

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Алейник Станислав Николаевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 21.09.2021 13:00:21

Уникальный программный ключ:
5258223550ea9fbeb33726a1609b644b73d8086ab6255891f288f017a1351fae

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ имени В.Я. ГОРИНА

«Утверждаю»

Декан экономического факультета

д.э.н., доцент Т.И. Наседкина
уч. степень, уч. звание Ф.И.О.

«04» июня 2019г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

по дисциплине «Основы кадрового аудита и контроллинга»

Направление подготовки – 38.03.03 «Управление персоналом»

Направленность (профиль) – Управление персоналом

Квалификация – бакалавр (программа прикладного бакалавриата)

Год начала подготовки – 2019

Майский, 2019

Рабочая программа составлена с учетом требований:

- федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 14 декабря 2015 г. №1461;
- порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры», утвержденного приказом Минобрнауки России от 5 апреля 2017 г. №301;
- основной профессиональной образовательной программы ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом».

Составитель: к.э.н., доцент кафедры экономической теории и экономики АПК Яковенко Н.Ю.

Рассмотрена на заседании кафедры экономической теории и экономики АПК

« 3 » 07 2019г., протокол № 15

Зав. кафедрой  Китаев Ю.А.

Одобрена методической комиссией экономического факультета

« 3 » 07 2019г., протокол № 11

Председатель методической комиссии
экономического факультета

 Черных А.И.

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цель

Целью дисциплины является формирование системы знаний об основных принципах аудита и контроллинга персонала организации.

1.2. Основные задачи курса:

- выработать системный подход к управлению персоналом предприятия;
- дать системное представление о кадровом аудите и аудите системы управления человеческими ресурсами;
- научить проводить оценку эффективности управления человеческими ресурсами организации;
- сформировать навыки анализа затрат на персонал;
- обучить основам контроллинга персонала;
- сформировать навыки анализа кадрового документооборота;
- выработать навыки анализа кадровых решений.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

2.1. Цикл (раздел) ОПОП, к которому относится дисциплина (модуль)

«Основы кадрового аудита и контроллинга» относится к вариативной части (Б1.В.04) основной профессиональной образовательной программы.

2.2. Логическая взаимосвязь с другими частями ОПОП

<p>Наименование предшествующих дисциплин, практик, на которых базируется данная дисциплина (модуль)</p>	<p>1. Оплата труда персонала, мотивация и стимулирование трудовой деятельности</p> <p>2. Основы организации, регламентации и нормирования труда</p> <p>3. Экономика и социология труда и экономика управления персоналом</p>
<p>Требования к предварительной подготовке обучающихся</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ основы научной организации и нормирования труда; ➤ нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала; ➤ основы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ применять на практике основы научной организации и нормирования труда, анализ работ и анализ рабочих мест, оптимизацию норм обслуживания и численности, эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики

	<p>ки и принципов формирования команды;</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ применять на практике навыки анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыки разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению; ➤ применять на практике методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методы анализа травматизма и профессиональных заболеваний. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ навыками анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды; ➤ навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владением технологиями управления безопасностью труда персонала; ➤ навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению.
--	---

3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ СООТВЕТСТВУЮЩИЕ ОПРЕДЕЛЕННЫМ КОМПЕТЕНЦИЯМ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие компетенций:

Профессиональные компетенции (ПК):

– знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умение применять их на практике (ПК-2);

– умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени (ПК-22);

– способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации (ПК-24);

– знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал (ПК-26)

Коды компетенций	Формулировка компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-2	знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умение применять их на практике	Знать: основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала
		Уметь: применять на практике основы кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала
		Владеть: методами применения на практике основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала
ПК-22	умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени	Знать: методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации
		Уметь: применять методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации
		Владеть: способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации
ПК-24	способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Знать: методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации
		Уметь: применять методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации
		Владеть: способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации
ПК-26	знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	Знать: основы проведения аудита и контроллинга персонала
		Уметь: применять на практике основы проведения аудита и контроллинга персонала
		Владеть: важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал

4.1. Распределение объема учебной работы по формам обучения

Вид работы	Объем учебной работы, час	
	Очная	Заочная
Формы обучения (вносятся данные по реализуемым формам)	5	5 курс
Семестр (курс) изучения дисциплины	5	5 курс
Общая трудоемкость, всего, час	324	324
<i>зачетные единицы</i>	9	9
Контактная работа обучающихся с преподавателем	154	50
Аудиторные занятия (всего)	126	34
В том числе:		
Лекции	54	12
Лабораторные занятия		
Практические занятия	72	22
<i>Иные виды работ в соответствии с учебным планом (учебная практика)</i>		
Внеаудиторная работа (всего)	18	6
В том числе:		
Контроль самостоятельной работы (на 1 подгруппу в форме компьютерного тестирования)		-
Консультации согласно графику кафедры (еженедельно 1ч – для студентов очной и 2 ч –заочной формы обучения x 18 нед.)	18	6
<i>Иные виды работ в соответствии с учебным планом (курсовая работа, РГЗ и др.)</i>		
Промежуточная аттестация	10	10
В том числе:		
Зачет	-	-
Экзамен (на 1 группу)	8	8
Консультация предэкзаменационная (на 1 группу)	2	2
Самостоятельная работа обучающихся	170	274
Самостоятельная работа обучающихся(всего)		
в том числе:		
Самостоятельная работа по проработке лекционного материала (60% от объема лекций)	32	8
Самостоятельная работа по подготовке к лабораторно-практическим занятиям (60% от объема аудиторных занятий)	44	14
Работа над темами (вопросами), вынесенными на самостоятельное изучение	68	216
Самостоятельная работа по видам индивидуальных заданий: подготовка реферата (контрольной работы)	10	20
Подготовка к экзамену	16	16

Примечание:*осуществляется на аудиторных занятиях

4.2 Общая структура дисциплины и виды учебной работы

Наименование модулей и разделов дисциплины	Объемы видов учебной работы по формам обучения, час									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Всего	Лекции	Лабораторно-практ. занятия	Внеаудиторная работа и пр. атт.	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Лабораторно-практ. занятия	Внеаудиторная работа и пр. атт.	Самостоятельная работа
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Всего	324	54	72	28	170	324	12	22	16	274
Модуль 1. Кадровый аудит	52	10	12	2	28	58	8	6	2	42
1. Теоретические основы аудита и контроллинга персонала	18	4	4	Консультации	10	20	4	2	Консультации	14
2. Управленческий аудит	14	2	4		8	16	2	-		14
3. Методология аудита персонала	18	4	4		10	20	2	4		14
Модуль 2. Практическая работа аудитора по персоналу	160	30	40	10	80	140	2	8	2	128
4. Анализ трудовых показателей как основа аудита персонала	30	6	8	Консультации	16	21	1	4	Консультации	16
5. Аудит рабочих мест	16	4	4		8	16	-	-		16
6. Аудит найма и увольнений	22	4	6		12	21	1	4		16
7. Аудит вознаграждений	28	4	8		16	16	-	-		16
8. Аудит условий и безопасности труда	22	4	6		12	16	-	-		16
9. Аудит интеллектуального капитала	8	2	2		4	16	-	-		16
10. Аудит персонала в неустойчивых организациях и на кризисных предприятиях	8	2	2		4	16	-	-		16
11. Аудит работы служб управления персоналом	8	2	2		4	16	-	-		16
12. Социальный аудит и социальная ответственность бизнеса	8	2	2		4	16	-	-		16
Модуль 2. Кадровый контроллинг	76	14	20		6	36	80	2		8
13. Основные понятия, цели и задачи контроллинга	20	4	6	Консультация	10	20	1	2	Консультация	17

14. Затраты на персонал и их структура	16	4	4		8	21	-	4		17
15. Бюджетирование работы с персоналом как инструмент контроллинга	20	4	6		10	20	1	2		17
16. Анализ и контроллинг издержек на персонал	14	2	4		8	17	-	-	-	17
<i>Подготовка реферата в форме презентации (контрольной работы)</i>	<i>10</i>	-	-	-	<i>10</i>	<i>20</i>	-	-	-	<i>20</i>
<i>Экзамен</i>	<i>26</i>	-	-	<i>10</i>	<i>16</i>	<i>26</i>	-	-	<i>10</i>	<i>16</i>

4.3 Структура и содержание дисциплины по формам обучения

Наименование модулей и разделов дисциплины	Объемы видов учебной работы по формам обучения, час									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Всего	Лекции	Лабораторно-практич. занятия	Внеаудиторная работа и пр. агг.	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Лабораторно-практич. занятия	Внеаудиторная работа и пр. агг.	Самостоятельная работа
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Модуль 1. Кадровый аудит	52	10	12	2	28	58	8	6	2	42
1. Теоретические основы аудита и контроллинга персонала 1.1. Организация как объект аудита и контроллинга персонала 1.2. Сущность, задачи и направления аудита персонала 1.3. Контроллинг в системе управления персоналом	18	4	4	Консультации	10	20	4	2	Консультации	14
2. Управленческий аудит 2.1. Цели и задачи управленческого аудита 2.2. Организационные основы управленческого аудита 2.3. Процесс управленческого аудита 2.4. Сбор информации 2.5. Анализ и синтез информации 2.6. Аудиторское заключение	14	2	4		8	16	2	-		14
3. Методология аудита	18	4	4		10	20	2	4		14

персонала 3.1. Специфика аудита персонала 3.2. Виды аудита персонала 3.3. Исследовательские подходы к аудиту персонала 3.4. Этапы аудита персонала 3.5. Аудиторское заключение										
Модуль 2.Практическая работа аудитора по персоналу	160	30	40	10	80	140	2	8	2	128
4. Анализ трудовых показателей как основа аудита персонала 4.1. Анализ трудовых ресурсов и затрат труда организации 4.2. Анализ производительности труда 4.3. Анализ численности и состава работников 4.4.Анализ использования фонда заработной платы	30	6	8	Консультации	16	21	1	4		16
5. Аудит рабочих мест 5.1.Аудит производительности на рабочих местах 5.2. Аудит укомплектованности персоналом 5.3. Аудит развития персонала 5.4. Стратегический аудит	16	4	4		8	16	-	-		16
6. Аудит найма и увольнений 6.1.Понятие и цель аудита найма персонала 6.2. Стоимость найма 6.3. Затраты на адаптацию 6.4.Миссии аудита найма 6.5. Аудит увольнений 6.6. Фактор приверженности организации и фактор сопоставимости с предложениями извне	22	4	6		12	21	1	4		16
7. Аудит вознаграждений 7.1. Понятие и цель аудита вознаграждений 7.2. Миссии аудита вознаграждений	28	4	8		16	16	-	-		16

7.2.1. Аудит соответствия 7.2.2. Аудит эффективности 7.2.3. Стратегический аудит 7.3. Структура зарплаты										
8. Аудит условий и безопасности труда 8.1. Понятие и задачи аудита условий и безопасности труда 8.2. Эффективность организации социально-трудовых отношений сферы охраны труда 8.3. Эффективность организации условий труда и техники безопасности 8.4. Обеспечение психофизиологической безопасности труда	22	4	6		12	16	-	-		16
9. Аудит интеллектуального капитала 9.1. Понятие и сущность интеллектуального капитала 9.2. Общий аудит интеллектуального капитала 9.3. Этапы аудита интеллектуального капитала 9.4. Проведение аудита интеллектуального капитала 9.5. Аудит инновационного потенциала организации	8	2	2		4	16	-	-		16
10. Аудит персонала в неустойчивых организациях и на кризисных предприятиях	8	2	2		4	16	-	-		16
11. Аудит работы служб управления персоналом 11.1. Цель аудита работы служб управления персоналом 11.2. Оценки текучести кадров и абсен-теизма	8	2	2		4	16	-	-		16
12. Социальный аудит и социальная ответственность бизнеса 12.1. Понятие и сущность социального аудита 12.2. Сущность и принципы корпоративной социальной ответственности	8	2	2		4	16	-	-		16
Модуль 3. Кадровый кон-	76	14	20	6	36	80	2	8	2	68

троллинг										
13. Основные понятия, цели и задачи контроллинга 13.1. Структура контроллинга персонала 13.2. Классификация управленческих решений в контроллинге 13.3. Управленческий учет как основа контроллинга 13.4. Планирование расходов на персонал	20	4	6	Консультации	10	20	1	2	Консультации	17
14. Затраты на персонал и их структура	16	4	4		8	21	-	4		17
15. Бюджетирование работы с персоналом как инструмент контроллинга 15.1. Система бюджетов и особенности бюджетирования расходов на персонал 15.2. Разработка и анализ исполнения бюджета расходов на персонал 15.3. Контроль персонала организации	20	4	6		10	20	1	2		17
16. Анализ и контроллинг издержек на персонал	14	2	4		8	17	-	-		17
<i>Подготовка реферата в форме презентации (контрольной работы)</i>	10	-	-	-	10	20	-	-	-	20
<i>Экзамен</i>	26	-	-	10	16	26	-	-	10	16

5. ОЦЕНКА ЗНАНИЙ И ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1. Формы контроля знаний, рейтинговая оценка и формируемые компетенции (дневная форма обучения)

№ п/п	Наименование рейтингов, модулей и блоков	Формируемые компетенции	Объем учебной работы					Форма контроля знаний	Количество баллов (max)
			Общая трудоемкость	Лекции	Лабор. - практ. занятия	Внеаудиторн. раб. и промежут. аттест.	Самост. работа		
Всего по дисциплине		ПК-2 ПК-22 ПК-24 ПК-26	324	54	72	18	170	Экзамен	100
<i>I. Входной рейтинг</i>								Тестирование	5
<i>II. Рубежный рейтинг</i>								Сумма баллов за модули	60
Модуль 1. Кадровый аудит		ПК-24 ПК-26	52	10	12	2	28		
1. Теоретические основы аудита и контроллинга персонала 1.4. Организация как объект аудита и контроллинга персонала 1.5. Сущность, задачи и направления аудита персонала 1.6. Контроллинг в системе управления персоналом		ПК-24 ПК-26	18	4	4		10	Устный опрос	
2. Управленческий аудит 2.1. Цели и задачи управленческого аудита 2.2. Организационные основы управленческого аудита 2.3. Процесс управленческого аудита 2.4. Сбор информации 2.5. Анализ и синтез информации 2.6. Аудиторское заключение		ПК-24 ПК-26	14	2	4		8	Тестирование, задачи	
3. Методология аудита персонала 3.1. Специфика аудита персонала 3.2. Виды аудита персонала 3.3. Исследовательские подходы к аудиту персонала		ПК-24 ПК-26	18	4	4		10	Тестирование, задачи	

13.4. Этапы аудита персонала 13.5. Аудиторское заключение								
Модуль 2.Практическая работа аудитора по персоналу	ПК-2 ПК-22	160	30	40	10	80		
4. Анализ трудовых показателей как основа аудита персонала 4.1. Анализ трудовых ресурсов и затрат труда организации 4.2. Анализ производительности труда 4.3. Анализ численности и состава работников 4.4. Анализ использования фонда заработной платы	ПК-2 ПК-22	30	6	8		16	Тестирование, задачи	
5. Аудит рабочих мест 5.1.Аудит производительности на рабочих местах 5.2. Аудит укомплектованности персоналом 5.3. Аудит развития персонала 5.4. Стратегический аудит	ПК-2 ПК-22	16	4	4		8	Устный опрос	
6. Аудит найма и увольнений 6.1.Понятие и цель аудита найма персонала 6.2. Стоимость найма 6.3. Затраты на адаптацию 6.4.Миссии аудита найма 6.5. Аудит увольнений 6.6. Фактор приверженности организации и фактор сопоставимости с предложениями извне	ПК-2 ПК-22	22	4	6		12	Тестирование, задачи	
7. Аудит вознаграждений 7.1. Понятие и цель аудита вознаграждений 7.2. Миссии аудита вознаграждений 7.2.1. Аудит соответствия 7.2.2. Аудит эффективности 7.2.3. Стратегический аудит 7.3. Структура зарплаты	ПК-2 ПК-22	28	4	8		16	Тестирование, задачи	
8. Аудит условий и безопасности труда 8.1. Понятие и задачи аудита условий и безопасности труда 8.2. Эффективность органи-	ПК-2 ПК-22	22	4	6		12	Устный опрос	

зации социально-трудовых отношений сферы охраны труда 8.3. Эффективность организации условий труда и техники безопасности 8.4. Обеспечение психофизиологической безопасности труда								
9. Аудит интеллектуального капитала 9.1. Понятие и сущность интеллектуального капитала 9.2. Общий аудит интеллектуального капитала 9.3. Этапы аудита интеллектуального капитала 9.4. Проведение аудита интеллектуального капитала 9.5. Аудит инновационного потенциала организации	ПК-2 ПК-22	8	2	2		4	Устный опрос	
10. Аудит персонала в неустойчивых организациях и на кризисных предприятиях	ПК-2 ПК-22	8	2	2		4	Устный опрос	
11. Аудит работы служб управления персоналом 11.1. Цель аудита работы служб управления персоналом 11.2. Оценки текучести кадров и абсентеизма	ПК-2 ПК-22	8	2	2		4	Устный опрос	
12. Социальный аудит и социальная ответственность бизнеса 12.1. Понятие и сущность социального аудита 12.2. Сущность и принципы корпоративной социальной ответственности	ПК-2 ПК-22	8	2	2		4	Устный опрос	
Модуль 3. Кадровый контроллинг	ПК-22 ПК-24	76	14	20	6	36		
14. Основные понятия, цели и задачи контроллинга 13.1. Структура контроллинга персонала 13.2. Классификация управленческих решений в контроллинге 15.3. Управленческий учет как основа контроллинга 15.4. Планирование рас-	ПК-22 ПК-24	20	4	6		10	Тестирование, задачи	

ходов на персонал								
15. Затраты на персонал и их структура	ПК-22 ПК-24	16	4	4		8	Тестирование, задачи	
16. Бюджетирование работы с персоналом как инструмент контроллинга 16.1. Система бюджетов и особенности бюджетирования расходов на персонал 16.2. Разработка и анализ исполнения бюджета расходов на персонал 16.3. Контроль персонала организации	ПК-22 ПК-24	20	4	6		10	Тестирование, задачи	
17. Анализ и контроллинг издержек на персонал	ПК-22 ПК-24	14	2	4		8	Тестирование, задачи	
III. Творческий рейтинг		10	-	-	-	10		5
IV. Выходной рейтинг		26	-	-	10	16	Экзамен	30

5.2. Оценка знаний студента

5.2.1. Основные принципы рейтинговой оценки знаний

Оценка знаний по дисциплине осуществляется согласно положению «О единых требованиях к контролю и оценке результатов обучения: Методические рекомендации по практическому применению модульно-рейтинговой системы обучения.»

Уровень развития компетенций оценивается с помощью рейтинговых баллов.

Рейтинги	Характеристика рейтингов	Максимум баллов
Входной	Отражает степень подготовленности студента к изучению дисциплины. Определяется по итогам входного контроля знаний на первом практическом занятии.	5
Рубежный	Отражает работу студента на протяжении всего периода изучения дисциплины. Определяется суммой баллов, которые студент получит по результатам изучения каждого модуля.	60
Творческий	Результат выполнения студентом индивидуального творческого задания различных уровней сложности, в том числе, участие в различных конференциях и конкурсах на протяжении всего курса изучения дисциплины.	5
Выходной	Является результатом аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи экзамена. Отражает уровень освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности.	30
Общий рейтинг	Определяется путём суммирования всех рейтингов	100

Итоговая оценка компетенций студента осуществляется путём автоматического перевода баллов общего рейтинга в стандартные оценки.

Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
менее 51 балла	51-67 баллов	68-85 баллов	86-100 баллов

5.2.3. Критерии оценки знаний студента на экзамене

На экзамене студент отвечает в письменно-устной форме на вопросы экзаменационного билета (2 вопроса и задача).

Количественная оценка на экзамене определяется на основании следующих критериев:

- оценку «отлично» заслуживает студент, показавший всестороннее систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой; как правило, оценка «отлично» выставляется студентам, усвоившим взаимосвязь основных понятий дисциплины и их значение для приобретаемой профессии, проявившим творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала;
- оценку «хорошо» заслуживает студент, обнаруживший полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные в программе задания, усвоивший основную литературу, рекомендованную в программе; как правило, оценка «хорошо» выставляется студентам, показавшим систематический характер знаний по дисциплине и способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности;
- оценку «удовлетворительно» заслуживает студент, обнаруживший знания основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справляющийся с выполнением заданий, предусмотренных программой, знакомый с основной литературой, рекомендованной программой; как правило, оценка «удовлетворительно» выставляется студентам, допустившим погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, обнаружившему проблемы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий; как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжать обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании вуза без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

5.3. Фонд оценочных средств. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки формируемых компетенций по дисциплине (приложение 2)

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Основная учебная литература

1. Аудит и контроллинг персонала организации: Учеб. пособие / Под ред. П.Э. Шлендера. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Вузовский учебник, 2010. - 262 с.: 60x90 1/16. (переплет) ISBN 978-5-9558-0111-7. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=203112>
2. Яковенко Н.Ю. Основы кадрового аудита и контроллинга: Учебное пособие для студентов, обучающихся по направлению 38.03.03.Управление персоналом (бак-3) профиль 1 «Управление персоналом» квалификация (степень) выпускника – бакалавр. – Изд-во БелГАУ, 2015. – 186 с. Режим доступа: http://lib.belgau.edu.ru/cgi-bin/irbis64r_15/cgiirbis_64.exe?LNG=&C21COM=F&I21DBN=BOOKS_READER&P21DBN=BOOKS&Z21ID=112312385461172815&Image_file_name=Dek%5F2015%5CYakovenkoN%5FOsn%5Fkadr%5Faud%5Fkontrolling%5Fuch%5Fpos%5Fup%5Fpers%2Epdf&mfn=49059&FT_REQUEST=&CODE=186&PAGE=1

6.2. Дополнительная литература

1. Беликова, И.П. Оценка и контроллинг персонала [Электронный ресурс] : учебное пособие (краткий курс лекций) / И.П. Беликова. – Ставрополь, 2014. – 68 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=514552>
2. Егоршин А.А. Основы управления персоналом: Учебное пособие / А.П. Егоршин. – 4-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 352 с. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=445836>
3. Ларионов В.В. Контроллинг персонала в экономике и управлении наукоемких производств [Текст] / В. В. Ларионов. – Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2014. – 216 с. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=514578>

6.2.1. Периодические издания

1. Экономика сельского хозяйства России. <http://www.esxr.ru/>
2. Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. <http://www.eshpp.ru/>
3. АПК: экономика и управление. http://vniiesh.ru/publications/zhurnal_laquoapk
4. Международный сельскохозяйственный журнал. <http://mshj.ru/>
5. Управление персоналом. <http://www.top-personal.ru/>

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Самостоятельная работа студентов заключается в инициативном поиске информации о наиболее актуальных проблемах, которые имеют большое прак-

тическое значение и являются предметом научных дискуссий в рамках изучаемой дисциплины.

Самостоятельная работа планируется в соответствии с календарными планами рабочей программы по дисциплине и в методическом единстве с тематикой учебных аудиторных занятий.

6.3.1. Методические указания по освоению дисциплины

Вид учебных занятий	Организация деятельности студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание следующим понятиям: <i>понятие управленческого аудита, понятие и сущность аудита персонала</i> , и др.
Практические занятия	Проработка рабочей программы, уделяя особое внимание целям и задачам структуре и содержанию дисциплины. Подготовка ответов к контрольным вопросам, решение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму, выполнение тестовых заданий по темам практических занятий и др.
Самостоятельная работа	Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующих для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме. Подготовка к аудиторному тестированию.
Подготовка к экзамену	При подготовке к экзамену необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу, методику решения задач и др.

Консультации преподавателя проводятся в соответствии с графиком, утвержденным на кафедре. Обучающийся может ознакомиться с ним на информационном стенде. При необходимости дополнительные консультации могут быть назначены по согласованию с преподавателем в индивидуальном порядке.

Примерный курс лекций, содержание и методика выполнения практических заданий, методические рекомендации для самостоятельной работы содер-

жаты в УМК дисциплины.

6.3.2 Видеоматериалы

1. Каталог учебных видеоматериалов на официальном сайте ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ – Режим доступа: <http://bsaa.edu.ru/InfResource/library/video>

6.3.3 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», современные профессиональные базы данных, информационные справочные системы

1. Российское образование. Федеральный портал <http://www.edu.ru>
2. Центральная научная сельскохозяйственная библиотека <http://www.cnshb.ru/>
3. Российская государственная библиотека <http://www.rsl.ru>
4. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU– Режим доступа: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>
5. Справочно – правовая система КонсультантПлюс/ <http://www.consultant.ru/>
6. Справочно – правовая система Гарант/ <http://www.garant.ru/>

6.4. Перечень программного обеспечения, информационных технологий.

Microsoft Word 2010;
Microsoft Excel 2010;
Microsoft PowerPoint 2010.

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Специальные помещения, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа № 1**	Специализированная мебель, трибуна, мультимедийный проектор EPSON, экран проектора, аудиосистема (колонки MicrolabElectronicsCo, Ltd), ноутбук
Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации № 201**	Специализированная мебель, доска настенная, кафедра, комплект мультимедийного оборудования: проектор EPSON; экран проектора Digis-1, аудиосистема (колонки Sven – 2 шт) ноутбук
Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования №214**	Специализированная мебель: 3 стола, 2 полумягких стула, 3 тумбочки, 2 книжных шкафа, 1 шкаф платяной двухстворчатый, 1 сейф. Рабочее место лаборанта: компьютер (системный блок, монитор клавиатура мышь), МФУ BROTHER (принтер, сканер, ксерокс).
Помещения для самостоя-	Специализированная мебель; комплект компьютерной тех-

<p>тельной работы с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ (читальные залы библиотеки)***</p>	<p>ники в сборе (системный блок: Asus P4BGL-MX\Intel Celeron, 1715 MHz\256 Мб PC2700 DDR SDRAM\ST320014A (20 Гб, 5400 RPM, Ultra-ATA/100)\ NEC CD-ROM CD-3002A\Intel(R) 82845G/GL/GE/PE/GV Graphics Controller, монитор: Proview 777(N) / 786(N) [17" CRT], клавиатура, мышь.); Foxconn G31MVP/G31MXP\DualCore Intel Pentium E2200\1 Гб DDR2-800 DDR2 SDRAM\MAXTOR STM3160215A (160 Гб, 7200 RPM, Ultra-ATA/100)\Optiarc DVD RW AD-7243S\Intel GMA 3100 монитор: acer v193w [19"], клавиатура, мышь.) с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечения доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ; настенный плазменный телевизор SAMSUNG PS50C450B1 Black HD (диагональ 127 см); аудио-видео кабель HDMI</p>
--	--

7.2. Комплект лицензионного программного обеспечения

<p>Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа № 1**</p>	<p>MS Windows WinStrtr 7 Acdmc Legalization RUS OPL NL. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; MS Office Std 2010 RUS OPL NL Acdmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; Anti-virus Kaspersry Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №28 от 08.11.2018) - 522 лицензия. Срок действия лицензии с 08.11.2018 по 08.11.2019</p>
<p>Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации № 201**</p>	<p>Операционная система Windows ПО MS Windows WinSTDR 7 Acdmc Legalization RUS OLP NL (GJC-00377) Акт на передачу прав №1553 от 18.05.11; Пакет программ MicrosoftOffice ПО MSOfficeStd 2010 Ru-sOLPNLAcadm (021-09683) Акт на передачу прав №1553 от 18.05.11; Anti-virus Kaspersry Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №28 от 08.11.2018) - 522 лицензия. Срок действия лицензии с 08.11.2018 по 08.11.2019</p>
<p>Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования №214**</p>	<p>MS Windows WinStrtr 7 Acdmc Legalization RUS OPL NL. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно. MS Office Std 2010 RUS OPL NL Acdmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно. Anti-virus Kaspersry Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №28 от 08.11.2018) - Срок действия лицензии с 08.11.2018 по 08.11.2019</p>
<p>Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ (читальные залы библиотеки)***</p>	<p>Microsoft Imagine Premium Electronic Software Delivery. Сублицензионный договор №937/18 на передачу неисключительных прав от 16.11.2018. Срок действия лицензии- бессрочно. MS Office Std 2010 RUS OPL NL Acdmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно. Anti-virus Kaspersry Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №28 от 08.11.2018).Срок действия лицензии с 08.11.2018 по 08.11.2019 Информационно правовое обеспечение "Гарант" (для учебного процесса). Договор №ЭПС-12-119 от 01.09.2012. Срок</p>

	<p>действия - бессрочно. СПС КонсультантПлюс: Версия Проф. Консультант Финансист. КонсультантПлюс: Консультации для бюджетных организаций. Договор от 01.01.2017. Срок действия - бессрочно. RNVoice-v0.4-a2 синтезатор речи Программа Balabolka (portable) для чтения вслух текстовых файлов . Программа экранного доступа NDVA</p>
--	--

7.3. Электронно-библиотечные системы и электронная информационно-образовательная среда обеспечивающие одновременный доступ не менее 25 процентов обучающихся по программе бакалавриата:

– ЭБС «ZNANIUM.COM», договор на оказание услуг № 0326100001918000018 с Обществом с ограниченной ответственностью «ЗНАНИУМ» от 25.12.2018

– ЭБС «AgriLib», лицензионный договор №ПДД 3/15 на предоставление доступа к электронно-библиотечной системе ФГБОУ ВПО РГАЗУ от 15.01.2015

– ЭБС «Лань», договор №14 с Обществом с ограниченной ответственностью «ЭБС Лань» от 16.10.2018

– ЭБС «Рукопт», договор №ДС-284 от 15.01.2016 с открытым акционерным обществом «ЦКБ»БИБКОМ», с обществом с ограниченной ответственностью «Агентство «Книга-Сервис»;

7.4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

– БД информационно-правового обеспечения "Гарант". Договор №ЭПС-12-119 с ООО «Гарант-Сервис-Белгород» от 01.09.2012. Срок действия с 01.09.2012 - бессрочно..

– БД нормативно-правовой информации Консультант-Плюс. Договор об информационной поддержке с ООО «Веда-Консультант» от 01.01.2017. Срок действия с 01.01.2017 - бессрочно.;

– Российская наукометрическая БД ScienceIndex на платформе elibrary.ru. Лицензионный договор №SIO-1279/2018-31806198874 от 13.03.2018 г. ООО «Научная электронная библиотека». Срок действия – с 13.03.2018 г. до 13.03.2019 г.

**СВЕДЕНИЯ О ДОПОЛНЕНИИ И ИЗМЕНЕНИИ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
НА 20__ /20__ УЧЕБНЫЙ ГОД**

Основы кадрового аудита и контроллинга

дисциплина (модуль)

38.03.03.Управление персоналом

направление подготовки/специальность

ДОПОЛНЕНО (с указанием раздела РПД)
ИЗМЕНЕНО (с указанием раздела РПД)
УДАЛЕНО (с указанием раздела РПД)

Реквизиты протоколов заседаний кафедр, на которых пересматривалась программа

Кафедра организации и управления

от _____ № _____
Дата

Методическая комиссия экономического факультета

«__» _____ 20__ года, протокол № _____

Председатель методкомиссии _____ Черных А.И.

Декан факультета экономического факультета _____ Наседкина Т.И.

«__» _____ 20__ г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения промежуточной аттестации обучающихся

по дисциплине «Основы кадрового аудита и контроллинга»
Направление подготовки – 38.03.03 «Управление персоналом»
Направленность (профиль) – Управление персоналом
Квалификация – бакалавр (программа прикладного бакалавриата)
Год начала подготовки – 2019

Майский, 2019

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код контролируемой компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения	Наименование модулей и (или) разделов дисциплины	Наименование оценочного средства	
					Текущий контроль	Промежуточная аттестация
ПК-2	знание основ кадрового планирования и контроллинга, основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умение применять их практике	Первый этап (пороговой уровень)	Знать: основы кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала	Модуль 1. «Кадровый аудит»	устный опрос	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
					тестирование	
					решение задач	
				Модуль 2. «Практическая работа аудитора по персоналу»	устный опрос	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
					тестирование	
					решение задач	
		Модуль 3. «Кадровый контроллинг»	устный опрос	итоговое тестирование, вопросы к экзамену		
			тестирование			
			решение задач			
		Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: применять на практике основы кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала	Модуль 1. «Кадровый аудит»	устный опрос	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
					решение задач	
					тестовый контроль	
Модуль 2. «Практическая работа аудитора по персоналу»	устный опрос			итоговое тестирование, вопросы к экзамену		
	решение задач					
	тестовый контроль					
Модуль 3. «Кадровый контроллинг»	устный опрос					
	тестирование					
	решение задач					
Третий этап (высокий уровень)	Владеть: методами применения на практике основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала	Модуль 1. «Кадровый аудит»	устный опрос	итоговое тестирование, вопросы к экзамену		
			тестирование			
			решение задач			
		Модуль 2. «Практическая работа аудитора по персоналу»	устный опрос	итоговое тестирование, вопросы к экзамену		
			тестирование			
			решение задач			

				Модуль 3. «Кадровый контроллинг»	устный опрос тестирование решение задач	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
ПК-22	умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени	Первый этап (пороговой уровень)	Знать: методику формирования бюджета затрат на персонал и контролировать его исполнение	Модуль 1. «Кадровый аудит»	устный опрос тестирование решение задач	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
				Модуль 2. «Практическая работа аудитора по персоналу»	устный опрос тестирование решение задач	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
				Модуль 3. «Кадровый контроллинг»	устный опрос тестирование решение задач	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
		Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение	Модуль 1. «Кадровый аудит»	устный опрос тестирование решение задач	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
				Модуль 2. «Практическая работа аудитора по персоналу»	устный опрос тестирование решение задач	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
				Модуль 3. «Кадровый контроллинг»	устный опрос тестирование решение задач	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
		Третий этап (высокий уровень)	Владеть: навыками контроля за использованием рабочего времени	Модуль 1. «Кадровый аудит»	устный опрос тестирование решение задач	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
				Модуль 2. «Практическая работа аудитора по персоналу»	устный опрос тестирование решение задач	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
				Модуль 3. «Кадровый контроллинг»	устный опрос тестирование решение задач	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
ПК-24	способностью применять на практике ме-	Первый этап (пороговой	Знать: методы оценки эффективности системы ма-	Модуль 1. «Кадровый аудит»	устный опрос тестирование	итоговое тестирование, вопросы к

	тоды оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	уровень)	териального и нематериального стимулирования в организации		решение задач	экзамену
				Модуль 2. «Практическая работа аудитора по персоналу»	устный опрос	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
					тестирование	
			решение задач			
		Модуль 3. «Кадровый контроллинг»	устный опрос	итоговое тестирование, вопросы к экзамену		
			тестирование			
		решение задач				
	Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Модуль 1. «Кадровый аудит»	устный опрос	итоговое тестирование, вопросы к экзамену	
				решение задач		
				тестовый контроль		
			Модуль 2. «Практическая работа аудитора по персоналу»	устный опрос	итоговое тестирование, вопросы к экзамену	
				решение задач		
			тестовый контроль			
Модуль 3. «Кадровый контроллинг»	устный опрос					
	тестирование					
	решение задач					
Третий этап (высокий уровень)	Владеть: способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Модуль 1. «Кадровый аудит»	устный опрос	итоговое тестирование, вопросы к экзамену		
			тестирование			
			решение задач			
		Модуль 2. «Практическая работа аудитора по персоналу»	устный опрос	итоговое тестирование, вопросы к экзамену		
			тестирование			
			решение задач			
Модуль 3. «Кадровый контроллинг»	устный опрос	итоговое тестирование, вопросы к экзамену				
	тестирование					
	решение задач					
ПК-26	знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их практике, владением важнейшими методами экономиче-	Первый этап (пороговой уровень)	Знать: основы проведения аудита и контроллинга персонала	Модуль 1. «Кадровый аудит»	устный опрос	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
					тестирование	
	решение задач					
Модуль 2. «Практическая работа аудитора по персоналу»	устный опрос	итоговое тестирование, вопросы к экзамену				
	тестирование					
	решение задач					

ского и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: применять на практике основы проведения аудита и контроллинга персонала	Модуль 3. «Кадровый контроллинг»	устный опрос	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
				тестирование	
				решение задач	
			Модуль 1. «Кадровый аудит»	устный опрос	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
				тестирование	
				решение задач	
	Модуль 2. «Практическая работа аудитора по персоналу»	устный опрос	итоговое тестирование, вопросы к экзамену		
		тестирование			
		решение задач			
	Третий этап (высокий уровень)	Владеть: важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	Модуль 3. «Кадровый контроллинг»	устный опрос	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
				тестирование	
				решение задач	
Модуль 1. «Кадровый аудит»			устный опрос	итоговое тестирование, вопросы к экзамену	
			тестирование		
			решение задач		
Модуль 2. «Практическая работа аудитора по персоналу»	устный опрос	итоговое тестирование, вопросы к экзамену			
	тестирование				
	решение задач				
Модуль 3. «Кадровый контроллинг»	устный опрос	итоговое тестирование, вопросы к экзамену			
	тестирование				
	решение задач				

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания по дисциплине «Основы кадрового аудита и контроллинга»

Компетенция	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня компетенции)	Уровни и критерии оценивания результатов обучения, шкалы оценивания			
		<i>Компетентность не сформирована</i>	<i>Пороговый уровень компетентности</i>	<i>Продвинутый уровень компетентности</i>	<i>Высокий уровень</i>
		<i>неудовлетворительно</i>	<i>удовлетворительно</i>	<i>хорошо</i>	<i>отлично</i>
ПК-2	знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике	Знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике – <i>не сформирована</i>	Частично владеет знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике	Владеет знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике	Свободно владеет знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике
	Знать: основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала	Допускает грубые ошибки при изложении основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала	Может изложить содержание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала	Знает содержание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала	Аргументировано излагает основы кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала
	Уметь: применять на практике основы кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала	Не умеет применять на практике основы кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала	Частично умеет применять на практике основы кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала	Способен применять на практике основы кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала	Способен самостоятельно применять на практике основы кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала
	Владеть: методами применения на практике основ кадрового планирования и контроллинга	Не владеет методами применения на практике основ кадрового планирования и контроллинга,	Частично владеет методами применения на практике основ кадрового планирования и	Владеет навыками методами применения на практике основ кадрового планирования и	Свободно владеет методами применения на практике основ кадрового планирования и

	га, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала	основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала	контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала	контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала	контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала
ПК-22	умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени	Умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владение навыками контроля за использованием рабочего времени – <i>не сформирована</i>	Частично умеет формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, частично владеет навыками контроля за использованием рабочего времени	Владеет умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени	Свободно владеет умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени
	Знать: методы формирования бюджета затрат на персонал, методы контроля за использованием рабочего времени	Допускает грубые ошибки при изложении методов формирования бюджета затрат на персонал, методов контроля за использованием рабочего времени	Может изложить методы формирования бюджета затрат на персонал, методы контроля за использованием рабочего времени	Знает содержание методов формирования бюджета затрат на персонал, методов контроля за использованием рабочего времени	Аргументировано излагает методы формирования бюджета затрат на персонал, методы контроля за использованием рабочего времени
	Уметь: формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение	Не умеет формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение	Частично умеет формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение	Способен формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение	Способен самостоятельно формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение
	Владеть: навыками контроля за использованием рабочего времени	Не владеет навыками контроля за использованием рабочего времени	Частично владеет навыками контроля за использованием рабочего времени	Владеет навыками контроля за использованием рабочего времени	Свободно владеет навыками контроля за использованием рабочего времени
ПК-24	способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Способность применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации – <i>не сформиро-</i>	Частично владеет способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в ор-	Владеет способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Свободно владеет способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации

		<i>вана</i>	ганизации		вания в организации
	Знать: методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Допускает грубые ошибки при изложении методов оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Может изложить методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Знает содержание методов оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Аргументировано излагает методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации
	Уметь: применять методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Не умеет применять методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Частично умеет применять методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Способен применять методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Способен самостоятельно применять методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации
	Владеть: способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Не владеет способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Частично владеет способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Владеет способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Свободно владеет способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации
ПК-26	знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	Знание основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал – <i>не сформирована</i>	Частично владеет знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	Владеет знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	Свободно владеет знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал
	Знать:	Допускает грубые	Может изложить осно-	Знает содержание ос-	Аргументировано из-

	основы проведения аудита и контроллинга персонала	ошибки при изложении основ проведения аудита и контроллинга персонала	вы проведения аудита и контроллинга персонала	нов проведения аудита и контроллинга персонала	лагает основы проведения аудита и контроллинга персонала
	Уметь: применять практике основы проведения аудита и контроллинга персонала	Не умеет применять практике основы проведения аудита и контроллинга персонала	Частично умеет применять практике основы проведения аудита и контроллинга персонала	Способен применять практике основы проведения аудита и контроллинга персонала	Способен самостоятельно применять практике основы проведения аудита и контроллинга персонала
	Владеть: важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	Не владеет важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	Частично владеет важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	Владеет важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	Свободно владеет важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Перечень вопросов для определения входного рейтинга

1. Предмет и содержание курса организации труда персонала.
2. Элементы и направления организации труда.
3. История развития науки организации труда
4. Принципы и задачи организации труда
5. Формы и виды разделения труда.
6. Формы кооперации труда.
7. Направления совершенствования кооперации и разделения труда.
8. Формы и принципы организации трудовых коллективов
9. Основные понятия рабочего и нерабочего времени.
10. Основные требования проектирования внутрисменного режима труда и отдыха.
11. Основные требования проектирования суточного режима труда и отдыха.
12. Основные требования проектирования недельного режима труда и отдыха.
13. Основные требования проектирования годового режима труда и отдыха.
14. Гибкие режимы труда и отдыха.
15. Основные понятия условия труда.
16. Психофизиологические условия труда.
17. Санитарно – гигиенические условия труда.
18. Эстетические условия труда.
19. Гуманизация условий труда.
20. Дисциплина труда.
21. Понятие и виды рабочих мест. Рабочая зона.
22. Оснащение рабочего места.
23. Проектирование, планировка и обслуживание рабочих мест.
24. Аттестация и рационализация рабочих мест.
25. Характеристика элементов трудового процесса.
26. Информационно-технические операции.
27. Классификация затрат рабочего времени.
28. Основные понятия нормирования труда.
29. Классификация норм труда.
30. Организация нормирования труда.
31. Порядок изменения норм труда.
32. Принципы нормирования труда.
33. Методы нормирования труда.
34. Аналитический метод нормирования.
35. Суммарный метод нормирования
36. Способы изучения трудового процесса и затрат рабочего времени.
37. Состав норм труда.
38. Принципы нормирования труда
39. Установление норм труда для различных категорий.
40. Основные понятия проектирования организации труда.
41. Разработка типовых проектов организации труда.
42. Типовой проект организации труда на рабочем месте.
43. Типовой проект организации труда на производственном участке.
44. Основные разработки по научной организации труда.
45. Планы организации проектирования.
46. План реализации мероприятий по научной организации труда.
47. Разработка проектов и внедрение организации управленческого труда.

48. Показатели экономической эффективности научной организации управленческого труда.
49. Определение содержания процессов труда.
50. Особенности умственного труда.
51. Методы управления рабочим временем.
52. Специфика организации труда руководителей.
53. Планирование научной организации труда.
54. Внедрение научной организации труда на предприятии.
55. Определение уровня организации труда.
56. Использование коэффициентов организации труда и расчёт его производительности.
57. Баланс рабочего времени. Номинальный и эффективный фонд рабочего времени.
58. Среднесуточная численность работников. Списочное число работников.
59. Определение потребности персонала по методу трудоёмкости.
60. Определение потребности персонала по нормам обслуживания.

Критерии оценивания устного опроса:

– результат, содержащий полный правильный ответ, полностью соответствующий требованиям критерия (ответ полный и правильный на основании изученных теорий; материал изложен в определенной логической последовательности, литературным языком; ответ самостоятельный) – 86-100% от максимального количества баллов (100 баллов);

– результат, содержащий неполный правильный ответ или ответ, содержащий незначительные неточности (ответ достаточно полный и правильный на основании изученных материалов; материал изложен в определенной логической последовательности, при этом допущены две-три несущественные ошибки), 68-85% от максимального количества баллов;

– результат, содержащий неполный правильный ответ или ответ, содержащий значительные неточности (при ответе допущена существенная ошибка, или в ответе содержится 30-60% необходимых сведений, ответ несвязный) – 51-67 % от максимального количества баллов;

– результат, содержащий неполный правильный ответ (степень полноты ответа – менее 30%), неправильный ответ (ответ не по существу задания) или отсутствие ответа, т.е. ответ, не соответствующий полностью требованиям критерия.

Первый этап (пороговой уровень)

➤ **ЗНАТЬ** (помнить и понимать): студент помнит, понимает и может прокомментировать основы научной организации и нормирования труда; нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала; основы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала.

Вопросы для устного опроса

1. Организация как объект аудита и контроллинга персонала
2. Сущность, задачи и направления аудита персонала
3. Контроллинг в системе управления персоналом
4. Обеспечение психофизиологической безопасности труда
5. Понятие и сущность интеллектуального капитала
6. Этапы аудита интеллектуального капитала

7. Цель аудита работы служб управления персоналом
8. Оценки текучести кадров и абсентеизма
9. Понятие и сущность социального аудита
10. Сущность и принципы корпоративной социальной ответственности

Критерии оценивания устного опроса:

– результат, содержащий полный правильный ответ, полностью соответствующий требованиям критерия (ответ полный и правильный на основании изученных теорий; материал изложен в определенной логической последовательности, литературным языком; ответ самостоятельный) – 86-100% от максимального количества баллов (100 баллов);

– результат, содержащий неполный правильный ответ или ответ, содержащий незначительные неточности (ответ достаточно полный и правильный на основании изученных материалов; материал изложен в определенной логической последовательности, при этом допущены две-три несущественные ошибки), 68-85% от максимального количества баллов;

– результат, содержащий неполный правильный ответ или ответ, содержащий значительные неточности (при ответе допущена существенная ошибка, или в ответе содержится 30-60% необходимых сведений, ответ несвязный) – 51-67 % от максимального количества баллов;

– результат, содержащий неполный правильный ответ (степень полноты ответа – менее 30%), неправильный ответ (ответ не по существу задания) или отсутствие ответа, т.е. ответ, не соответствующий полностью требованиям критерия.

Задачи

Задача 1. По данным табл. 3.2 проанализировать изменение производительности труда (выработки на одного рабочего и одного работающего), а также определить долю прироста объема продукции за счет изменения выработки и численности. По результатам анализа написать аудиторское заключение о влиянии изменения выработки на эффективность управления персоналом.

Задача 2. По данным табл. 3.3 проанализировать уровень и динамику часовой, дневной выработки рабочих, а также годовой выработки рабочих и работающих (ППП). По результатам анализа написать аудиторское заключение о влиянии использования рабочего времени на эффективность исследования персонала.

Таблица 3.2

Показатели	Варианты									
	1		2		3		4		5	
	Базисный период	Отчетный период	Базисный период	Отчетный период	Базисный период	Отчетный период	Базисный период	Отчетный период	Базисный период	Отчетный период
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Объем продукции, тыс. руб.	12000	12500	10100	10800	12500	12000	9500	9700	8500	8400
Численность работающих (ППП), чел.	1020	1035	990	1000	865	860	910	915	655	660
Численность рабочих, чел.	665	670	645	650	560	565	585	590	425	430

Таблица 3.3

Показатели	Варианты									
	1		2		3		4		5	
	Базис- ный период	Отчет- ный период	Базис- ный период	Отчет- ный период	Базис- ный период	Отчет- ный период	Базис- ный период	Отчет- ный период	Базис- ный период	Отчет- ный период
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Объем про- дукции, тыс. руб.	33700	34000	38300	38000	32600	33000	34300	35000	36200	36000
Численность ППП, чел.	261	259	275	270	245	240	260	265	247	245
Численность рабочих, чел.	180	182	190	187	169	165	195	200	173	170
Отработано рабочими тыс. чел.-дн.	39,0	40,0	41,0	39,0	38,0	37,5	43,1	44,5	38,9	38,1
Отработано рабочими тыс. чел.-час.	306,3	305,5	310,5	312,0	295,7	293,0	303,5	310,1	300,5	299,7

Задача 3. По данным табл. 3.8 проанализировать соотношение разряда работ и рабочих. Если средний разряд работ будет выше среднего разряда рабочих, определить количество рабочих, которым необходимо повысить квалификацию, чтобы достигнуть полного соответствия. По результатам анализа написать аудиторское заключение об эффективности использования рабочих в соответствии с уровнем выполняемых ими работ (разряда работ).

Таблица 3.4

Показатели	Разряды работ и рабочих						Всего
	I	II	III	IV	V	VI	
Объем работ (тыс. н-ч.)	62	95	175	165	90	70	657
Численность рабочих (чел.)	33	75	120	133	75	45	481
Тарифный коэффициент	1,0	1,08	1,25	1,35	1,6	1,8	

Задача 4. По данным табл. 3.5 проанализировать использование персонала по стажу работы в трех организациях отрасли. По результатам анализа написать аудиторское заключение об использовании персонала (интеллектуального капитала) в каждой организации.

Таблица 3.5

№	Среднесписочная численность, чел.	Стаж работы					Всего
		до 1 го- да	от 1 до 3	от 3 до 5	от 5 до 10	свыше 10	
I	- » -	160	100	110	65	90	525
II	- » -	230	66	410	55	70	831
III	- » -	60	50	20	30	10	170
Итого:	- » -	450	216	540	150	170	1526

Задача 5. Проанализировать движение персонала на фирме (см. табл. 3.6), написать аудиторское заключение о повышении эффективности управления персоналом в результате улучшения показателей движения персонала.

Как это отразится на бизнес-процессе?

Таблица 3.6

Показатели	Базисный период	Отчетный период
1. Численность персонала, чел.	530	510
2. Принято на работу, чел.	37	31
3. Уволено с работы, чел.	30	35
в т.ч.:		
по собственному желанию	15	17
За нарушение трудовой дисциплины	5	7

Критерии оценивания решения задач

оценка «отлично»: ответ на вопросы задачи дан правильно. Объяснение хода её решения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями (в том числе из лекционного курса); ответы на дополнительные вопросы верные, чёткие.

- оценка «хорошо»: ответ на вопросы задачи дан правильно. Объяснение хода её решения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании (в том числе из лекционного материала); ответы на дополнительные вопросы верные, но недостаточно чёткие.

- оценка «удовлетворительно»: ответы на вопросы задачи даны правильно. Объяснение хода её решения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием (в том числе лекционным материалом); ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях.

- оценка «неудовлетворительно»: ответы на вопросы задачи даны неправильно. Объяснение хода её решения дано неполное, непоследовательное, с грубыми ошибками, без теоретического обоснования; ответы на дополнительные вопросы неправильные (отсутствуют).

Тестовые задания

1. Объектом аудита персонала является:

- Экономическая служба предприятия
- Служба управления персоналом
- Трудовой коллектив (персонал) организации
- Менеджмент предприятия
- Эффективность системы управления персоналом

2. Основными задачами аудита персонала являются:

- Выявление проблем в области управления персоналом
- Оптимизация затрат на управление персоналом
- Расчет необходимой численности персонала
- Подбор и отбор персонала
- Установление соответствия кадровой политики требованиям законодательства

3. Основными направлениями аудита персонала являются:

- Социологические
- Организационно-технологические
- Социально-психологические
- Статистические
- Экономические

4. Регулирование аудиторской деятельности осуществляется при помощи:

- Стандартизации процессов проверки
- Государственных законодательных актов
- Аудиторского консультирования
- Аудиторских стандартов

5. Основополагающим элементом системы контроллинга на предприятии является:

Внутренний аудит
 Управленческий учет
 Управленческий контроль
 Стратегический аудит

6. Элементами системы внутреннего контроля экономических субъектов являются:

Управленческий контроль
 Ситуация на внешнем рынке труда
 Внутренний аудит
 Оценка наличия ресурсов
 Стратегический аудит

7. Информация, поставляемая системой контроллинга, должна отвечать следующим требованиям:

Достоверность
 Полезность
 Независимость
 Экономичность
 Регулярность

8. Направлениями анализа трудовых показателей являются:

Анализ ресурсов труда
 Анализ затрат труда
 Анализ хозяйственной деятельности
 Анализ эффективности труда
 Анализ социального развития

9. Задачами анализа трудовых показателей являются:

Проверка выполнения плана по труду
 Проверка обоснованности плановых заданий по трудовым показателям
 Проверка себестоимости продукции
 Проверка выполнения бизнес-плана предприятия
 Проверка организационной структуры предприятия

10. Направлениями анализа ресурсов труда являются:

Оценка затрат на персонал
 Оценка уровня выполнения норм труда
 Анализ численности работающих
 Анализ фондов времени
 Анализ производительности труда

11. Количественными показателями оценки трудового потенциала при аудите персонала являются:

Выработка продукции на одного работника
 Использование рабочего времени
 Показатели движения персонала
 Себестоимость выпускаемой продукции
 Численность персонала

12. Направлениями оценки возможности использования человеческого потенциала при аудите персонала являются:

Оценка результатов работы предприятия
 Общие условия развития персонала
 Оценка возможных рисков
 Оценка рентабельности продукции
 Качество средств и методов стратегического управления персоналом

Критерии оценивания тестового задания:

Тестовые задания оцениваются по шкале: 1 балл за правильный ответ, 0 баллов за неправильный ответ. Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно привести итоговую оценку к традиционной следующим образом:

Процент правильных ответов Оценка

90 – 100% 12 баллов и/или «отлично»

70 – 89 % От 9 до 11 баллов и/или «хорошо»

50 – 69 % От 6 до 8 баллов и/или «удовлетворительно»

менее 50 % От 0 до 5 баллов и/или «неудовлетворительно»

Второй этап (продвинутый уровень)

➤ **УМЕТЬ** (применять, анализировать, оценивать, синтезировать): уметь применять на практике основы научной организации и нормирования труда, анализ работ и анализ рабочих мест, оптимизацию норм обслуживания и численности, эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды; навыки анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыки разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению; уметь применять на практике методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методы анализа травматизма и профессиональных заболеваний.

Вопросы для устного опроса

1. Цели и задачи управленческого аудита
2. Организационные основы управленческого аудита
3. Процесс управленческого аудита
4. Сбор информации
5. Понятие и цель аудита вознаграждений
6. Миссии аудита вознаграждений: аудит соответствия
7. Миссии аудита вознаграждений: аудит эффективности
8. Структура контроллинга персонала
9. Классификация управленческих решений в контроллинге
10. Управленческий учет как основа контроллинга

Критерии оценивания устного опроса:

– результат, содержащий полный правильный ответ, полностью соответствующий требованиям критерия (ответ полный и правильный на основании изученных теорий; материал изложен в определенной логической последовательности, литературным языком; ответ самостоятельный) – 86-100% от максимального количество баллов (100 баллов);

– результат, содержащий неполный правильный ответ или ответ, содержащий незначительные неточности (ответ достаточно полный и правильный на основании изученных материалов; материал изложен в определенной логической последовательности, при этом допущены две-три несущественные ошибки), 68-85% от максимального количества баллов;

– результат, содержащий неполный правильный ответ или ответ, содержащий значительные неточности (при ответе допущена существенная ошибка, или в ответе содержится 30-60% необходимых сведений, ответ несвязный) – 51-67 % от максимального количества баллов;

– результат, содержащий неполный правильный ответ (степень полноты ответа – менее 30%), неправильный ответ (ответ не по существу задания) или отсутствие ответа, т.е. ответ, не соответствующий полностью требованиям критерия.

Задачи

Задача 1. По данным табл. 3.4 проанализировать влияние изменения удельной трудоемкости на производительность труда. По результатам анализа написать аудиторское заключение о влиянии изменения удельной трудоемкости на изменение производительности труда.

Таблица 3.4

Показатели	Варианты									
	1		2		3		4		5	
	Базис- ный период	Отчет- ный период	Базис- ный период	Отчет- ный период	Базис- ный период	Отчет- ный период	Базис- ный период	Отчет- ный период	Базис- ный период	Отчет- ный период
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Объем реализованной продукции, тыс. руб.	21000	22300	20000	21000	23200	24000	22300	22500	24100	24000
Фактическая трудоемкость, тыс. чел.-час.	1600	1620	1590	1605	1700	1750	1599	1600	1800	1820

Задача 2. По данным табл. 3.5 проанализировать использование рабочего времени в чел.-ч. с помощью приема факторного анализа. Рассчитать изменение выработки за счет изменения эффективного (реального) фонда рабочего времени. По результатам анализа написать аудиторское заключение о влиянии использования рабочего времени на эффективность использования персонала.

Таблица 3.5

Показатели	Варианты									
	1		2		3		4		5	
	Базис- ный период	Отчет- ный период	Базис- ный период	Отчет- ный период	Базис- ный период	Отчет- ный период	Базис- ный период	Отчет- ный период	Базис- ный период	Отчет- ный период
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Ср. спис. числ. раб., чел.	115	112	108	103	110	105	112	110	109	100
Кол-во отработ. чел.-дн.	25265,5	24808,0	23533,2	22330,4	24101,0	22879,5	24785,6	24255,0	23609,4	20030,4
Кол-во отработ. чел.-ч.	183427,5	181346,5	172969,2	161895,4	177624,3	169308,3	183165,5	178516,8	172112,5	146219,0
Ср. факт. кол-во дней раб. одного раб.	219,7	221,5	217,9	216,8	219,1	217,9	221,3	220,5	216,6	200,3

дн.										
Ср. прод. рабочего дня, час.	7,26	7,31	7,35	7,25	7,37	7,40	7,39	7,36	7,29	7,30
Эффект. (реал. фонд рабочего времени, час.)	1595,02	1619,16	1601,57	1571,8	1614,77	1612,46	1635,41	1622,88	1579,01	1462,19

Задача 3. На основании данных табл. 3.6 проанализировать движение персонала. По результатам анализа написать аудиторское заключение об эффективности работы службы управления персоналом.

Таблица 3.6

Наименование показателей	Варианты									
	1		2		3		4		5	
	Базисный период	Отчетный период	Базисный период	Отчетный период	Базисный период	Отчетный период	Базисный период	Отчетный период	Базисный период	Отчетный период
Ср. спис. числ. персонала (чел.)	260	265	255	250	249	255	238	245	270	260
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Принято (чел.) – всего	18	20	14	12	20	15	19	20	24	20
Выбыло (чел.) – всего	24	26	17	19	15	18	14	20	32	19
в т.ч. в связи с сокр. числ. персонала	10	8	4	7	6	8	5	7	10	3
по собст. желанию	5	6	7	3	2	5	4	5	8	4
в связи и нарушением трудовой дисциплины (прогулы)	2	3	1	1	-	2	1	-	4	3
переведены на смежн. предпр.	3	2	1	2	3	2	2	-	3	1
уход на учебу с отрывом от производ.	1	4	1	-	1	1	1	1	-	1
призыв в армию	1	2	2	2	1	-	-	3	4	3
уход на пенсию	2	1	1	4	2	-	1	4	3	4

Задача 4. По данным табл. 3.7 проанализировать удельную трудоемкость выпуска продукции с учетом ассортиментных сдвигов в плановом выпуске продукции, при условии, что численность ППП – 3750 чел. удельный вес рабочих 70%. Сделать выводы об изменении численности рабочих с учетом ассортиментных сдвигов в плановом периоде.

Таблица 3.7

Наименование продукции	Базисный период		Плановый период	
	Объем продукции в стоимостном выражении, тыс.руб.	Затраты труда, тыс. нормо/ч	Объем продукции в стоимостном выражении, тыс.руб.	Затраты труда ¹⁾ На плановый объем, тыс. нормо/ч
А	2850	1600	2700	1800
Б	3332	1800	3500	1836,4
В	5218	2133,5	5790	2300
Итого				

¹⁾ Затраты труда на плановый объем продукции рассчитан по базисным нормам.

Задача 5. По данным табл. 3.8 проанализировать эффективность использования фонда заработной платы и выплат социального характера, а также соотношения средней заработной платы (среднего дохода) и производительности труда (выработки). Сделать выводы о влиянии эффективности использования фонда оплаты труда на персонал.

Таблица 3.8

Наименование показателя	Базисный год	Отчетный год	Изменение показателей	
			По уровням (+, -)	По динамике, %
1. Объем продукции, тыс. руб.	95800	98500		
2. Фонд оплаты труда, тыс. руб.	75600	77100		
в т.ч.: фонд заработной платы, тыс. руб.	53600	54100		
Выплаты социального характера, тыс. руб.	22000	23000		
3. Среднесписочная численность, чел.	351	360		

Задача 6. По данным табл. 3.9 определить количество рабочих, которым требуется повысить квалификацию, при условии: эффективный фонд рабочего времени – 1650 часов, коэффициент выполнения норм 1,02. Написать аудиторское заключение об эффективности повышения квалификации рабочим. Как это отразится на бизнес-процессе организации?

Таблица 3.9

Экономические показатели	Разряды работ и рабочих				Всего
	III	IV	V	VI	
1. Объем работ, тыс. руб.	160	145	80	95	
2. Численность рабочих, чел.	85	82	42	50	
3. Тарифные коэффициенты	1,200	1,350	1,533	1,783	

Задача 7. В организации за 7 лет вследствие технологической модернизации произошло сокращение и переквалификация персонала. Численность персонала сократилась на 275 человек, а число рабочих мест – на 250 (см. данные табл. 4.0).

Выявить и определить зависимость между числом рабочих мест и численностью персонала, используя линейную регрессионную модель. Написать аудиторское заключение о сбалансированности рабочих мест и работников. Как это отразится на бизнес-процессе организации?

Таблица 4.0

Годы	1	2	3	4	5	6	7	всего
Число рабочих мест	20	25	25	35	45	65	35	250
Численность рабочих, чел.	25	29	29	40	50	72	30	275

Критерии оценивания решения задач

оценка «отлично»: ответ на вопросы задачи дан правильно. Объяснение хода её решения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями (в том числе из лекционного курса); ответы на дополнительные вопросы верные, чёткие.

- оценка «хорошо»: ответ на вопросы задачи дан правильно. Объяснение хода её решения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании (в том числе из лекционного материала); ответы на дополнительные вопросы верные, но недостаточно чёткие.

- оценка «удовлетворительно»: ответы на вопросы задачи даны правильно. Объяснение хода её решения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием (в том числе лекционным материалом); ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях.

- оценка «неудовлетворительно»: ответы на вопросы задачи даны неправильно. Объяснение хода её решения дано неполное, непоследовательное, с грубыми ошибками, без теоретического обоснования; ответы на дополнительные вопросы неправильные (отсутствуют).

Тестовые задания

1.Способ проведения специальных наблюдений за системой управления персоналом и кадровыми процессами называется:

Контроллинг персонала

Аудит персонала

Экспертиза персонала

Мониторинг персонала

Анализ кадровой политики

2.Функциями контроллинга являются:

Контроль и координация

Регулирование аудиторской деятельности

Управленческий учет и планирование

Проведение экспертизы

Выработка рекомендаций для принятия управленческих решений

3.Направлениями анализа производительности труда являются:

Оценка уровня выполнения норм труда

Выполнение плана по росту производительности труда

Причины сдерживания повышения производительности труда

Причины повышения себестоимости выпускаемой продукции

Оценка затрат на персонал

4.Факторами, способствующими повышению производительности труда, являются:

Снижение трудоемкости продукции

Увеличение трудоемкости продукции
 Улучшение использования рабочего времени
 Снижение текучести кадров
 Рост себестоимости выпускаемой продукции

5. Показателями анализа численности и состава работников предприятия являются:

Социальные аспекты трудовой деятельности
 Использование рабочего времени
 Динамика производительности труда
 Изменение средней заработной платы
 Динамика и причины движения кадров

6. Критериями оценки программы повышения квалификации при аудите персонала являются:

Влияние обучения на результаты деятельности предприятия
 Степень освоения знаний и навыков
 Затраты на обучение персонала
 Реакция участников
 Изменение уровня прибыли предприятия

7. При изучении возможности продвижения по службе (карьеры) аспектами оценки аудитора являются:

Проблемы развития карьеры по отдельным группам работников
 Роль профсоюзов в планировании карьеры
 Система помощи работникам в планировании карьеры
 Степень информирования сотрудников о вакантных местах

8. Показателями аудита найма являются:

Отношение стоимости приема и отбора к числу приступивших к работе
 Затраты на обучение персонала
 Оценка возможных рисков
 Время существования вакансии
 Число заполненных вакансий за счет собственных вакансий в общем количестве

9. Миссиями аудита найма являются:

Оценка степени достижения целей подбора персонала
 Оценка условий труда
 Оценка связи политики набора со стратегией фирмы
 Оценка социального развития предприятия
 Соблюдение организацией законов, правил и распоряжений

10. Основными показателями при проведении аудита вознаграждений являются:

Оценка качества информации
 Оценка средней заработной платы по категориям персонала
 Оценка квалификации работников
 Оценка содержательности труда
 Оценка эффективности видов вознаграждений

11. Причинами возникновения несчастных случаев, изучаемых при аудите безопасности труда, являются:

Небезопасные условия труда
 Случайности
 Внутриколлективные отношения
Небезопасные действия работников
 Обстоятельства жизни

12. Нормативными положениями при проведении аудита условий и безопасности труда являются:

Эргономические рекомендации
 Санитарные нормы и правила

Рекомендации профсоюзов
 Правила внутреннего распорядка
 Законодательные акты

Критерии оценивания тестового задания:

Тестовые задания оцениваются по шкале: 1 балл за правильный ответ, 0 баллов за неправильный ответ. Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно привести итоговую оценку к традиционной следующим образом:

Процент правильных ответов Оценка

90 – 100% 12 баллов и/или «отлично»

70 – 89 % От 9 до 11 баллов и/или «хорошо»

50 – 69 % От 6 до 8 баллов и/или «удовлетворительно»

менее 50 % От 0 до 5 баллов и/или «неудовлетворительно»

Третий этап (высокий уровень)

- **ВЛАДЕТЬ** навыками анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды; навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владением технологиями управления безопасностью труда персонала; навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению.

Вопросы для устного опроса

1. Специфика аудита персонала
2. Виды аудита персонала
3. Исследовательские подходы к аудиту персонала
4. Этапы аудита персонала
5. Анализ трудовых ресурсов и затрат труда организации
6. Миссии аудита найма
7. Аудит увольнений
8. Проведение аудита интеллектуального капитала
9. Аудит инновационного потенциала организации
10. Аудит персонала в неустойчивых организациях и на кризисных предприятиях

Критерии оценивания устного опроса:

– результат, содержащий полный правильный ответ, полностью соответствующий требованиям критерия (ответ полный и правильный на основании изученных теорий; материал изложен в определенной логической последовательности, литературным языком; ответ самостоятельный) – 86-100% от максимального количество баллов (100 баллов);

– результат, содержащий неполный правильный ответ или ответ, содержащий незначительные неточности (ответ достаточно полный и правильный на основании изученных материалов; материал изложен в определенной логической последовательности, при этом допущены две-три несущественные ошибки), 68-85% от максимального количества баллов;

– результат, содержащий неполный правильный ответ или ответ, содержащий значительные неточности (при ответе допущена существенная ошибка, или в ответе содержится

30-60% необходимых сведений, ответ несвязный) – 51-67 % от максимального количества баллов;

– результат, содержащий неполный правильный ответ (степень полноты ответа – менее 30%), неправильный ответ (ответ не по существу задания) или отсутствие ответа, т.е. ответ, не соответствующий полностью требованиям критерия.

Задачи

Задача 1. По данным табл. 1 проанализировать использование фонда оплаты труда, определить влияние факторов (численности, средней заработной платы, дохода) на абсолютное отклонение фонда заработной платы (фонда оплаты труда), рассчитать реальные доходы работников (индекс роста инфляции в отчетном году составил 1,07). По результатам анализа написать аудиторское заключение о влиянии стимулирования труда на эффективность использования персонала.

Таблица 1

Показатели	Варианты									
	1	2	3	4	5					
	Базис- ныйпе- риод	Отчет- ныйпе- риод	Базис- ныйпе- риод	Отчет- ныйпе- риод	Базис- ныйпе- риод	Отчет- ныйпе- риод	Базис- ныйпе- риод	Отчет- ныйпе- риод	Базис- ныйпе- риод	Отчет- ныйпе- риод
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Объем про- дукции в со- поставимых ценах, тыс. руб.	95000	98100	94500	97200	8650	9039	136700	145200	89200	93660
Фонд оплаты труда. Всего, тыс. руб., в т.ч.	40200	41600	23000	24700	5800	6300	86000	88500	43700	44300
1) фонд зара- ботной пла- ты, тыс. руб.	31200	32100	18000	19500	4500	4900	67000	68500	33700	34200
2) социаль- ные выплаты, тыс. руб.	9000	9500	5000	5200	1300	1400	19000	20000	10000	10100
Численность работников, чел.	236	240	137	140	34	39	510	515	256	260

Задача 2. По данным табл. 2, используя индексную модель анализа, определить степень выполнения плана по темпам роста производительности труда за три квартала и рассчитать необходимое повышение производительности труда в четвертом квартале, чтобы выполнить годовое плановое задание. По результатам анализа написать аудиторское заключение о принятии оперативного управленческого решения для выполнения запланированных годовых темпов роста производительности труда.

Таблица 2

Показатели	За год	в т.ч. по кварталам			
		I	II	III	IV
Плановые темпы роста производительности труда, %	107,2	101,0	101,5	102,0	102,5
Фактические темпы		100,5	100,9	101,0	

роста производительности труда, %					
-----------------------------------	--	--	--	--	--

Задача 3. По данным табл. 3 с использованием модели корреляционно-регрессивного анализа определить зависимость объема выпуска изделий в среднем от их запуска на шести поточных линиях. По результатам анализа написать предложения контроллинга об увеличении выпуска изделий в перспективе.

Таблица 3

Число конвейерных линий	1	2	3	4	5	6
Запуск изделий (тыс. шт.)	17	21	12	19	14	13
Выпуск изделий (тыс. шт.)	16,2	19,9	10,6	17,7	13,1	11,9

Задача 4. Проанализировать использование рабочего времени в организации (см. табл.4), сделать аудиторское заключение о повышении эффективности управления персоналом в результате улучшения использования рабочего времени. Как это отразится на бизнес-процессе?

Таблица 4

Показатели	По плану	Фактически
1. Среднесписочная численность рабочих, чел.	200	191
2. Время, отработанное рабочими, чел.-дн.	43320	39699
3. Неявки на работу, чел.-дн.	7280	8686
в том числе:		
очередные отпуска	5500	5272
отпуска по учебе	380	372
отпуска по беременности и родам	200	172
невыходы по болезни	1100	1394
неявки, разрешенные законом	100	96
неявки с разрешения администрации		180
прогулы		200
простои		1000

Задача 5. По данным табл. 5 сделать аудиторское заключение об эффективности использования ФЗП на фирме.

Таблица 5

Показатели	Базисный период	Отчетный период
1. Объем продукции, тыс. руб.	37500	38960
2. Фонд заработной платы, тыс. руб.	9968,3	11000
3. Численность персонала, чел.	102	105

Задача 6. В организации работают 12 человек: генеральный директор – оклад 15500 руб.; коммерческий менеджер – оклад 14500 руб.; бухгалтер – оклад 13200 руб.; 3 мастера I категории – оклад 12000 руб.; 2 мастера II категории – оклад 11700 руб.; 2 мастера III категории – оклад 11500 руб.; уборщик – оклад 7000 руб.

В организации применяется повременно-премиальная система оплаты труда. Средней размер премии составляет 32 % к месячным окладам работников.

По прогнозам цены на товары в планируемом году возрастут на 28 %. Предприятием принято решение об индексации окладов работников в размере 75 % среднего размера роста цен.

Сделайте аудиторское предложение о новых окладах персоналу, потребности в средствах на оплату труда при условии сохранения доли оплаты труда по окладам в общей заработной плате.

Задача 7. В базисном году в организации расходы на оплату труда персонала составили 1520 тыс. руб., в том числе по окладам и ставкам 1060,0 тыс. руб.; среднесписочная численность персонала 35 чел.; оборот составил 32450,0 тыс. рублей.

В планируемом году оборот торговли возрастет на 5 % в ценах базисного года и на 25 % за счет роста цен; численность персонала останется неизменной.

Средняя заработная плата будет расти в размере 0,9 % на 1 % роста выработки.

Определить сумму средств на оплату труда, уровень этих расходов в процентах к обороту. Сделать аудиторские предложения по возможным путям увеличения заработной платы работникам организации.

Задача 8. Цех выпускает 2 изделия (см. табл. 6)

Таблица 6

Изделия	Себестоимость одного изделия		Реализованный объем продукции, тыс. руб.		Рыночная цена одного изделия, руб.
	Базисный год	Отчетный год	Базисный год	Отчетный год	
А	200	195	20000	21000	250
Б	500	510	15000	15500	500

По показателю рентабельности изделия сделать аудиторское заключение об эффективности выпуска изделий А и Б.

Задача 9. Определить величину недоданной продукции (ущерб) в результате нерациональных затрат рабочего времени на фирме при следующих условиях:

1. Целодневные простои составили - 260 чел.-дней,
2. Забастовки - 100 чел.-дней,
3. Неявки с разрешения администрации - 700 чел.-дней,
4. Внутрисменные простои - 300 чел.-дней,
5. Прогулы - 50 чел.-дней,
6. Дневная выработка продукции - 210 руб.

Сделать заключение об эффективности использования рабочего времени и его влиянии на увеличение выработки и объема выпускаемой продукции.

Задача 10. Проанализировать использование рабочего времени на предприятии (см. табл. 7). Определить ущерб, наносимый предприятию потерями рабочего времени, если средняя норма выработка продукции составила 392,2 руб. Сделать выводы о влиянии использования рабочего времени на прибыль.

Таблица 7

Показатели	По плану	Фактически
Среднесписочная численность, чел.	815	808
Время, отработанное рабочими, чел.-дн.	189080	188264
Неявка на работу (без праздничных и выходных дней), чел.-дн.	20375	20660
в т.ч. очередные отпуска	13855	12938

по болезни	4075	5656
Прогулы	-	400
Целодневные простои	-	75
Внутрисменные простои	-	858

Критерии оценивания решения задач

оценка «отлично»: ответ на вопросы задачи дан правильно. Объяснение хода её решения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями (в том числе из лекционного курса); ответы на дополнительные вопросы верные, чёткие.

- оценка «хорошо»: ответ на вопросы задачи дан правильно. Объяснение хода её решения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании (в том числе из лекционного материала); ответы на дополнительные вопросы верные, но недостаточно чёткие.

- оценка «удовлетворительно»: ответы на вопросы задачи даны правильно. Объяснение хода её решения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием (в том числе лекционным материалом); ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях.

- оценка «неудовлетворительно»: ответы на вопросы задачи даны неправильно. Объяснение хода её решения дано неполное, непоследовательное, с грубыми ошибками, без теоретического обоснования; ответы на дополнительные вопросы неправильные (отсутствуют).

Тестовые задания

1. Задачами анализа фонда заработной платы при аудите персонала являются:

Оценка соотношения темпов роста производительности труда и средней заработной платы

Проверка отклонений в расходовании фонда заработной платы от плана

Оценка уровня выполнения норм труда

Определение эффективности применяемых систем премирования

Расчет выработки в абсолютных величинах

2. Основными задачами аудита персонала являются:

Выявление проблем в области управления персоналом

Оптимизация затрат на управление персоналом

Расчет необходимой численности персонала

Подбор и отбор персонала

Установление соответствия кадровой политики требованиям законодательства

3. При проведении аудита персонала направлениями анализа социального развития являются:

Анализ трудоемкости продукции

Анализ уровня и динамики производительности труда

Анализ численности работающих

Анализ формирования фонда социального развития и выплат социального характера

Анализ использования фонда социального развития и выплат социального характера

4. Показателями аудита рабочих мест являются:

Оценка состояния индивидуального и коллективного труда

Текущая текучесть кадров

Баланс движения кадров

Затраты на адаптацию работников

Выявление слабых сторон в области использования персонала

5. Регулирование аудиторской деятельности осуществляется при помощи:

Стандартизации процессов проверки
Государственных законодательных актов
Аудиторского консультирования
Аудиторских стандартов

6. Основополагающим элементом системы контроллинга на предприятии является:

Внутренний аудит
Управленческий учет
Управленческий контроль
Стратегический аудит

7. При проведении аудита рабочих мест показателями оценки являются:

Особенности применяемой технологии
Обязанности работника
Изменение фонда социального развития
Сведения об условиях работы
Оценка трудоемкости продукции

8. Критериями оценки программы повышения квалификации при аудите персонала являются:

Влияние обучения на результаты деятельности предприятия
Степень освоения знаний и навыков
Затраты на обучение персонала
Реакция участников
Изменение уровня прибыли предприятия

9. По способу проведения проверки различают следующие виды аудита персонала:

Управленческий
Панельный
Внешний
Текущий
Внутренний

10. В соответствии с периодичностью проведения различают следующие виды аудита персонала:

Регулярный
Оперативный
Выборочный
Тактический
Панельный

11. Миссиями аудита найма являются:

Оценка степени достижения целей подбора персонала
Оценка условий труда
Оценка связи политики набора со стратегией фирмы
Оценка социального развития предприятия
Соблюдение организацией законов, правил и распоряжений

12. Направлениями анализа ресурсов труда являются:

Оценка затрат на персонал
Оценка уровня выполнения норм труда
Анализ численности работающих
Анализ фондов времени
Анализ производительности труда

Критерии оценивания тестового задания:

Тестовые задания оцениваются по шкале: 1 балл за правильный ответ, 0 баллов за неправильный ответ. Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно привести итоговую оценку к традиционной следующим образом:

Процент правильных ответов Оценка

90 – 100% 12 баллов и/или «отлично»

70 – 89 % От 9 до 11 баллов и/или «хорошо»

50 – 69 % От 6 до 8 баллов и/или «удовлетворительно»

менее 50 % От 0 до 5 баллов и/или «неудовлетворительно»

Тестовые задания для итогового тестирования

- 1. Объектом аудита персонала является:**
 - a) Экономическая служба предприятия
 - b) Служба управления персоналом
 - c) Трудовой коллектив (персонал) организации
 - d) Менеджмент предприятия
 - e) Эффективность системы управления персоналом
- 2. Основными задачами аудита персонала являются:**
 - a) Выявление проблем в области управления персоналом
 - b) Оптимизация затрат на управление персоналом
 - c) Расчет необходимой численности персонала
 - d) Подбор и отбор персонала
 - e) Установление соответствия кадровой политики требованиям законодательства
- 3. Основными направлениями аудита персонала являются:**
 - a) Социологические
 - b) Организационно-технологические
 - c) Социально-психологические
 - d) Статистические
 - e) Экономические
- 4. Регулирование аудиторской деятельности осуществляется при помощи:**
 - a) Стандартизации процессов проверки
 - b) Государственных законодательных актов
 - c) Аудиторского консультирования
 - d) Аудиторских стандартов
- 5. основополагающим элементом системы контроллинга на предприятии является:**
 - a) Внутренний аудит
 - b) Управленческий учет
 - c) Управленческий контроль
 - d) Стратегический аудит
- 6. Элементами системы внутреннего контроля экономических субъектов являются:**
 - a) Управленческий контроль
 - b) Ситуация на внешнем рынке труда
 - c) Внутренний аудит
 - d) Оценка наличия ресурсов
 - e) Стратегический аудит
- 7. Способ проведения специальных наблюдений за системой управления персоналом и кадровыми процессами называется:**

- a) Контроллинг персонала
 - b) Аудит персонала
 - c) Экспертиза персонала
 - d) Мониторинг персонала
 - e) Анализ кадровой политики
- 8. Функциями контроллинга являются:**
- a) Контроль и координация
 - b) Регулирование аудиторской деятельности
 - c) Управленческий учет и планирование
 - d) Проведение экспертизы
 - e) Выработка рекомендаций для принятия управленческих решений
- 9. Информация, поставляемая системой контроллинга, должна отвечать следующим требованиям:**
- a) Достоверность
 - b) Полезность
 - c) Независимость
 - d) Экономичность
 - e) Регулярность
- 10. Направлениями анализа трудовых показателей являются:**
- a) Анализ ресурсов труда
 - b) Анализ затрат труда
 - c) Анализ хозяйственной деятельности
 - d) Анализ эффективности труда
 - e) Анализ социального развития
- 11. Задачами анализа трудовых показателей являются:**
- a) Проверка выполнения плана по труду
 - b) Проверка обоснованности плановых заданий по трудовым показателям
 - c) Проверка себестоимости продукции
 - d) Проверка выполнения бизнес-плана предприятия
 - e) Проверка организационной структуры предприятия
- 12. Направлениями анализа ресурсов труда являются:**
- a) Оценка затрат на персонал
 - b) Оценка уровня выполнения норм труда
 - c) Анализ численности работающих
 - d) Анализ фондов времени
 - e) Анализ производительности труда
- 13. Направлениями анализа производительности труда являются:**
- a) Оценка уровня выполнения норм труда
 - b) Выполнение плана по росту производительности труда
 - c) Причины сдерживания повышения производительности труда
 - d) Причины повышения себестоимости выпускаемой продукции
 - e) Оценка затрат на персонал
- 14. Факторами, способствующими повышению производительности труда, являются:**
- a) Снижение трудоемкости продукции
 - b) Увеличение трудоемкости продукции
 - c) Улучшение использования рабочего времени
 - d) Снижение текучести кадров
 - e) Рост себестоимости выпускаемой продукции
- 15. Показателями анализа численности и состава работников предприятия являются:**
- a) Социальные аспекты трудовой деятельности

- b) Использование рабочего времени
 - c) Динамика производительности труда
 - d) Изменение средней заработной платы
 - e) Динамика и причины движения кадров
- 16. Задачами анализа фонда заработной платы при аудите персонала являются:**
- a) Оценка соотношения темпов роста производительности труда и средней заработной платы
 - b) Проверка отклонений в расходовании фонда заработной платы от плана
 - c) Оценка уровня выполнения норм труда
 - d) Определение эффективности применяемых систем премирования
 - e) Расчет выработки в абсолютных величинах
- 17. При проведении аудита персонала направлениями анализа социального развития являются:**
- a) Анализ трудоемкости продукции
 - b) Анализ уровня и динамики производительности труда
 - c) Анализ численности работающих
 - d) Анализ формирования фонда социального развития и выплат социального характера
 - e) Анализ использования фонда социального развития и выплат социального характера
- 18. Количественными показателями оценки трудового потенциала при аудите персонала являются:**
- a) Выработка продукции на одного работника
 - b) Использование рабочего времени
 - c) Показатели движения персонала
 - d) Себестоимость выпускаемой продукции
 - e) Численность персонала
- 19. Направлениями оценки возможности использования человеческого потенциала при аудите персонала являются:**
- a) Оценка результатов работы предприятия
 - b) Общие условия развития персонала
 - c) Оценка возможных рисков
 - d) Оценка рентабельности продукции
 - e) Качество средств и методов стратегического управления персоналом
- 20. Критериями оценки программы повышения квалификации при аудите персонала являются:**
- a) Влияние обучения на результаты деятельности предприятия
 - b) Степень освоения знаний и навыков
 - c) Затраты на обучение персонала
 - d) Реакция участников
 - e) Изменение уровня прибыли предприятия
- 21. При изучении возможности продвижения по службе (карьеры) аспектами оценки аудитора являются:**
- a) Проблемы развития карьеры по отдельным группам работников
 - b) Роль профсоюзов в планировании карьеры
 - c) Система помощи работникам в планировании карьеры
 - d) Степень информирования сотрудников о вакантных местах
- 22. Показателями аудита найма являются:**
- a) Отношение стоимости приема и отбора к числу приступивших к работе
 - b) Затраты на обучение персонала
 - c) Оценка возможных рисков
 - d) Время существования вакансии

- е) Число заполненных вакансий за счет собственных вакансий в общем количестве
- 23. Миссиями аудита найма являются:**
- а) Оценка степени достижения целей подбора персонала
 - б) Оценка условий труда
 - в) Оценка связи политики набора со стратегией фирмы
 - г) Оценка социального развития предприятия
 - д) Соблюдение организацией законов, правил и распоряжений
- 24. Основными показателями при проведении аудита вознаграждений являются:**
- а) Оценка качества информации
 - б) Оценка средней заработной платы по категориям персонала
 - в) Оценка квалификации работников
 - г) Оценка содержательности труда
 - д) Оценка эффективности видов вознаграждений
- 25. Причинами возникновения несчастных случаев, изучаемых при аудите безопасности труда, являются:**
- а) Небезопасные условия труда
 - б) Случайности
 - в) Внутриколлективные отношения
 - г) *Небезопасные* действия работников
 - д) Обстоятельства жизни
- 26. Нормативными положениями при проведении аудита условий и безопасности труда являются:**
- а) Эргономические рекомендации
 - б) Санитарные нормы и правила
 - в) Рекомендации профсоюзов
 - г) Правила внутреннего распорядка
 - д) Законодательные акты
- 27. Показателями аудита рабочих мест являются:**
- а) Оценка состояния индивидуального и коллективного труда
 - б) Текучесть кадров
 - в) Баланс движения кадров
 - г) Затраты на адаптацию работников
 - д) Выявление слабых сторон в области использования персонала
- 28. При проведении аудита рабочих мест показателями оценки являются:**
- а) Особенности применяемой технологии
 - б) Обязанности работника
 - в) Изменение фонда социального развития
 - г) Сведения об условиях работы
 - д) Оценка трудоемкости продукции
- 29. По способу проведения проверки различают следующие виды аудита персонала:**
- а) Управленческий
 - б) Панельный
 - в) Внешний
 - г) Текущий
 - д) Внутренний
- 30. В соответствии с периодичностью проведения различают следующие виды аудита персонала:**
- а) Регулярный
 - б) Оперативный
 - в) Выборочный

- d) **Тактический**
- e) **Панельный**

Критерии оценивания тестового задания:

Тестовые задания оцениваются по шкале: 1 балл за правильный ответ, 0 баллов за неправильный ответ. Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно привести итоговую оценку к традиционной следующим образом:

Процент правильных ответов Оценка

86 – 100% *От 26 до 30 и/или «отлично»*

68 – 85 % *От 21 до 25 баллов и/или «хорошо»*

51 – 67 % *От 16 до 20 баллов и/или «удовлетворительно»*

менее 51 % *От 0 до 15 баллов и/или «неудовлетворительно»*

Перечень вопросов к экзамену

1. Организация как объект аудита и контроллинга персонала
2. Сущность, задачи и направления аудита персонала
3. Контроллинг в системе управления персоналом
4. Цели и задачи управленческого аудита
5. Организационные основы управленческого аудита
6. Процесс управленческого аудита
7. Сбор информации
8. Анализ и синтез информации
9. Аудиторское заключение в управленческом аудите
10. Специфика аудита персонала
11. Виды аудита персонала
12. Исследовательские подходы к аудиту персонала
13. Этапы аудита персонала
14. Анализ трудовых ресурсов и затрат труда организации
15. Анализ производительности труда
16. Анализ численности и состава работников
17. Анализ использования фонда заработной платы
18. Аудит производительности на рабочих местах
19. Аудит укомплектованности персоналом
20. Аудит развития персонала
21. Стратегический аудит
22. Понятие и цель аудита найма персонала. Стоимость найма
23. Затраты на адаптацию
24. Миссии аудита найма
25. Аудит увольнений
26. Фактор приверженности организации и фактор сопоставимости с предложениями извне
27. Понятие и цель аудита вознаграждений
28. Миссии аудита вознаграждений: аудит соответствия
29. Миссии аудита вознаграждений: аудит эффективности
30. Миссии аудита вознаграждений: стратегический аудит
31. Структура зарплаты
32. Понятие и задачи аудита условий и безопасности труда

33. Эффективность организации социально-трудовых отношений сферы охраны труда
34. Эффективность организации условий труда и техники безопасности
35. Обеспечение психофизиологической безопасности труда
36. Понятие и сущность интеллектуального капитала
37. Этапы аудита интеллектуального капитала
38. Проведение аудита интеллектуального капитала
39. Аудит инновационного потенциала организации
40. Аудит персонала в неустойчивых организациях и на кризисных предприятиях
41. Цель аудита работы служб управления персоналом
42. Оценки текучести кадров и абсентеизма
43. Понятие и сущность социального аудита
44. Сущность и принципы корпоративной социальной ответственности
45. Структура контроллинга персонала
46. Классификация управленческих решений в контроллинге
47. Управленческий учет как основа контроллинга
48. Система бюджетов и особенности бюджетирования расходов на персонал
49. Разработка и анализ исполнения бюджета расходов на персонал
50. Контроль персонала организации

Критерии оценки знаний обучающихся на экзамене:

- оценка «отлично» выставляется, если обучающийся обладает глубокими и прочными знаниями программного материала; при ответе на все вопросы билета продемонстрировал исчерпывающее, последовательное и логически стройное изложение; правильно сформулировал понятия и закономерности по вопросам; использовал примеры из дополнительной литературы и практики; сделал вывод по излагаемому материалу;
- оценка «хорошо» выставляется, если обучающийся обладает достаточно полным знанием программного материала; его ответ представляет грамотное изложение учебного материала по существу; отсутствуют существенные неточности в формулировании понятий; правильно применены теоретические положения, подтвержденные примерами; сделан вывод; два первых вопроса билета освещены полностью, а третий доводится до логического завершения после наводящих вопросов преподавателя;
- оценка «удовлетворительно» выставляется, если обучающийся имеет общие знания основного материала без усвоения некоторых существенных положений; формулирует основные понятия с некоторой неточностью; затрудняется в приведении примеров, подтверждающих теоретические положения; все вопросы билета начаты и при помощи наводящих вопросов преподавателя доводятся до конца;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется, если обучающийся не знает значительную часть программного материала; допустил существенные ошибки в процессе изложения; не умеет выделить главное и сделать вывод; приводит ошибочные определения; ни один вопрос билета не рассмотрен до конца, даже при помощи наводящих вопросов преподавателя.

Задачи к экзамену

Задача 1. По данным табл. 3.2 проанализировать изменение производительности труда (выработки на одного рабочего и одного работающего), а также определить долю прироста объема продукции за счет изменения выработки и численности. По результатам анализа написать аудиторское заключение о влиянии изменения выработки на эффективность управления персоналом.

Задача 2. По данным табл. 3.3 проанализировать уровень и динамику часовой, дневной выработки рабочих, а также годовой выработки рабочих и работающих (ППП). По результатам анализа написать аудиторское заключение о влиянии использования рабочего времени на эффективность исследования персонала.

Задача 3. По данным табл. 3.4 проанализировать влияние изменения удельной трудоемкости на производительность труда. По результатам анализа написать аудиторское заключение о влиянии изменения удельной трудоемкости на изменение производительности труда.

Задача 4. По данным табл. 3.5 проанализировать использование рабочего времени в чел.-ч. с помощью приема факторного анализа. Рассчитать изменение выработки за счет изменения эффективного (реального) фонда рабочего времени. По результатам анализа написать аудиторское заключение о влиянии использования рабочего времени на эффективность использования персонала.

Задача 5. На основании данных табл. 3.6 проанализировать движение персонала. По результатам анализа написать аудиторское заключение об эффективности работы службы управления персоналом.

Задача 6. По данным табл. 3.7 проанализировать использование фонда оплаты труда, определить влияние факторов (численности, средней заработной платы, дохода) на абсолютное отклонение фонда заработной платы (фонда оплаты труда), рассчитать реальные доходы работников (индекс роста инфляции в отчетном году составил 1,07). По результатам анализа написать аудиторское заключение о влиянии стимулирования труда на эффективность использования персонала.

Таблица 3.2

Показатели	Варианты									
	1		2		3		4		5	
	Базис- ный период	Отчет- ный период	Базис- ный период	Отчет- ный период	Базис- ный период	Отчет- ный период	Базис- ный период	Отчет- ный период	Базис- ный период	Отчет- ный период
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Объем про- дукции, тыс. руб.	12000	12500	10100	10800	12500	12000	9500	9700	8500	8400
Численность работающих (ППП), чел.	1020	1035	990	1000	865	860	910	915	655	660
Численность рабочих, чел.	665	670	645	650	560	565	585	590	425	430

Таблица 3.3

Показатели	Варианты									
	1		2		3		4		5	
	Базис- ный период	Отчет- ный период	Базис- ный период	Отчет- ный период	Базис- ный период	Отчет- ный период	Базис- ный период	Отчет- ный период	Базис- ный период	Отчет- ный период
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Объем про- дукции, тыс. руб.	33700	34000	38300	38000	32600	33000	34300	35000	36200	36000
Численность ППП, чел.	261	259	275	270	245	240	260	265	247	245
Численность рабочих, чел.	180	182	190	187	169	165	195	200	173	170
Отработано рабочими тыс. чел.-дн.	39,0	40,0	41,0	39,0	38,0	37,5	43,1	44,5	38,9	38,1
Отработано	306,3	305,5	310,5	312,0	295,7	293,0	303,5	310,1	300,5	299,7

рабочими тыс. чел.-час.										
----------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Таблица 3.4

Показатели	Варианты									
	1		2		3		4		5	
	Базис- ный период	Отчет- ный период	Базис- ный период	Отчет- ный период	Базис- ный период	Отчет- ный период	Базис- ный период	Отчет- ный период	Базис- ный период	Отчет- ный период
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Объем ре- ализованной продукции, тыс. руб.	21000	22300	20000	21000	23200	24000	22300	22500	24100	24000
Фактическая трудоем- кость, тыс. чел.-час.	1600	1620	1590	1605	1700	1750	1599	1600	1800	1820

Таблица 3.5

Показатели	Варианты									
	1		2		3		4		5	
	Базис- ный период	Отчет- ный период	Базис- ный период	Отчет- ный период	Базис- ный период	Отчет- ный период	Базис- ный период	Отчет- ный период	Базис- ный период	Отчет- ный период
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Ср. спис. числ. раб., чел.	115	112	108	103	110	105	112	110	109	100
Кол-во отрабо- ван. раб. чел.-дн.	25265,5	24808,0	23533,2	22330,4	24101,0	22879,5	24785,6	24255,0	23609,4	20030,4
Кол-во отрабо- ван. раб. чел.-ч.	183427,5	181346, 5	172969, 2	161895, 4	177624,3 7	169308, 3	183165,5 8	178516, 8	172112,5 2	146219, 0
Ср. факт. кол- во дней раб. одного раб. дн.	219,7	221,5	217,9	216,8	219,1	217,9	221,3	220,5	216,6	200,3
Ср. прод. ра- бочего дня, час.	7,26	7,31	7,35	7,25	7,37	7,40	7,39	7,36	7,29	7,30
Эффект. (ре- ал. фонд ра- бочего вре- мени, час.)	1595,02	1619,16	1601,57	1571,8	1614,77	1612,46	1635,41	1622,88	1579,01	1462,19

Таблица 3.6

Наименова- ние показа- телей	Варианты									
	1		2		3		4		5	
	Базис- ный	Отчет- ный	Базис- ный	Отчет- ный	Базис- ный	Отчет- ный	Базис- ный	Отчет- ный	Базис- ный	Отчет- ный

	период	период	период	период	период	период	период	период	период	период
Ср. спис. числ. персонала (чел.)	260	265	255	250	249	255	238	245	270	260
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Принято (чел.) – всего	18	20	14	12	20	15	19	20	24	20
Выбыло (чел.) – всего	24	26	17	19	15	18	14	20	32	19
в т.ч. в связи с сокр. числ. персонала	10	8	4	7	6	8	5	7	10	3
по собст. желанию	5	6	7	3	2	5	4	5	8	4
в связи и нарушением трудовой дисциплины (прогулы)	2	3	1	1	-	2	1	-	4	3
переведены на смежн. предпр.	3	2	1	2	3	2	2	-	3	1
уход на учебу с отрывом от производ.	1	4	1	-	1	1	1	1	-	1
призыв в армию	1	2	2	2	1	-	-	3	4	3
уход на пенсию	2	1	1	4	2	-	1	4	3	4

Таблица 3.7

Показатели	Варианты									
	1	2	3	4	5					
	Базисный период	Отчетный период	Базисный период	Отчетный период	Базисный период	Отчетный период	Базисный период	Отчетный период	Базисный период	Отчетный период
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Объем продукции в сопоставимых ценах, тыс. руб.	95000	98100	94500	97200	8650	9039	136700	145200	89200	93660
Фонд оплаты труда. Всего, тыс. руб., в т.ч.	40200	41600	23000	24700	5800	6300	86000	88500	43700	44300
1) фонд заработной платы, тыс. руб.	31200	32100	18000	19500	4500	4900	67000	68500	33700	34200
2) социальные выплаты, тыс. руб.	9000	9500	5000	5200	1300	1400	19000	20000	10000	10100

Численность работников, чел.	236	240	137	140	34	39	510	515	256	260
------------------------------	-----	-----	-----	-----	----	----	-----	-----	-----	-----

Задача 7. По данным табл. 3.8 проанализировать соотношение разряда работ и рабочих. Если средний разряд работ будет выше среднего разряда рабочих, определить количество рабочих, которым необходимо повысить квалификацию, чтобы достигнуть полного соответствия. По результатам анализа написать аудиторское заключение об эффективности использования рабочих в соответствии с уровнем выполняемых ими работ (разряда работ).

Таблица 3.8

Показатели	Разряды работ и рабочих						Всего
	I	II	III	IV	V	VI	
Объем работ (тыс. н-ч.)	62	95	175	165	90	70	657
Численность рабочих (чел.)	33	75	120	133	75	45	481
Тарифный коэффициент	1,0	1,08	1,25	1,35	1,6	1,8	

Задача 8. По данным табл. 3.9, используя индексную модель анализа, определить степень выполнения плана по темпам роста производительности труда за три квартала и рассчитать необходимое повышение производительности труда в четвертом квартале, чтобы выполнить годовое плановое задание. По результатам анализа написать аудиторское заключение о принятии оперативного управленческого решения для выполнения запланированных годовых темпов роста производительности труда.

Таблица 3.9

Показатели	За год	в т.ч. по кварталам			
		I	II	III	IV
Плановые темпы роста производительности труда, %	107,2	101,0	101,5	102,0	102,5
Фактические темпы роста производительности труда, %		100,5	100,9	101,0	

Задача 9. По данным табл. 3.10 с использованием модели корреляционно-регрессивного анализа определить зависимость объема выпуска изделий в среднем от их запуска на шести поточных линиях. По результатам анализа написать предложения контроллинга об увеличении выпуска изделий в перспективе.

Таблица 3.10

Число конвейерных линий	1	2	3	4	5	6
Запуск изделий (тыс. шт.)	17	21	12	19	14	13
Выпуск изделий (тыс. шт.)	16,2	19,9	10,6	17,7	13,1	11,9

Задача 10. По данным табл. 4.1 проанализировать обеспеченность организации персоналом. Сделать выводы об эффективности использования персонала в организации с учетом структуры персонала ППП.

Таблица 4.1

Категории работников	Численность персонала организации (чел.)			Абсолютный недостаток или избыток работников (+, -) чел.		
	Базисный год	По плану	Фактически	гр.3 – гр.2	гр.4 – гр.2	гр.4 – гр.3
1	2	3	4	5	6	7

Весь персонал	838	853	843			
в т.ч. ППП	828	841	834			
из него: рабочие	725	730	724			
из них: основные	470	476	469			
вспомога- тельные	255	254	255			
служащие	103	111	110			
из них: руководители	25	26	26			
специалисты	73	80	79			
др. служащие	5	5	5			
непромышлен- ный персонал	10	12	9			

Задача 11. По данным табл. 4.2 проанализировать показатели движения персонала. По результатам анализа сделать выводы об эффективности использования персонала в организации.

Таблица 4.2

Показатели	Базисный период	Отчетный период
Среднесписочная численность, чел.	828	843
Принято рабочих, чел.	35	41
Выбыло рабочих, чел.	49	46
в том числе: переведено на другие предприятия	4	5
уход на учебу с отрывом от производства	5	7
призваны в армию	10	8
уволены по собственному желанию	25	20
уволены за прогул и нарушение трудовой дисциплины	5	6

Задача 12. По данным табл. 4.3 проанализировать удельную трудоемкость выпуска продукции с учетом ассортиментных сдвигов в плановом выпуске продукции, при условии, что численность ППП – 3750 чел. удельный вес рабочих 70%. Сделать выводы об изменении численности рабочих с учетом ассортиментных сдвигов в плановом периоде.

Таблица 4.3

Наименование продукции	Базисный период		Плановый период	
	Объем продукции в стоимостном выражении, тыс.руб.	Затраты труда, тыс. нормо/ч	Объем продукции в стоимостном выражении, тыс.руб.	Затраты труда ¹⁾ На плановый объем, тыс. норма/ч
А	2850	1600	2700	1800

Б	3332	1800	3500	1836,4
В	5218	2133,5	5790	2300
Итого				

¹⁾ Затраты труда на плановый объем продукции рассчитан по базисным нормам.

Задача 13. По данным табл. 4.4 проанализировать эффективность использования фонда заработной платы и выплат социального характера, а также соотношения средней заработной платы (среднего дохода) и производительности труда (выработки). Сделать выводы о влиянии эффективности использования фонда оплаты труда на персонал.

Таблица 4.4

Наименование показателя	Базисный год	Отчетный год	Изменение показателей	
			По уровням (+, -)	По динамике, %
1. Объем продукции, тыс. руб.	95800	98500		
2. Фонд оплаты труда, тыс. руб.	75600	77100		
в т.ч.:				
фонд заработной платы, тыс. руб.	53600	54100		
Выплаты социального характера, тыс. руб.	22000	23000		
3. Среднесписочная численность, чел.	351	360		

Задача 4.5. По данным табл. 4.5 определить количество рабочих, которым требуется повысить квалификацию, при условии: эффективный фонд рабочего времени – 1650 часов, коэффициент выполнения норм 1,02. Написать аудиторское заключение об эффективности повышения квалификации рабочих. Как это отразится на бизнес-процессе организации?

Таблица 14

Экономические показатели	Разряды работ и рабочих				Всего
	III	IV	V	VI	
1. Объем работ, тыс. руб.	160	145	80	95	
2. Численность рабочих, чел.	85	82	42	50	
3. Тарифные коэффициенты	1,200	1,350	1,533	1,783	

Задача 15. В организации за 7 лет вследствие технологической модернизации произошло сокращение и переквалификация персонала. Численность персонала сократилась на 275 человек, а число рабочих мест – на 250 (см. данные табл. 4.6).

Выявить и определить зависимость между числом рабочих мест и численностью персонала, используя линейную регрессионную модель. Написать аудиторское заключение о сбалансированности рабочих мест и работников. Как это отразится на бизнес-процессе организации?

Таблица 4.6

Годы	1	2	3	4	5	6	7	всего
Число рабочих мест	20	25	25	35	45	65	35	250
Численность рабо-	25	29	29	40	50	72	30	275

чих, чел.							
-----------	--	--	--	--	--	--	--

Задача 16. По данным табл. 4.7 проанализировать использование персонала по стажу работы в трех организациях отрасли. По результатам анализа написать аудиторское заключение об использовании персонала (интеллектуального капитала) в каждой организации.

Таблица 4.7

№	Среднесписочная численность, чел.	Стаж работы					Всего
		до 1 года	от 1 до 3	от 3 до 5	от 5 до 10	свыше 10	
I	- » -	160	100	110	65	90	525
II	- » -	230	66	410	55	70	831
III	- » -	60	50	20	30	10	170
Итого:	- » -	450	216	540	150	170	1526

Задача 17. Проанализировать движение персонала на фирме (см. табл. 4.8), написать аудиторское заключение о повышении эффективности управления персоналом в результате улучшения показателей движения персонала.

Как это отразится на бизнес-процессе?

Таблица 4.8

Показатели	Базисный период	Отчетный период
1. Численность персонала, чел.	530	510
2. Принято на работу, чел.	37	31
3. Уволено с работы, чел.	30	35
в т.ч.:		
по собственному желанию	15	17
За нарушение трудовой дисциплины	5	7

Задача 18. На основании данных табл. 4.9 проанализировать показатели найма и увольнений персонала. По результатам анализа написать аудиторское заключение об эффективности работы организации в вопросах найма и увольнения персонала.

Таблица 4.9

Показатели	Базисный период	Отчетный период
1. Средне-списочная численность персонала, чел.	245	250
2. Принято, чел.	17	21
3. Выбыло, чел.	40	52
переведено на другие предприятия, чел.	2	5
уход на учебу, армию, пенсию, чел.	14	18
уволено по собственному желанию	13	19
уволено в связи с сокращением персонала, чел.	3	4

Задача 19. Проанализировать использование рабочего времени в организации (см. табл. 4.10), сделать аудиторское заключение о повышении эффективности управления персоналом в результате улучшения использования рабочего времени. Как это отразится на бизнес-процессе?

Таблица 4.10

Показатели	По плану	Фактически
1. Среднесписочная численность рабочих, чел.	200	191

2. Время, отработанное рабочими, чел.-дн.	43320	39699
3. Неявки на работу, чел.-дн.	7280	8686
в том числе:		
очередные отпуска	5500	5272
отпуска по учебе	380	372
отпуска по беременности и родам	200	172
невыходы по болезни	1100	1394
неявки, разрешенные законом	100	96
неявки с разрешения администрации		180
прогулы		200
простои		1000

Задача 20. По данным табл. 4.11 проанализировать изменение продолжительности рабочего дня (P_d) и дней явок на работу (D_j), а также определить влияние факторов ($Ч_p, P_d, D_j$) на изменение отработанного рабочего времени в человеко-часах. Сделать аудиторское заключение о влиянии улучшения использования рабочего времени на эффективность управления персоналом.

Таблица 4.11

Показатели	Базисный период	Отчетный период
1. Отработано рабочими чел./час.	150705	133114
2. Отработано рабочими чел./дней	19125	17176
3. Средне-списочная численность рабочих, чел.	85	76

Задача 21. Проанализировать состояние нормирования труда в бригаде слесарей по ремонту автомобилей (см. табл. 4.12). Сделать аудиторское заключение о повышении эффективности управления персоналом бригады за счёт улучшения нормирования труда. Как это отразится на бизнес процессе фирмы:

Таблица 4.12

Рабочие бригады (чел.)	Выполнено нормо-часов за месяц		Фактически отработанное время
	Всего	в т.ч. по ТОН	
1	180	130	170
2	165	120	160
3	200	170	176
4	190	160	170
5	195	170	176
Итого:			

Задача 22. По данным табл. 4.13 определить степень выполнения плана по темпам роста производительности труда за три квартала и рассчитать необходимое повышение производительности труда в четвертом квартале, чтобы выполнить годовое плановое задание. Сделать аудиторское заключение о принятии оперативных управленческих решений для выполнения годового планового задания.

Таблица 4.13

Показателя	За год	В т.ч. по кварталам			
		I	II	III	IV
1. Плановые темпы роста произво-	109,3	101,5	102,0	102,0	103,0

дительности труда, %					
2. Фактические темпы роста производительности труда, %		100,5	101,0	101,5	

Задача 23. По данным (табл. 4.14) проанализировать изменение часовой, дневной выработки рабочих, а также годовой выработки рабочих и работающих (ППП). Определить методом абсолютных разниц долю прироста объема продукции за счет изменения численности и выработки рабочих. Сделать аудиторское заключение о влиянии интенсивных факторов на изменение объема продукции.

Таблица 4.14

Показатели	По плану	Фактически
1. Объем продукции, тыс. руб.	34685	35835
2. Среднесписочная численность ППП, чел.	261	259
3. Среднесписочная численность рабочих, чел.	139	145
4. Отработано рабочими, тыс. чкл./час.	251,2	256,9
5. Отработано рабочими, тыс. чел./дн.	32,0	31,5

Задача 24. По данным (табл. 4.15) проанализировать изменение трудоемкости и её влияние на выработку. Сделать аудиторское заключение о значении изменения трудоемкости на изменение выработки.

Таблица 4.15

Показатели	По плану	Фактически
1. Реализованная продукция, тыс. руб.	20500	21000
2. Фактическая трудоемкость реализованной продукции, тыс. чел./час.	1600	1620

Задача 25. Определить возможный рост производительности труда за счет ликвидации нерациональных затрат рабочего времени:

- 1) целодневные прогулы – 134 чел. – дня;
- 2) целодневные простои – 355 чел. – дней;
- 3) забастовки – 176 чел. – дней.

Дневной фонд рабочего времени одного рабочего по балансу 224 дня. Численность рабочих – 62 чел.

Сделать аудиторское заключение о влиянии роста производительности труда на эффективность управления персоналом.

Задача 26. По данным табл. 4.16 сделать аудиторское заключение об эффективности использования ФЗП на фирме.

Таблица 4.16

Показатели	Базисный период	Отчетный период
1. Объем продукции, тыс. руб.	37500	38960
2. Фонд заработной платы, тыс. руб.	9968,3	11000
3. Численность персонала, чел.	102	105

Задача 27. По данным табл. 4.17 сделать аудиторское заключение об эффективности средней заработной платы и дохода по категориям персонала, если индекс потребительских цен за указанный период составил 1,15.

Таблица 4.17

Категории персонала	Базисный год			Отчетный год		
	Числен-	ФЗП (тыс.	Социальные	Числен-	ФЗП (тыс.	Социаль-

	ность (чел.)	руб.)	выплаты (тыс. руб.)	ность (чел.)	руб.)	ные выплата- ты (тыс. руб.)
Рабочие	20	2456	625	22	2695	630
Руководи- тели	5	781	245	5	950	247
Специали- сты	10	1230,4	525,5	11	1650,5	630,4
итого	35	4467,4	1395,5	38	5295,5	1507,4

Задача 28. В организации работают 12 человек: генеральный директор – оклад 15500 руб.; коммерческий менеджер – оклад 14500 руб.; бухгалтер – оклад 13200 руб.; 3 мастера I категории – оклад 12000 руб.; 2 мастера II категории – оклад 11700 руб.; 2 мастера III категории – оклад 11500 руб.; уборщик – оклад 7000 руб.

В организации применяется повременно-премиальная система оплаты труда. Средней размер премии составляет 32 % к месячным окладам работников.

По прогнозам цены на товары в планируемом году возрастут на 28 %. Предприятием принято решение об индексации окладов работников в размере 75 % среднего размера роста цен.

Сделайте аудиторское предложение о новых окладах персоналу, потребности в средствах на оплату труда при условии сохранения доли оплаты труда по окладам в общей заработной плате.

Задача 29. По данным табл. 4.18 проанализировать уровень и динамику ФЗП, дохода, средней заработной платы, среднего дохода. Сделать аудиторское заключение об использовании ФЗП и ФОТ на фирме и его влиянии на эффективность использования персонала.

Таблица 4.18

Показатели	Базисный год	Отчетный год
1) ФЗП, тыс. руб.	55400	56500
В т.ч. оплата за отработанное время	35600	35900
За неотработанное время	12000	12500
Единоновременные поощрительные выплаты	4900	5000
Выплаты на питание, жилье, топливо	2900	3100
2) Выплаты социального характера	6900	7100
3) Расходы, не относящиеся к ФЗП и выплаты социального характера	4900	5000
Итого доход (1+2=3 строки), тыс. руб.	67200	68600
Численность ППП, руб.	500	490

Задача 30. В базисном году в организации расходы на оплату труда персонала составили 1520 тыс. руб., в том числе по окладам и ставкам 1060,0 тыс. руб.; среднесписочная численность персонала 35 чел.; оборот составил 32450,0 тыс. рублей.

В планируемом году оборот торговли возрастет на 5 % в ценах базисного года и на 25 % за счет роста цен; численность персонала останется неизменной.

Средняя заработная плата будет расти в размере 0,9 % на 1 % роста выработки.

Определить сумму средств на оплату труда, уровень этих расходов в процентах к обороту. Сделать аудиторские предложения по возможным путям увеличения заработной платы работникам организации.

Задача 31. Цех выпускает 2 изделия (см. табл. 4.19)

Таблица 4.19

Изделия	Себестоимость одного	Реализованный объем продукции, тыс.	Рыночная цена
---------	----------------------	-------------------------------------	---------------

	изделия		руб.		одного изделия, руб.
	Базисный год	Отчетный год	Базисный год	Отчетный год	
А	200	195	20000	21000	250
Б	500	510	15000	15500	500

По показателю рентабельности изделия сделать аудиторское заключение об эффективности выпуска изделий А и Б.

Задача 32. Определить величину недоданной продукции (ущерб) в результате нерациональных затрат рабочего времени на фирме при следующих условиях:

7. Целодневные простои составили - 260 чел.-дней,
8. Забастовки - 100 чел.-дней,
9. Неявки с разрешения администрации - 700 чел.-дней,
10. Внутрисменные простои - 300 чел.-дней,
11. Прогулы - 50 чел.-дней,
12. Дневная выработка продукции - 210 руб.

Сделать заключение об эффективности использования рабочего времени и его влиянии на увеличение выработки и объема выпускаемой продукции.

Задача 33. Проанализировать использование рабочего времени на предприятии (см. табл. 4.20). Определить ущерб, наносимый предприятию потерями рабочего времени, если средняя норма выработка продукции составила 392,2 руб. Сделать выводы о влиянии использования рабочего времени на прибыль.

Таблица 4.20

Показатели	По плану	Фактически
Среднесписочная численность, чел.	815	808
Время, отработанное рабочими, чел.-дн.	189080	188264
Неявка на работу (без праздничных и выходных дней), чел.-дн.	20375	20660
в т.ч. очередные отпуска	13855	12938
по болезни	4075	5656
Прогулы	-	400
Целодневные простои	-	75
Внутрисменные простои	-	858

Задача 34. По данным табл. 4.21 проанализировать показатели, характеризующие эффект мер по управлению персоналом. Сделать выводы об эффективности действующей системы управления персоналом и её влияние на прибыль.

Таблица 4.21

Показатели, характеризующие эффект от реализации мер по управлению персоналом	Базисный год	Отчетный год	Изменение показателей, (+, -)	
			По уровню	По динамике, %
1. Численность ППП, чел.	520	510		
В т.ч. рабочие	361	349		
2. Квалификационный уровень:				
\bar{P} работ	4,9	5,1		
\bar{P} рабочих	4,8	4,9		
3. Текучесть персонала, %	11,7	13,2		
4. Выработка на 1 ППП, руб.	555,5	570,1		
5. Выработка на 1 рабочего, руб.	684,1	678,3		
6. Повышение квалификации, чел.	50	60		

7. Доля работающих с тяжелыми и вредными условиями труда, %	14	9		
8. Нерациональные потери рабочего времени, тыс. чел.-дн.	2222	2100		
9. Средняя заработная плата ППП, руб.	12000	12900		
В т.ч. рабочих	11500	11700		
10. Среднемесячный доход ППП, руб.	15000	15500		
В т.ч. рабочих	14000	14500		

Критерии оценивания решения задач

оценка «отлично»: ответ на вопросы задачи дан правильно. Объяснение хода её решения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями (в том числе из лекционного курса); ответы на дополнительные вопросы верные, чёткие.

- оценка «хорошо»: ответ на вопросы задачи дан правильно. Объяснение хода её решения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании (в том числе из лекционного материала); ответы на дополнительные вопросы верные, но недостаточно чёткие.

- оценка «удовлетворительно»: ответы на вопросы задачи даны правильно. Объяснение хода её решения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием (в том числе лекционным материалом); ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях.

- оценка «неудовлетворительно»: ответы на вопросы задачи даны неправильно. Объяснение хода её решения дано неполное, непоследовательное, с грубыми ошибками, без теоретического обоснования; ответы на дополнительные вопросы неправильные (отсутствуют).

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедура оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, производится преподавателем в форме текущего контроля и промежуточной аттестации.

Для повышения эффективности текущего контроля и последующей промежуточной аттестации студентов осуществляется структурирование дисциплины на модули. Каждый модуль учебной дисциплины включает в себя изучение законченного раздела, части дисциплины.

Основными видами текущего контроля знаний, умений и навыков в течение каждого модуля учебной дисциплины являются:

- устный опрос;
- подготовка рефератов
- решение ситуационных задач;
- тестовый контроль.

Студент должен выполнить все контрольные мероприятия, предусмотренные в модуле учебной дисциплины к указанному сроку, после чего преподаватель проставляет балльные оценки, набранные студентом по результатам текущего контроля модуля учебной дисциплины.

Контрольное мероприятие считается выполненным, если за него студент получил оценку в баллах, не ниже минимальной оценки, установленной программой дисциплины по данному мероприятию.

Промежуточная аттестация обучающихся проводится в форме *экзамена*.

Экзамен проводится в устной или письменной форме по утвержденным билетам. Каждый билет содержит по два вопроса, и третьего, вопроса или задачи, или практиче-

ского задания.

Первый вопрос в экзаменационном билете - вопрос для оценки уровня обученности «знать», в котором очевиден способ решения, усвоенный студентом при изучении дисциплины.

Второй вопрос для оценки уровня обученности «знать» и «уметь», который позволяет оценить не только знания по дисциплине, но и умения ими пользоваться при решении стандартных типовых задач.

Третий вопрос (задача/задание) для оценки уровня обученности «владеть», содержание которого предполагает использование комплекса умений и навыков, для того, чтобы обучающийся мог самостоятельно сконструировать способ решения, комбинируя известные ему способы и привлекая имеющиеся знания.

По итогам сдачи экзамена выставляется оценка.

Критерии оценки знаний обучающихся на экзамене:

- оценка «отлично» выставляется, если обучающийся обладает глубокими и прочными знаниями программного материала; при ответе на все вопросы билета продемонстрировал исчерпывающее, последовательное и логически стройное изложение; правильно сформулировал понятия и закономерности по вопросам; использовал примеры из дополнительной литературы и практики; сделал вывод по излагаемому материалу;

- оценка «хорошо» выставляется, если обучающийся обладает достаточно полным знанием программного материала; его ответ представляет грамотное изложение учебного материала по существу; отсутствуют существенные неточности в формулировании понятий; правильно применены теоретические положения, подтвержденные примерами; сделан вывод; два первых вопроса билета освещены полностью, а третий доводится до логического завершения после наводящих вопросов преподавателя;

- оценка «удовлетворительно» выставляется, если обучающийся имеет общие знания основного материала без усвоения некоторых существенных положений; формулирует основные понятия с некоторой неточностью; затрудняется в приведении примеров, подтверждающих теоретические положения; все вопросы билета начаты и при помощи наводящих вопросов преподавателя доводятся до конца;

- оценка «неудовлетворительно» выставляется, если обучающийся не знает значительную часть программного материала; допустил существенные ошибки в процессе изложения; не умеет выделить главное и сделать вывод; приводит ошибочные определения; ни один вопрос билета не рассмотрен до конца, даже при помощи наводящих вопросов преподавателя.

Основным методом оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций является балльно-рейтинговая система, которая регламентируется положением «О балльно-рейтинговой системе оценки качества освоения образовательных программ в ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ».

Основными видами поэтапного контроля результатов обучения студентов являются: входной контроль, текущий контроль, рубежный (промежуточный) контроль, творческий контроль, выходной контроль (экзамен).

Уровень развития компетенций оценивается с помощью рейтинговых баллов.

Рейтинги	Характеристика рейтингов	Максимум баллов
Входной	Отражает степень подготовленности студента к изучению дисциплины. Определяется по итогам входного контроля знаний на первом практическом занятии.	5
Рубежный	Отражает работу студента на протяжении всего периода изучения дисциплины. Определяется суммой баллов, которые студент получит по результатам изучения каждого модуля.	60

Творческий	Результат выполнения студентом индивидуального творческого задания различных уровней сложности, в том числе, участие в различных конференциях и конкурсах на протяжении всего курса изучения дисциплины.	5
Выходной	Является результатом аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи экзамена. Отражает уровень освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности.	30
Общий рейтинг	Определяется путём суммирования всех рейтингов	100

Общий рейтинг по дисциплине складывается из входного, рубежного, выходного (экзамен) и творческого рейтинга.

Входной (стартовый) рейтинг – результат входного контроля, проводимого с целью проверки исходного уровня подготовленности студента и оценки его соответствия предъявляемым требованиям для изучения данной дисциплины.

Он проводится на первом занятии при переходе к изучению дисциплины (курса, раздела). Оптимальные формы и методы входного контроля: тестирование, программированный опрос, в т. ч. с применением ПЭВМ и ТСО, решение задач и др.

Рубежный рейтинг – результат рубежного (промежуточного) контроля по каждому модулю дисциплины, проводимого с целью оценки уровня знаний, умений и навыков студента по результатам изучения модуля. Оптимальные формы и методы рубежного контроля: устные собеседования, письменные контрольные опросы, в т.ч. с использованием ПЭВМ и ТСО, результаты выполнения практических заданий.

Выходной рейтинг – результат аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи экзамена, проводимого с целью проверки освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности. Оптимальные формы и методы выходного контроля: письменные экзаменационные или контрольные работы, индивидуальные собеседования.

Творческий рейтинг – составная часть общего рейтинга дисциплины, представляет собой результат выполнения студентом индивидуального творческого задания различных уровней сложности.

В рамках рейтинговой системы контроля успеваемости студентов, семестровая составляющая балльной оценки по дисциплине формируется при наборе заданной в программе дисциплины суммы баллов, получаемых студентом при текущем контроле в процессе освоения модулей учебной дисциплины в течение семестра.

Итоговая оценка компетенций студента осуществляется путём автоматического перевода баллов общего рейтинга в стандартные оценки.

Максимальная сумма рейтинговых баллов по учебной дисциплине составляет 100 баллов.

По дисциплине с экзаменом необходимо использовать следующую шкалу пересчета суммарного количества набранных баллов в четырехбалльную систему:

Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
менее 51 балла	51-67 баллов	68-85 баллов	86-100 баллов