Кадровый аудит: понятия, направления, виды. 2. Кадровый аудит: условия проведения, решаемые задачи, функции.	ПК-2.2, ПК-4.2

№	Вопрос	Код компетенции
2.	1. Понятие, сущность и виды контроллинга персонала. 2. Основные цели и задачи кадрового контроллинга. 3. Роль контроллинга в процессе эволюции системы управления персоналом. 4. Элементы кадрового контроллинга в системе управления персоналом.	ПК-8.1, ПК-8.2
3.	1. Определите процесс и этапы проведения аудиторского исследования. Содержательно охарактеризуйте каждый этап. 2. Основные методы проведения кадрового аудита. Содержательно охарактеризуйте каждый метод. 3. Определите содержание аудита персонала по функциям управления. 4. Проверочные листы: понятие, назначение, правила применения.	ПК-8.2, ПК-8.3
4.	1. Понятие "кадровый потенциал организации", показатели, используемые для его оценки. 2. Направления и содержание аудита кадрового потенциала организации. 3. Показатели оценки численности и кадрового состава организации, их расчет. 5. Технология проведения аудита качественных трудовых показателей.	ПК-2.2, ПК-4.1, ПК-8.2
5.	1. Технология проведения аудита системы подбора персонала. 2. Технология проведения аудита системы адаптации персонала. 3. Технология проведения аудита системы стимулирования и оплаты труда (аудит заработной платы и вознаграждений). 4. Технология проведения аудита системы развития и обучения персонала. 5. Технология проведения аудита работы с кадровым резервом. 6. Технология проведения аудита процедуры высвобождения персонала.	ПК-2.3, ПК-4.3, ПК-8.3
6.	1. Состав затрат планирования и маркетинга персонала. 2. Состав затрат найма и адаптации персонала. 3. Состав затрат мотивации и стимулирования труда персонала. 4. Состав затрат обучения и развития персонала. 5. Состав затрат по социальному развитию персонала.	ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-4.1, ПК-4.2
7.	1. Основные подходы к оценке эффективности кадровых решений (по объекту оценки, по субъекту оценки, по результатам оценки). 2. Базовые принципы оценки эффективности реализации кадровых решений. 3. Виды эффективности кадровых решений с примерами показателей.	ПК-2.2, ПК-4.2
8.	1. Цель, задачи, направления аудита кадровой службы организации. 2. Состав документов, регламентирующий деятельность кадровой службы организации. 3. Технология проведения аудита кадровой службы организации.	ПК-2.1, ПК-4.2, ПК-8.2

3.3. Тематика курсовых работ

По данной дисциплине выполнение курсовых проектов (работ) не предусматривается.

3.4. Материалы для компьютерного тестирования обучающихся

Общие критерии оценивания

Процент правильных ответов	Оценка
91% – 100%	5 (отлично)
81% – 90%	4 (хорошо)
71% – 80%	3 (удовлетворительно)
Менее 70%	2 (неудовлетворительно)

Соответствие вопросов теста индикаторам формируемых и оцениваемых компетенций

№ вопроса в тесте	Код индикатора компетенции
1	ПК-4.2, ПК-8.2
2	ПК-2.2, ПК-4.2
3	ПК-4.2, ПК-4.3
4	ПК-8.2
5	ПК-2.1, ПК-4.2, ПК-8.3
6	ПК-8.2, ПК-8.3
7	ПК-2.1, ПК-4.1, ПК-8.2
8	ПК-8.1, ПК-8.2
9	ПК-2.2, ПК-4.3, ПК-8.3
10	ПК-2.1, ПК-8.3
11	ПК-2.1, ПК-8.3
12	ПК-8.2, ПК-8.3

Ключ ответов

№ вопроса в тесте	Номер ответа (или ответ, или соответствие)
1	a
2	b
3	a
4	b
5	a
6	c
7	b, f, g
8	a, b
9	a
10	c
11	c
12	a

Перечень тестовых вопросов

№ 1. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Кадровая политика, для которой характерным является отсутствие проработанной кадровой стратегии и акцент на текущем контроле за симптомами негативных проявлений в работе персонала, определяется как:

- a. реактивная
- b. активная
- c. превентивная
- d. пассивная

№ 2. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Объектом аудита персонала является:

- a. эффективность системы управления персоналом
- b. система управления персоналом
- c. качество ведения кадровой документации
- d. затраты на содержание персонала

№ 3. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Достижение целей организации с помощью меньшего числа сотрудников и/или затраченного ими времени. Это характеристика какого вида эффективности?

- a. Организационной
- b. Трудовой
- c. Правовой

№ 4. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Аудит, проводимый по решению экономического субъекта и служащий реализации его внутренних целей, называется

- a. квалификационным
- b. инициативным
- c. нормативным

№ 5. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Какое направление аудита включает анализ штатного расписания, степень его обоснованности:

- a. аудит планирования персонала
- b. аудит кадровой политики организации
- c. аудит использования персонала
- d. аудит подбора персонала

№ 6. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Инспекторы по труду обязаны применять проверочные листы при проведении:

- a. инспекционного визита
- b. внеплановой проверки работодателя
- c. плановой проверки работодателя
- d. рейдового осмотра

№ 7. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Укажите в перечне затраты на оплату труда персонала:

- a. выплаты командировочных расходов (стоимость проезда, найма жилья, суточные расходы)
- b. оплата ежегодного отпуска
- c. затраты на обучение персонала и повышение квалификации

- d. оплата проезда к месту работы (компенсация транспортных расходов)
- e. выплаты премии к юбилеям сотрудников
- f. единовременные премии по итогам работы за год
- g. стимулирующие выплаты (вознаграждение за стаж и выслугу лет, повышение квалификации и др.)

№ 8. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

Укажите виды контроллинга персонала

- a. оперативный
- b. стратегический
- c. ситуационный
- d. плановый
- e. комплексный

№ 9. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Направление кадрового аудита, в рамках которого проводится анализ трудовых показателей и кадрового потенциала, показатели движения кадров, использования рабочего времени, производственного травматизма, определяется как:

- a. организационно-аналитическое
- b. социально-психологическое
- c. экономическое
- d. правовое

№ 10. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Внутренним аудитором может быть:

- a. Заместитель генерального директора.
- b. Начальник отдела кадров.
- c. Все варианты верны.
- d. Менеджер по персоналу.

№ 11. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Документ «График отпусков» должен быть утвержден:

- a. за месяц до начала нового календарного года
- b. на 1 января нового календарного года
- c. за 2 недели до начала нового календарного года

№ 12. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Плановые проверки Государственной инспекцией труда проводятся:

- a. в отношении всех работодателей, за исключением тех, кто отнесен к категории низкого уровня риска
- b. в отношении всех работодателей, независимо от категории риска
- c. только в отношении работодателей с высоким и значительным уровнем риска