

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ушвицкий Лев Исакович
Должность: и.о. директора Института экономики и управления
Дата подписания: 28.05.2026 11:24:07
Уникальный программный ключ:
46f7031a7046958ffdb4e91f81e2d72693182988

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

УТВЕРЖДАЮ
Директор института
экономики и управления,
д-р экон. наук, профессор
Ушвицкий Л. И.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Аудит и контроллинг персонала

Направление подготовки	38.04.01 Экономика
Направленность (профиль)	Экономика фирмы и отраслевых рынков
Год начала обучения	2026
Форма обучения	очная
Реализуется в семестре	3

Введение

1. Назначение: Фонд оценочных средств по дисциплине «Аудит и контроллинг персонала» предназначен для контроля достижения обучающимися требуемых компетенций посредством оценивания полученных ими результатов обучения, соответствующих индикаторам достижения компетенций образовательной программы высшего образования «Экономика фирмы и отраслевых рынков» по направлению подготовки 38.04.01 Экономика.

2. ФОС является приложением к программе дисциплины «Аудит и контроллинг персонала»

3. Разработчик: Панкратова О. В., канд. экон. наук, доцент, кафедры экономики и внешнеэкономической деятельности

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель Куш Е.Н. - председатель УМК института экономики и управления.

Члены комиссии:

Пучкова Е. Е. - член УМК института экономики и управления, и.о. зам. директора по учебной работе;

Айбазова З. С. - член УМК института экономики и управления, доцент кафедры экономики и внешнеэкономической деятельности

Представитель организации-работодателя: Лацинников В.А., канд. экон. наук, директор ООО «Флаг».

Экспертное заключение: фонд оценочных средств по дисциплине «Аудит и контроллинг персонала» рекомендуется для оценки результатов обучения и уровня сформированности компетенций у обучающихся образовательной программы высшего образования «Экономика фирмы и отраслевых рынков» по направлению подготовки 38.04.01 Экономика.

26 января 2026 г.

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

1. Описание критериев оценивания компетенции на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Компетенция (ии), индикатор (ы)	Уровни сформированности компетенци(ий)			
	Минимальный уровень не достигнут (неудовлетвор ительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетвори тельно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
<i>ПК-1. Способен собирать, обрабатывать и анализировать экономическую информацию с целью обоснования стратегических, тактических и оперативных планов развития предприятия.</i>				
Результаты обучения по дисциплине: <i>Индикатор: ИД-1 ПК-1.</i> Знает и применяет методы сбора и обработки экономической информации, а также осуществления технико-экономических расчетов и анализа хозяйственной деятельности организации с целью принятия организационно-управленческих решений, которые могут привести к повышению экономической эффективности организации.				Применяет методы сбора и обработки экономической информации, осуществляет технико-экономические расчеты с целью оценки эффективности управления человеческими ресурсами фирмы.
<i>ИД-2 ПК-1.</i> Разрабатывает эконометрические и финансово-экономические модели исследуемых процессов, явлений и объектов, относящихся к сфере профессиональной деятельности, оценивает и интерпретирует полученные результаты.				Разрабатывает финансово-экономические модели исследуемых процессов, явлений и объектов, относящихся к сфере управления персоналом фирмы.

ИД-3 ПК-1. Владеет навыками проектного управления и разработки мер по обеспечению режима экономии, повышению рентабельности производства, конкурентоспособности выпускаемой продукции.				
				Владеет навыками проектного управления и разработки мер по обеспечению режима экономии, повышению рентабельности производства.
<i>ПК-3. Способен обосновать выбор информационно-аналитических систем для формирования баз данных и проведения экономических расчетов.</i>				
Результаты обучения по дисциплине: <i>Индикатор:</i> ИД-1 ПК-3. Осуществляет сбор, систематизацию, хранение и поддержание в актуальном состоянии баз данных для проведения экономических расчетов				Систематизирует базы данных о состоянии и движении персонала на предприятии
ИД-2 ПК-3. Анализирует информационно-аналитические системы для формирования баз данных и проведения экономических расчетов				Формирует базы данных для проведения экономических расчетов
ИД-3 ПК-3. Решает профессиональные задачи с применением информационно-аналитических систем				Решает профессиональные задачи по аудиту и контроллингу персонала с применением информационно-аналитических систем

Оценивание уровня сформированности компетенции по дисциплине осуществляется на основе «Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам

магистратуры - в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет» в актуальной редакции.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетенция
		Семестр 3	
1	e)	Необходимость появления на современных предприятиях контроллинга можно объяснить: a) повышением нестабильности внешней среды b) усложнением системы управления предприятием c) информационным бумом d) общекультурным стремлением и синтезом интеграции различных областей знания и человеческой деятельности e) все перечисленное	ПК-1
2	f)	При проведении аудита найма, аудитор исходит из того, что успешность найма зависит от: a) наличия информации о потребностях в персонале (количественный, качественный, временной аспекты) a) целей организации b) знания ситуации на внешнем рынке труда c) действующих норм трудового законодательства d) мобильности работников e) демографической ситуации f) все перечисленное	ПК-1
3	f)	Функции контроллинга включают в себя: a) управленческий учет b) планирование c) контроль d) координацию e) выработку рекомендаций для принятия управленческих решений f) все перечисленное.	ПК-1

4	a)	Задача контроллинга – путем подготовки и представления необходимой информации ориентировать руководство на принятие решений и необходимых действий: a) да b) нет	ПК-1
5	a) c) d)	Затраты, связанные с наймом персонала можно разделить на три категории: a) зарплата b) прочие затраты, соответствующие прямым расходам c) затраты, связанные с расходами на функционирование административных служб по набору d) затраты на адаптацию	ПК-1
6	c)	Аудит персонала исследует вопросы: a) управления организацией в целом b) линейного управления подчиненными организационными функциями в разрезе его объектов и функциональной (технической) работы организационных функций c) всё перечисленное	ПК-1
7	a) b)	По виду измерения контроллинг подразделяется на (выберите 2 варианта): a) количественный b) качественный c) оперативный	ПК-1
9	d) e)	Виды аудита персонала: a) аудит системы управления персоналом b) аудит функций управления персоналом c) аудит процессов управления персоналом d) внутренний АУП e) внешний АУП f) всё перечисленное	ПК-1
10	e)	Аудит персонала: a) показывает вклад кадровой службы в достижение конечных целей организации b) повышает профессиональный имидж службы управления персоналом c) стимулирует рост ответственности и профессионализма работников службы управления персоналом d) уточняет права и обязанности службы управления персоналом	ПК-1

		е) всё перечисленное	
11	а) б)	По времени контроллинг различается (выберите 2 варианта): а) стратегический б) оперативный с) долгосрочный д) краткосрочный	ПК-1
12	h)	Информация, которую предоставляет система контроллинга, должна отвечать следующим требованиям: а) достоверность б) полнота с) релевантность д) полезность е) понятность f) своевременность g) регулярность h) все перечисленное	ПК-1
13	д)	Суть аудита персонала сводится к: а) диагностике причин, возникающих в организации проблем б) оценке важности и возможностей разрешения с) формированию конкретных рекомендаций для руководства организацией д) всё перечисленное	ПК-1
14	е)	Аудит персонала проводится с использованием методов диагностического исследования системы управления персоналом, отличительными чертами которого являются: а) нацеленность на общеорганизационную эффективность б) строгая форма программы проверки, процедур и заключения с) независимость аудитора по отношению к организации д) профессионализм в выполнении проверки е) всё перечисленное	ПК-1
15	е)	При определении системы показателей контроллинга необходимо соблюсти следующие требования: а) объем показателей должен быть ограничен б) показатели должны содержать данные по всему предприятию в целом, а также по всем его подразделениям	ПК-1

		с) выбранные показатели должны быть динамичными и перспективными и сопоставимыми (обеспечение возможности сопоставления данных по периодам, по предприятиям и т.д.) д) показатели должны иметь характер раннего предупреждения е) все перечисленное	
16	е)	Анализ выбранных подконтрольных показателей включает в себя: а) сравнение нормативных и фактических значений с целью выявления отклонений б) выявление причин и виновников отклонений с) определение зависимости между полученными отклонениями и конечными результатами деятельности предприятия д) анализ влияния полученных отклонений на конечные результаты е) все перечисленное	ПК-1
17	а)	Цель аудита увольнений – оценка устойчивости кадрового «ядра» организации. Уровень устойчивости коллектива складывается из: а) числа постоянных работников, образующих основу коллектива б) численности работников, которые в результате проведенных мероприятий удовлетворили свои притязания в трудовой деятельности с) неустойчивой части коллектива д) всё перечисленное	ПК-1
18	с)	Можно выделить три цели аудита соответствия: а) гарантия качества информации б) обеспечение соблюдения правовых, нормативных или сослагательных актов с) всё перечисленное д) обеспечение выполнения внутрифирменных инструкций	ПК-1
19	а) с)	Стратегический аудит выделяет два аспекта: а) соответствует ли политика вознаграждений целям предприятия, его общей и социальной стратегии б) отвечает ли система социальных вознаграждений специфике деятельности предприятия и уровню его развития с) учтены ли возможности политики вознаграждения в планах и в программах организации	ПК-1
20	а)	Аудит – это метод осуществления диагностического исследования: а) да б) нет	ПК-1

21	a) b) c)	Назовите три уровня контроллинга персонала: a) контроллинг затрат b) контроллинг результативности c) контроллинг эффективности d) контроллинг оперативности	ПК-3
22	e)	Цели кадрового контроллинга: a) поддержка кадрового планирования b) обеспечение гарантии надежности и повышения качества информации о персонале c) обеспечении координации в рамках функциональной подсистемы управления персоналом, а также по отношению к другим функциональным подсистемам организации d) повышении гибкости в управления персоналом посредством своевременного выявления недостатков и рисков для кадровой работы и т.д e) все перечисленное	ПК-3
23	d)	Задачи кадрового контроллинга: a) создание кадровой информационной системы b) анализ имеющейся информации с точки зрения ее значимости для кадровой службы c) проверка эффективности отдельных кадровых подсистем (функций) d) все перечисленное	ПК-3
24	f)	Основными направлениями анализа качества управления персоналом организации считаются: a) анализ кадровой политики b) оценка качества основных документов, регламентирующих работу персонала c) оценка важнейших формальных правил и процедур, обеспечивающих процесс управления персоналом d) оценка основных элементов организационной культуры, оказывающих воздействие на поведение работников e) оценка показателей, характеризующих качество управления персоналом f) все перечисленное.	ПК-3
25	a) b) c) d)	Перечень показателей, характеризующих качество управления персоналом включает (выберите 4 правильных ответа): a) уровень текучести кадров b) морально-психологический климат в коллективе	ПК-3

		с) удовлетворенность работников работой d) трудовые показатели e) количество уровней и звеньев в структуре управления организации	
26	a) b)	Факторы, оказывающие влияние на эффективность работы персонала подразделяются на следующие категории: a) действующие со стороны работника b) действующие со стороны организации c) действующие со стороны смежников d) все перечисленное	ПК-3
27	a) b) c) d)	К факторам, оказывающим влияние на эффективность работы со стороны работника включают (выберите 4 правильных ответа): a) способности, личностные и деловые качества b) мотивация c) отношение с руководителем и коллегами по работе d) профессиональные знания и навыки e) обеспеченность необходимыми ресурсами	ПК-3
28	g)	К факторам, оказывающим влияние на эффективность работы со стороны организации относятся (выберите правильный ответ): a) условия работы b) стиль руководства c) знания и квалификация руководителя d) система стимулирования труда e) оргкультура организации f) состояние оборудования и обеспеченность необходимыми ресурсами g) профессиональные знания и навыки исполнителей g) все перечисленное	ПК-3
29	a) b) c) e)	Количественные показатели оценки персонала включают следующие критерии (выберите 4 правильных ответа): a) производительность труда b) объем продаж c) количество обработанных документов d) количество мероприятий e) количество ошибок при выполнении работ	ПК-3
30	a) b)	Формами обратной связи при проведении аудита персонала являются (выберите два правильных ответа):	ПК-3

		а) устная обратная связь б) письменная обратная связь в) связующая обратная связь	
31	д)	Суть аудита персонала сводится к: а) диагностике причин возникающих в организации проблем б) оценке важности проблем и возможностей разрешения в) формулированию конкретных рекомендаций для руководства организации г) все перечисленное	ПК-3
32	а) в)	Аудит персонала – это (2 правильных ответа): а) форма диагностического обследования сферы управления персоналом организации в рамках научного исследования, консультационной работы, б) осуществления управленческих функций, технической работы по управлению персоналом в) направление управленческого аудита, приложение инструмента аудиторских исследований к проблемам управления персоналом г) экспертная диагностика персонала	ПК-3
33	а) б) в)	Отличительные черты аудита персонала: а) нацеленность на общеорганизационную эффективность б) формальность программы проверки процедур и заключения в) независимость аудитора г) профессионализм в выполнении д) независимость в выполнении проверки е) все перечисленное	ПК-3
34	д)	Какими критериями характеризуются потери времени: а) число прогулов б) число опозданий на работу в) количество и частота не санкционированных перерывов г) все перечисленное	ПК-3
35	а) б)	Какими критериями характеризуется текучесть кадров: а) количество увольнений по инициативе администрации б) количество увольнений по собственному желанию в) стаж работы для разных групп увольняющихся г) все перечисленное	ПК-3
36	а) б)	Оценка рабочего поведения, характеризуется критериями (выберите 3 правильных ответа):	ПК-3

	c)	a) поведение в трудовых ситуациях b) рабочее поведение при взаимодействии с руководителями c) поведение с клиентами d) поведение с друзьями, членами семьи	
37	e)	К методам оценки работы персонала относятся: a) установление стандартов и нормативов b) оценка на основании письменных характеристик c) шкала оценки d) методы ранжирования e) заданное распределение f) оценка рабочего поведения g) управления по целям h) все перечисленное	ПК-3
38	a)	Метод оценки работы персонала «управление по целям» используется для оценки труда (выберите 2 правильных ответа): a) руководителей b) специалистов c) рабочих	ПК-3
39	c)	Какой из перечисленных методов считается трудоемким и требует значительных затрат (выберите 2 правильных ответа): a) установление стандартов и нормативов b) шкалы оценки c) управления по целям	ПК-3
40	f)	К инструментам исследования в аудите персонала относятся: a) интервью b) анкетные опросы c) анализ официальных документов d) внешняя информация e) эксперименты в области управления персоналом f) все перечисленное	ПК-3
36		Сущность задачи и направления аудита персонала	ПК-1
37		Аудит как диагностика причин возникающих в организации проблем, оценка возможности их разрешения, разработка рекомендаций для организации	ПК-1
38		Аудит персонала как направление аудиторской деятельности.	ПК-1
39		Цели и направления аудита персонала.	ПК-1

40		Объект аудита. Субъекты оценки.	ПК-1
41		Принципы аудиторской проверки.	ПК-1
42		Аудит персонала как инструмент организационного развития.	ПК-1
43		Контроллинг в системе управления персоналом	ПК-1
44		Понятие контроллинга	ПК-1
45		Контроллинг как механизм саморегулирования, обеспечивающий обратную связь в системе управления.	ПК-1
46		Система контроллинга персонала. Основные объекты контроллинга.	ПК-1
47		Структура контроллинга персонала: постановка целей и задач, планирование затрат на персонал, управленческий учет, сбор информации, контроль изменения показателей, выработка управленческого решения, анализ отклонения плановых и результативных показателей.	ПК-1
48		Методология аудита персонала	ПК-1
49		Сущность аудита: контроль, оценка процессов и результатов	ПК-1
50		Правовые основы аудита, особенности правоприменительной практики.	ПК-1
51		Многоаспектность сферы аудита.	ПК-1
52		Особенности применяемых аудиторских методов и методик.	ПК-1
53		Особенности технологии организации аудита.	ПК-1
54		Кадровый мониторинг.	ПК-1
55		Виды аудита персонала.	ПК-1
56		Исследовательские подходы к аудиту персонала.	ПК-1
57		Особенности договора о проведении аудита.	ПК-1
58		Этапы аудита. Структура аудиторского заключения	ПК-3
59		Оценка результативности труда персонала	ПК-3
60		Анализ трудовых показателей. Анализ ресурсов. Анализ затрат. Анализ эффективности труда.	ПК-3
61		Определение уровня эффективности выполнения работы.	ПК-3
62		Анализ производительности труда.	ПК-3
63		Анализ численности и состава работников. Анализ использования фонда заработной платы. Анализ эффективности премиальных систем.	ПК-3
64		Разработка и экономическое обоснование мероприятий по совершенствованию организации и планирования заработной платы.	ПК-3
65		Оценка продуктивности и качества на рабочем месте.	ПК-3

66		Анализ кадрового потенциала организации	ПК-3
67		Аудит персонала как система аналитической оценки кадрового потенциала организации.	ПК-3
68		Анализ эффективности деятельности персонала.	ПК-3
69		Анализ соответствия кадрового потенциала организации ее целям и стратегии развития.	ПК-3
70		Анализ соответствия деятельности персонала и структур управления организации существующей нормативно-правовой базе.	ПК-3
71		Этапы и методы проведения аудита персонала	ПК-3
72		Аудит персонала как инструмент управления.	ПК-3
73		Оценка затрат на персонал организации	ПК-3
74		Затраты на персонал как интегральный показатель, объединяющий расходы предприятия, понесенные на каждом этапе системы управления персоналом.	ПК-3
75		Международная стандартная классификация стоимости труда.	ПК-3
76		Классификация затрат на персонал по целям управления.	ПК-3
77		Методы учета затрат. Бюджет затрат на персонал.	ПК-3
78		Формирование источников выплат с использованием инструментов контроллинга.	ПК-3
		В истекшем году технологическая трудоемкость продукции составила 3500 тыс. нормо-часов, фонд рабочего времени 220 дней по 8 ч., нормы в среднем выполнялись на 120 %. Численность вспомогательных рабочих в основных цехах составляла 15% численности основных рабочих. Во вспомогательных цехах трудятся 50 % от числа рабочих основных цехов. Рабочие составляют 70 % численности всего промышленно-производственного персонала. Определить соответствие фактической численности запланированной на текущий год с учетом того, что в планируемом периоде предполагалось в результате осуществления организационно-технических мероприятий снизить трудоемкость на 6 % (при условии неизменности других показателей). Фактически численность работающих на предприятии в текущем периоде составила 3849 человек.	ПК-1

		Фактическая численность производственного персонала составляет 5 чел. Определить ее соответствие нормативной численности на основе имеющихся исходных данных, используя метод трудоемкости. Таблица 1- Исходные данные <table><tr><th>Показатели</th><th>Вид работы А</th><th>Вид работы В</th></tr><tr><td>Трудоемкость изделия, час</td><td></td><td></td></tr><tr><td>изделие 1</td><td>0,8</td><td>0,5</td></tr><tr><td>изделие 2</td><td>0,3</td><td>0,4</td></tr><tr><td>Производственная программа, штук</td><td></td><td></td></tr><tr><td>изделие 1</td><td>1000</td><td>1000</td></tr><tr><td>изделие 2</td><td>1200</td><td>1200</td></tr><tr><td>Время для изменения остатка незавершенного производства, час.</td><td></td><td></td></tr><tr><td>изделие 1</td><td>100</td><td>150</td></tr><tr><td>изделие 2</td><td>170</td><td>120</td></tr><tr><td>Планируемый процент выполнения норм, %</td><td>104</td><td>105</td></tr><tr><td>Полезный фонд времени одного работника, час.</td><td>432,5</td><td>432,5</td></tr></table>	Показатели	Вид работы А	Вид работы В	Трудоемкость изделия, час			изделие 1	0,8	0,5	изделие 2	0,3	0,4	Производственная программа, штук			изделие 1	1000	1000	изделие 2	1200	1200	Время для изменения остатка незавершенного производства, час.			изделие 1	100	150	изделие 2	170	120	Планируемый процент выполнения норм, %	104	105	Полезный фонд времени одного работника, час.	432,5	432,5	ПК-1
Показатели	Вид работы А	Вид работы В																																					
Трудоемкость изделия, час																																							
изделие 1	0,8	0,5																																					
изделие 2	0,3	0,4																																					
Производственная программа, штук																																							
изделие 1	1000	1000																																					
изделие 2	1200	1200																																					
Время для изменения остатка незавершенного производства, час.																																							
изделие 1	100	150																																					
изделие 2	170	120																																					
Планируемый процент выполнения норм, %	104	105																																					
Полезный фонд времени одного работника, час.	432,5	432,5																																					
		Определите удельный вес факторов – увеличение численности персонала и рост производительности труда – в приросте выпуска продукции на предприятии. Таблица 1- Исходные данные приведены <table><tr><th>Показатели</th><th>План</th><th>Факт</th><th>Отклонение, %</th></tr><tr><td>Выпуск продукции, тыс. руб.</td><td>120000</td><td>125000</td><td>104</td></tr><tr><td>Численность работающих, чел.</td><td>3020</td><td>3120</td><td>103</td></tr><tr><td>Выработка на одного работающего, руб.</td><td>39735</td><td>40064</td><td>100,8</td></tr></table>	Показатели	План	Факт	Отклонение, %	Выпуск продукции, тыс. руб.	120000	125000	104	Численность работающих, чел.	3020	3120	103	Выработка на одного работающего, руб.	39735	40064	100,8	ПК-1																				
Показатели	План	Факт	Отклонение, %																																				
Выпуск продукции, тыс. руб.	120000	125000	104																																				
Численность работающих, чел.	3020	3120	103																																				
Выработка на одного работающего, руб.	39735	40064	100,8																																				
		Фактическая численность рабочих-заточников в инструментальном цехе составляет 16 человек. Определить требуемую численность рабочих, исходя из запланированной программы выпуска и необходимых норм времени, а также ее соответствие фактической численности.	ПК-1																																				

		<table><tr><th colspan="3">Таблица 1- Исходные данные</th></tr><tr><th>Заточка:</th><th>Программа на плановый период (количество заточек инструмента), тыс.шт.</th><th>Норма времени плановая на заточку инструмента, н-ч.</th></tr><tr><td>Новых резцов</td><td>100</td><td>0,15</td></tr><tr><td>Износившихся резцов</td><td>315</td><td>0,04</td></tr><tr><td>Сверл</td><td>60</td><td>0,05</td></tr><tr><td>Универсального инструмента</td><td>30</td><td>0,02</td></tr><tr><td>Пил</td><td>4</td><td>0,25</td></tr><tr><td>Проч. инструмента</td><td>50</td><td>0,15</td></tr></table> Плановый коэффициент выполнения норм = 1,15, плановый ФРВ одного заточника в год = 1880 час.	Таблица 1- Исходные данные			Заточка:	Программа на плановый период (количество заточек инструмента), тыс.шт.	Норма времени плановая на заточку инструмента, н-ч.	Новых резцов	100	0,15	Износившихся резцов	315	0,04	Сверл	60	0,05	Универсального инструмента	30	0,02	Пил	4	0,25	Проч. инструмента	50	0,15	
Таблица 1- Исходные данные																											
Заточка:	Программа на плановый период (количество заточек инструмента), тыс.шт.	Норма времени плановая на заточку инструмента, н-ч.																									
Новых резцов	100	0,15																									
Износившихся резцов	315	0,04																									
Сверл	60	0,05																									
Универсального инструмента	30	0,02																									
Пил	4	0,25																									
Проч. инструмента	50	0,15																									
		Аудит использования рабочего времени. Среднесписочная численность работников предприятия за отчетный год составила 1000 человек. Предприятие работает по пятидневной рабочей неделе. Праздничные и выходные дни составили 111000 чел.дней. Дни очередного отпуска – 18000 чел.дней. Отпуска по беременности и родам – 36000 чел.-дней. Отпуска по учебе – 3000 чел.-дней. Неявки по болезни – 5000 чел.-дней. Другие неявки, разрешенные законом – 1000 чел.дней. Неявки с разрешения администрации – 2700 чел. дней. Прогулы – 200 чел-дней. Провести аудиторский анализ эффективности использования рабочего времени. Для этого: 1) рассчитать использование ресурсов рабочего времени в среднем на одного работника; 2) определить структуру ресурсов рабочего времени в % к календарному фонду времени работников; 3) определить и рассчитать показатели, характеризующие эффективность использования ресурсов рабочего времени предприятия (в т.ч. удельный вес полезного ФРВ в номинальном ФРВ, процент потерь рабочего времени, показатель абсентеизма и пр.). Исходные и расчетные данные представить в виде таблицы.	ПК-3																								

		Таблица 1 - Использование ресурсов рабочего времени						
		Ресурсы РВ за отч. год	Человеко-дни	Использование ресурсов рабочего времени				
				Структура ресурсов РВ	Всего чел.дней	В среднем на одного работника	В % к ФРВ календарному	
		ФРВ календарный	1. Праздничные и выходные дни					
			2. Неявки на работу					
			В том числе:					
			2.1. дни очередного отпуска					
			2.2. отпуска по учебе					
			2.3. отпуска по беременности и родам					
			2.4. неявки по болезни					
			2.5. другие неявки, разрешенные законом					
			2.6. неявки с разрешения администрации					
			2.7. прогулы					
		3. Фактически отработанные дни						
		Итого						
		По данным таблицы 1, 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?					ПК-3	
		Таблица 1 – Показатели						
		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		
		По данным таблицы 2, проанализировать изменение продолжительности рабочего дня (Р _д) и дней явок на работу (Д _я), а также определить влияние факторов (Ч _р , Р _д , Д _я) на изменение отработанного рабочего времени в человеко-					ПК-3	

		часах. Сделать аудиторское заключение о влиянии улучшения использования рабочего времени на эффективность управления персоналом. Таблица 1 – Показатели													
		<table><tr><th>Показатели</th><th>Базисный период</th><th>Отчетный период</th></tr><tr><td>1. Отработано рабочими чел./час.</td><td>150705</td><td>133114</td></tr><tr><td>2. Отработано рабочими чел./дней</td><td>19125</td><td>17176</td></tr><tr><td>3. Средне-списочная численность рабочих, чел.</td><td>85</td><td>76</td></tr></table>	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	
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													

2. Описание шкалы оценивания

Результаты обучения по дисциплине «Аудит и контроллинг персонала» соотнесенные с индикаторами достижения компетенций ПК-1, ПК-3 оцениваются по пятибалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно».

3. Критерии оценивания компетенций

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами при ответе на практикоориентированные вопросы, принимает правильные управленческие решения, владеет навыками и приемами решения практических задач, выполняет тестовые задания на 100 процентов. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций ПК-1, ПК-3 достигнуты на высоком уровне.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов, владеет необходимыми навыками и приемами ответов на них, правильно применяет теоретические положения при решении практических задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения, выполняет тестовые задания на 70 процентов. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций ПК-1, ПК-3 достигнуты на хорошем уровне.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при ответе на вопросы и при выполнении практических заданий и решении кейс-задач, выполняет тестовые задания на 50 процентов. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций ПК-1, ПК-3 достигнуты на базовом уровне.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями отвечает на вопросы, допускает существенные ошибки при решении заданий практического уровня, выполняет тестовые задания на 49 процентов и ниже. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций ПК-1, ПК-3 не достигнуты.