

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Костровец Лариса Борисовна
Должность: директор
Дата подписания: 17.05.2026 16:10:01
Уникальный программный ключ:
6882606104c36dbde41c4ab93a65382136a292d6

Приложение 4
к образовательной программе

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.01.18 Кадровый аудит и контроллинг

(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.03 Управление персоналом

(код, наименование направления подготовки)

Управление персоналом организации и государственной службы

(наименование образовательной программы)

Бакалавр

(квалификация)

Очная форма обучения

(форма обучения)

Год набора – 2026

Донецк

Автор(ы)-составитель(и) РПД:

Петенко Анастасия Владимировна, канд. экон. наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда

Заведующий кафедрой:

Стадник Алла Мироновна, канд. наук по гос. упр., доцент, заведующий кафедрой управления персоналом и экономики труда

Рабочая программа дисциплины Б1.В.01.18 Кадровый аудит и контроллинг одобрена на заседании кафедры управления персоналом и экономики труда, факультета государственной службы и управления, Донецкого филиала РАНХиГС

протокол № 7 от «04» марта 2026 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание и структура дисциплины
4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания
5. Формы аттестации и типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам
6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине
7. Методические материалы по освоению дисциплины
8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»
9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Дисциплина Б1.В.01.18 Кадровый аудит и контроллинг обеспечивает формирование у обучающихся следующих профессиональных компетенций:

ОТФ/ТФ и реквизиты ПС <i>(при наличии)</i>	Код компетенции	Наименование компетенции	Код индикатора достижения компетенции	Наименование индикатора достижения компетенции	Образовательный результат
А/01.6 Сбор, мониторинг и обработка данных для проведения расчетов экономических показателей организации, 08.043 «Экономист предприятия», утв. приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30.03.2021 № 161н.	ПК-3	Способен организовывать систему оплаты труда персонала	ПК-3.2	Формирует бюджет фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	3-7 Знает методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате 3-12 Знает основы налогового законодательства Российской Федерации 3-21 Знает основные метрики и аналитические срезы в области процессов обеспечения оплаты труда персонала У-10 Умеет обеспечивать соблюдение требований законодательства Российской Федерации и корпоративных политик в области обработки персональных данных и конфиденциальной информации
А/02.6 Расчет и анализ экономических показателей результатов	ПК-5	Способен анализировать рынок труда и трудовые ресурсы	ПК-5.3	Собирает и анализирует целевую информацию о рынке труда в соответствии и с картой	3-2 Знает трудовое законодательство Российской Федерации У-3 Умеет готовить аналитические

деятельность и организаци и, 08.043 «Экономист предприяти я», утв. приказом Министерст ва труда и социальной защиты Российской Федерации от 30.03.2021 № 161н.				поиска кандидатов	отчеты
--	--	--	--	----------------------	--------

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Общий объем дисциплины:

4,00 з.е., 144 ак.час

Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий: 59 ак. час на контактную работу с преподавателем, из них 24 ак.час на лекции и 24 ак.час на практические занятия. 67 ак. час на самостоятельную работу обучающихся.

Б1.В.01.18 Кадровый аудит и контроллинг реализуется на 8-м семестре 4-го курса после изучения дисциплин:

- Организационные теории и модели управления
- Модели профессиональных компетенций и анализ потенциальных сотрудников
- Качество и уровень жизни населения

3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

3.1. Структура дисциплины (модуля)

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и (или) разделов	Объем дисциплины, ак.час											Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации		
		ВСЕГО	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий							Самостоятельная работа					
			Период теоретического обучения				Период промежуточной аттестации (сессия)								
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		ИК	КСР	КЭ	Кат тЭК	К о н т р о л ь	СРкр		СРэк	СР
			Л	ВЛ	ЛР	ПЗ									
Тема 1.	Раздел 1. Теоретические основы консалтинговой деятельности. Кадровый консалтинг как отрасль управленческого консультирован	16	4	0	0	4	0	0	0	0	0	0	8	Доклад, Тестирование, Контрольное задание	

	персонала. Кадровый аутсорсинг и тимбилдинг, принципы ведения аутсорсинга кадрового учета													Контрольное задание,
Тема 6.	Раздел 3. Аудит персонала. Аудит персонала: методология, практическая работа аудитора по персоналу	12	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	8	Тестирование, Контрольное задание Контрольное тестирование
Тема 7.	Раздел 4. Консалтинг и методы обучения. Консалтинг в области обучения персонала	12	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	8	Тестирование, Контрольное задание
Тема 8.	Раздел 4. Консалтинг и методы обучения. Консалтинг и возникающие риски	15	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	11	Тестирование Контрольное задание Контрольное тестирование
Промежуточная		29	0	0	0	0	0	0	2	9	0	18	0	Экзамен

аттестация														
Итого		144	24	0	0	24	0	0	2	9	0	18	67	

Используемые сокращения:

Л – лекции - занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации обучающимся педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях,).

ВЛ – видео лекции.

ЛР – лабораторные работы.

ПЗ – практические занятия (за исключением лабораторных работ).

ИК – индивидуальные консультации.

КСР – контроль самостоятельной работы

КЭ – консультации перед экзаменом

Каттэк – контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий

СРкр – самостоятельная работа на подготовку курсовой работы/ курсового проекта.

СРэк – самостоятельная работа на подготовку к экзамену.

СР – самостоятельная работа в семестре на подготовку к учебным занятиям.

3.2. Содержание дисциплины

Раздел 1. Теоретические основы консалтинговой деятельности.

Тема 1. Кадровый консалтинг как отрасль управленческого консультирования. ПК-3.2, ПК-5.3

Понятие консалтинга. Различия между предпринимателем и менеджером-консультантом. Система управления персоналом. Методы консалтинга. Принципы консалтинга. Элементы консалтинга

Раздел 1. Теоретические основы консалтинговой деятельности.

Тема 2. Особенности подбора и управления персоналом в консалтинге Профессиональные стандарты кадрового консалтинга. ПК-3.2, ПК-5.3

Предпосылки возникновения консалтинговых услуг. Профессиональные объединения консультантов. Причины образования, функции и традиции объединений консультантов.

Раздел 2. Кадровый консалтинг в системе управления

Тема 3. Консалтинговый сервис и рынок. ПК-3.2, ПК-5.3

Предпосылки возникновения профессиональных объединений консультантов. История развития профессиональных объединений консультантов. Мировой опыт профессиональных объединений консультантов. Специфические отличия рынка консалтинговых услуг. Структура современного консалтингового сервиса. Ценовая политика консалтинговых услуг

Раздел 2. Кадровый консалтинг в системе управления

Тема 4. Субъекты и объекты кадрового консалтинга. ПК-3.2, ПК-5.3

Рынок образовательных услуг, его субъекты и особенности ценообразования. Западный подход к обучению персонала. Тренинг как образовательная услуга. Консультирование в области обучения. Консультирование в области построения систем стимулирования. Консультирование в области управления карьерой и создания кадрового резерва.

Раздел 3. Аудит персонала. Кадровый аутсорсинг и тимбилдинг

Тема 5. Кадровый аутсорсинг и тимбилдинг, принципы ведения аутсорсинга кадрового учета. ПК-3.2, ПК-5.3

Система современного консалтинга. Классификация консалтингового сервиса по предметному признаку. Современное состояние и особенности мирового рынка консалтинговых услуг. Маркетинг услуг в области кадрового консалтинга. Характеристики и динамика рынка консалтинговых услуг в России. Методы изучения рынка кадрового консалтинга.

Раздел 3. Аудит персонала. Кадровый аутсорсинг и тимбилдинг

Тема 6. Принципы ведения аутсорсинга кадрового учета. ПК-3.2, ПК-5.3

Сущность понятия кадровый консалтинг. Два подхода к трактовке

кадрового консалтинга в узком смысле слова. Цель и задачи кадрового консалтинга. Методы управления персоналом. Процессное консультирование в управлении персоналом. Обеспечение независимости и объективности по отношению к клиенту. Методология аудитора. Риски при проведении аудита. Направления аудита.

Раздел 4. Консалтинг и методы обучения.

Тема 7. Консалтинг в области обучения персонала. ПК-3.2, ПК-5.3

Рынок образовательных услуг, его субъекты и особенности ценообразования. Западный подход к обучению персонала. Тренинг как образовательная услуга. Коучинг как разновидность консультирования. Особенности коучинга как формы консультирования руководителей. Формирование запроса на коучинг. Консультирование в области обучения. Консультирование в области построения систем стимулирования. Консультирование в области управления карьерой и создания кадрового резерва

Раздел 4. Консалтинг и методы обучения.

Тема 8. Консалтинг и возникающие риски. ПК-3.2, ПК-5.3

Риск, связанный со вступлением России в ВТО. Кадровый риск. Риск, связанный с МСФО. комплексный риск. Репутационный риск. «Квартимакс» метод «варимакс» метод максимизирующий величину модифицированный «варимакс» метод.

4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания

4.1. Оценочные материалы по дисциплине Б1.В.01.18 Кадровый аудит и контроллинг входят в состав оценочных материалов по образовательной программе. Совокупность оценочных материалов по всем дисциплинам (модулям) образовательной программы составляют фонд оценочных средств (далее – ФОС). ФОС используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с целью оценивания достижения обучающимися планируемых результатов обучения.

4.2. ФОС разработан как комплекс проверочных заданий различного типа и уровня сложности, включает критерии и шкалы оценивания, а также «ключи» правильных ответов. ФОС формируется как отдельный документ и хранится в электронном виде, доступ к ФОС предоставлен ограниченному кругу лиц.

4.3. Для самостоятельной работы обучающихся при подготовке к текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации в рабочих

программах дисциплин размещены типовые проверочные задания, которые можно условно разделить на задания закрытого, комбинированного и открытого типов.

Задания закрытого типа — это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных.

Задания комбинированного типа – это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных и обосновать свой выбор.

Задания открытого типа — это задания, в которых на каждый вопрос должен быть предложен развернутый обоснованный ответ.

В зависимости от типа задания рекомендованы определенная последовательность выполнения и система оценивания выполнения заданий.

4.4. Типы заданий, сценарии выполнения, критерии оценивания

ТИП ЗАДАНИЯ	ИНСТРУКЦИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких предложенных	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В). 	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква
Задание закрытого типа на установление соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов. 2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д. 3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов. 4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4). 	Ответ считается верным, если правильно указаны цифры или буквы
Задание закрытого типа с выбором нескольких	Прочитайте текст, выберите правильные ответы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов. 	Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из

<p>правильных ответов из нескольких вариантов предложенных</p>		<p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Выбрать несколько правильных ответов.</p> <p>4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г).</p>	<p>одного столбца верно сопоставлены с позициями другого)</p>
<p>Задание закрытого типа на установление последовательности</p>	<p>Прочитайте текст и установите последовательность</p>	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Построить верную последовательность из предложенных элементов.</p> <p>4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БАВ или 135).</p>	<p>Ответ считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр</p>
<p>Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора</p>	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа</p>	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Выбрать один верный ответ.</p> <p>4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.</p>	<p>Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа</p>

		5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).	
Задание открытого типа с развернутым ответом	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса. 2. Продумать логику и полноту ответа. 3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки. 4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ 	<p>Ответ считается верным:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Отсутствие фактических ошибок. 2. Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа). 3. Обоснованность ответа (наличие аргументов). 4. Логическая последовательность излагаемого материала.

4.5. Общая шкала оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с применением БРС

Оценка по шкале ECTS	Сумма баллов за все виды учебной деятельности	Оценка по государственной шкале	Определение
A	90 – 100	«Отлично»	отличное выполнение с незначительным количеством неточностей
B	80 – 89	«Хорошо»	в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 10%)
C	75 – 79		в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 15%)
D	70 – 74	«Удовлетворительно»	неплохо, но со значительным количеством недостатков
E	60 – 69		выполнение удовлетворяет минимальные критерии
FX	35 – 59	«Неудовлетворительно»	с возможностью повторной сдачи
F	0 – 34		с обязательным повторным изучением дисциплины (выставляется комиссией)

Соотношение баллов за текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию, а также повторную промежуточную аттестацию:

Максимальная сумма баллов за текущий контроль успеваемости	Максимальная сумма баллов за промежуточную аттестацию	Максимальная итоговая балльная оценка	Максимальная сумма баллов за повторную промежуточную аттестацию
100 баллов	100 баллов	100 баллов	100 баллов

5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам

5.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.01.18 Кадровый аудит и контроллинг используются следующие формы текущего контроля

успеваемости обучающихся (в том числе, задания к контрольным точкам): доклад, опрос, тестирование, контрольное задание.

5.2. Типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся (вне контрольных точек):

Раздел 1. Теоретические основы консалтинговой деятельности.

Тема 1. Кадровый консалтинг как отрасль управленческого консультирования. ПК-3.2, ПК-5.3

Тестовые задания:

Тест 1.

Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

Кадровый аудит — это:

- а) процесс набора персонала на вакантные должности
- б) система оценки соответствия кадрового потенциала целям и стратегии организации
- в) процедура увольнения сотрудников по инициативе работодателя
- г) расчёт заработной платы и налогов с неё

Какой из показателей относится к группе «состояние кадровой документации» при кадровом аудите?

- а) коэффициент текучести кадров
- б) наличие и правильность заполнения трудовых договоров
- в) уровень производительности труда
- г) доля расходов на обучение в ФОТ

Тест 2.

Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.

Выбрать несколько правильных ответов.

Записать только буквы выбранных вариантов ответа.

Контроллинг персонала — это:

- а) система финансового контроля деятельности HR-службы

б) система информационно-аналитической поддержки управления персоналом

в) юридическая проверка кадровых документов

г) аттестация сотрудников на соответствие занимаемой должности

Какой коэффициент характеризует интенсивность выбытия работников по всем причинам?

а) коэффициент оборота по приёму

б) коэффициент постоянства состава

в) коэффициент оборота по выбытию

г) коэффициент внутренней мобильности

Тест 3.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Построить верную последовательность из предложенных элементов.

Записать буквы (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности.

а) Консультанты помогают организациям разрабатывать стратегии и оптимизировать бизнес-процессы.

б) Консалтинг всегда связан только с финансовым аудитом и налоговыми консультациями.

в) Консультанты могут проводить обучение сотрудников и внедрять новые технологии.

г) Основная цель консалтинга — помочь клиентам достигать своих бизнес-целей и улучшать результаты.

Раздел 1. Теоретические основы консалтинговой деятельности.

Тема 2. Особенности подбора и управления персоналом в консалтинге Профессиональные стандарты кадрового консалтинга. ПК-3.2, ПК-5.3

Тестовые задания:

Тест 1.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

При проведении кадрового аудита метод «анализ документов» НЕ включает:

- а) проверку трудовых книжек
- б) анализ штатного расписания
- в) наблюдение за поведением сотрудников в неформальной обстановке
- г) проверку личных дел

Если коэффициент текучести кадров превышает нормативное значение (например, 10–15%), это свидетельствует:

- а) о стабильности коллектива
- б) о проблемах в системе управления персоналом
- в) о высоком уровне автоматизации
- г) об эффективной системе мотивации

Контрольные задания:

Задание 1.

Среднесписочная численность персонала организации за год — 450 человек.

За год принято 65 человек, уволено 50 человек, из них:

- по собственному желанию — 35 человек,
- за нарушение трудовой дисциплины — 5 человек,
- по сокращению штата — 10 человек.

Рассчитайте:

- коэффициент оборота по приёму,
- коэффициент оборота по выбытию,
- коэффициент текучести кадров.

Сделайте вывод о динамике.

Задание 2.

В ходе кадрового аудита выявлено, что фонд оплаты труда (ФОТ) за год составил 24 млн руб. Среднесписочная численность — 80 человек. Выручка организации — 120 млн руб. Прибыль — 18 млн руб.

Рассчитайте:

- среднюю заработную плату на одного работника,
- производительность труда (на одного работника),
- рентабельность персонала,
- долю ФОТ в выручке.

Раздел 2. Кадровый консалтинг в системе управления

Тема 3. Консалтинговый сервис и рынок. ПК-3.2, ПК-5.3

Тестовое задание:

HR-контроллинг выполняет функцию:

- а) только учётную
- б) только контрольную
- в) планирования, контроля, анализа и прогнозирования
- г) исключительно юридической защиты

Что из перечисленного является объектом кадрового аудита?

- а) только руководители организации
- б) кадровые процессы, документация, структура, результативность
- в) только бухгалтерская отчётность
- г) внешняя среда организации

Контрольные задания:

Задание 1.

В организации в 2022 году затраты на подбор персонала составили 800 тыс. руб., принято 40 человек. В 2023 году затраты на подбор — 1 200 тыс. руб., принято 50 человек.

Определите стоимость найма одного сотрудника в каждом году. Сравните эффективность подбора.

Задание 2.

По данным HR-контроллинга, плановый коэффициент текучести на год — 8%. Фактический коэффициент составил 12%. Среднесписочная численность — 300 человек.

Рассчитайте абсолютное и относительное отклонение по текучести.

Определите возможные потери (если стоимость замены одного сотрудника — 50 тыс. руб.).

Раздел 2. Кадровый консалтинг в системе управления

Тема 4. Субъекты и объекты кадрового консалтинга. ПК-3.2, ПК-5.3

Тестовое задание:

Тест 1.

Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

Что из перечисленного является объектом кадрового аудита?

- а) только руководители организации
- б) кадровые процессы, документация, структура, результативность

- в) только бухгалтерская отчетность
- г) внешняя среда организации

Бенчмаркинг в HR-контроллинге — это:

- а) сравнение HR-показателей организации с лучшими практиками
- б) сокращение штата
- в) внедрение штрафных санкций
- г) аутсорсинг кадрового учёта

Контрольные задания:

Задание 1.

Работник и работодатель заключили трудовой договор сроком на 1 год. В процессе работы возник конфликт по поводу условий оплаты труда. Какие основные стороны участвуют в социально-трудовых отношениях и каковы их права и обязанности в данной ситуации?

Задание 2.

В компании работают 150 сотрудников. За последний год коллектив заключил коллективный договор, в результате чего минимальная заработная плата увеличилась на 10%. Сейчас минимальная зарплата составляет 25 000 рублей.

Вопрос: Какой была минимальная зарплата сотрудников до заключения договора? На сколько рублей увеличилась минимальная зарплата за год?

Раздел 3. Аудит персонала. Кадровый аутсорсинг и тимбилдинг

Тема 5. Кадровый аутсорсинг и тимбилдинг, принципы ведения аутсорсинга кадрового учета. ПК-3.2, ПК-5.3

Тестовое задание:

Тест 1.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

Какой показатель относится к результативности обучения персонала?

- а) доля затрат на обучение в выручке
- б) изменение производительности труда после обучения

- в) количество поданных заявлений об увольнении
- г) средний возраст сотрудников

Согласно практике кадрового аудита, обязательной проверке подлежат:

- а) личные увлечения сотрудников
- б) соблюдение трудового законодательства
- в) политические взгляды работников
- г) семейное положение

Контрольные задания:

Задание 1.

Задача 1: Компания планирует провести тимбилдинг для 60 сотрудников. Время проведения мероприятия — 8 часов. Если организаторы хотят разделить участников на команды по 10 человек, сколько команд получится?

Задание 2.

Для проведения командных игр необходимо обеспечить оборудование для 4 групп по 8 человек в каждой группе. В магазине есть 32 набора оборудования. Можно ли провести все игры одновременно и почему?

Раздел 3. Аудит персонала. Кадровый аутсорсинг и тимбилдинг

Тема 6. Принципы ведения аутсорсинга кадрового учета. ПК-3.2, ПК-5.3

Тестовое задание:

Тест 1.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

Что такое аутсорсинг?

- а) Передача части бизнес-процессов сторонней организации
- б) Внутренний аудит компании
- в) Проведение тренингов для сотрудников
- д) Внедрение новых технологий в компании

Какие задачи выполняет аудит персонала?

- а) Анализ эффективности работы сотрудников и соблюдения трудовой дисциплины
- б) Разработка новых продуктов компании

- в) Оценка рыночной стоимости компании
- г) Проведение рекламных кампаний

Почему компании используют аутсорсинг?

- а) Для снижения издержек и повышения эффективности
- б) Чтобы увеличить внутреннюю численность сотрудников
- в) Для проведения внутренних тренингов
- г) Для улучшения корпоративной культуры

Что включает в себя аудит персонала?

- а) Проверку соответствия квалификации требований должности
- б) Оценку финансовых показателей компании
- в) Анализ рыночной ситуации
- г) Разработку маркетинговой стратегии

Контрольные задания:

Задание 1.

Создайте схему в виде блок-схемы или описания, которая иллюстрирует основные принципы ведения аутсорсинга кадрового учета. Включите в схему следующие пункты: передача функции, контроль качества, соблюдение конфиденциальности, автоматизация процессов.

Опишите или нарисуйте схему, где отображается последовательность или взаимосвязь этих принципов в процессе аутсорсинга кадрового учета.

Раздел 4. Консалтинг и методы обучения.

Тема 7. Консалтинг в области обучения персонала. ПК-3.2, ПК-5.3

Тестовое задание:

Тест 1.

Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

Что является основной целью обучения персонала?

- а) Уменьшение заработной платы
- б) Повышение профессиональных навыков и компетенций
- в) Увеличение рабочего

Какой метод обучения наиболее эффективен для развития командных навыков?

- а) Самостоятельное чтение литературы
- б) Тренинги и групповые упражнения
- в) Просмотр видео в свободное время

Что важно учитывать при организации обучения персонала?

- а) Индивидуальные потребности и уровень подготовки сотрудников
- б) Только бюджет организации
- в) Только предпочтения руководителя

Контрольные задания:

Задание 1.

Разработайте цифровую платформу для оценки эффективности программ обучения сотрудников. Она должна включать автоматическую сборку данных о посещаемости, тестировании и уровне компетенций. Опишите основные функциональные требования и алгоритм обработки данных для формирования отчетов.

Задание 2.

Создайте модель цифрового консалтинга по внедрению системы обучения с использованием аналитики больших данных. Определите ключевые показатели эффективности (KPI), собираемые данные и методы их анализа для оптимизации учебных программ и повышения результативности обучения.

Раздел 4. Консалтинг и методы обучения. Тема 8. Консалтинг и возникающие риски. ПК-3.2, ПК-5.3

Тестовое задание:

Тест 1.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

Согласно практике кадрового аудита, обязательной проверке подлежат:

- а) личные увлечения сотрудников
- б) соблюдение трудового законодательства
- в) политические взгляды работников
- г) семейное положение

HR-контроллинг НЕ занимается:

- а) расчётом бюджета на персонал
- б) разработкой системы КРІ для HR
- в) управлением производственным оборудованием
- г) анализом эффективности подбора

Коэффициент абсентеизма измеряет:

- а) уровень невыходов на работу без уважительной причины
- б) долю женщин в коллективе
- в) количество сверхурочных часов
- г) среднюю заработную плату

Контрольные задания:

Задание 1.

Компания планирует внедрить новую обучающую платформу по рекомендации консалтинговой фирмы. Вероятность того, что проект столкнется с техническими сбоями, оценивается в 20%. В случае сбоя, компания понесет убытки в размере 500 000 рублей.

Вопрос: Какова ожидаемая потеря компании из-за риска технических сбоев?

Задание 2.

При консультационных услугах по оптимизации бизнес-процессов вероятность того, что проект не оправдает ожиданий клиента и потребует дополнительных затрат, составляет 15%. Дополнительные затраты в случае неудачи составляют 300 000 рублей.

Вопрос: Какой риск в денежном выражении несет компания-консультант?

5.3. Один или несколько тематических блоков дисциплины завершаются контрольной точкой (далее – КТ). Текущий контроль успеваемости по дисциплине предусматривает не менее 2 (двух) и не более 10 (десяти) КТ в течение периода освоения дисциплины.

Максимальное количество баллов за любой тип работ в рамках КТ составляет 100 (сто) баллов.

Распределение весовых коэффициентов по КТ в рамках текущего контроля успеваемости по дисциплине и формулы расчета:

Наименование контрольной точки	Максимальное количество баллов за работу в рамках КТ, которое может набрать обучающийся	Коэффициент веса контрольной точки	Результат контрольной точки, участвующий в формировании итоговой балльной оценки по дисциплине
--------------------------------	---	------------------------------------	--

			(отражается в журнале БРС в СДО)
КТ 1	100	0,1	10
КТ 2	100	0,1	10
КТ 3	100	0,1	10
КТ 4	100	0,1	10
Итого:	x	0,4	40

Формула расчета результата контрольной точки:

Результат контрольной точки = Количество баллов за работу в рамках КТ x Коэффициент веса контрольной точки.

5.4. Формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ и типовые оценочные материалы:

**КТ – 1.
Тема 1-2**

Доклад:

Подготовка докладов - пять групповых докладов с обсуждением трудовых процессов и их влияние на рынок труда.

Тематика докладов:

1. Место кадрового аудита в системе управления персоналом организации.
2. Виды кадрового аудита: обязательный, инициативный, внутренний, внешний.
3. Методика аудита кадровой документации: пошаговый алгоритм.
4. HR-контроллинг: сущность, цели, инструменты.
5. Система ключевых показателей эффективности (KPI) в кадровом контроллинге.

Методические рекомендации по подготовке доклада.

Подготовка доклада способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, приучает критически мыслить. При написании доклада по заданной теме составляется план, подбираются основные источники. В процессе работы с источниками, систематизируют полученные сведения, делают выводы и обобщения.

Подготовка доклада требует от обучающегося большой самостоятельности и серьезной интеллектуальной работы, которая принесет наибольшую пользу, если будет включать с себя следующие этапы: изучение наиболее важных научных работ по данной теме, перечень которых дает сам преподаватель; анализ изученного материала, выделение наиболее значимых для раскрытия темы фактов, мнений разных ученых и научных положений;

обобщение и логическое построение материала доклада, например, в форме развернутого плана; написание текста доклада с соблюдением требований научного стиля.

Построение доклада включает три части: вступление, основную часть и заключение. Во вступлении указывается тема доклада, устанавливается логическая связь ее с другими темами или место рассматриваемой проблемы среди других проблем, дается краткий обзор источников, на материале которых раскрывается тема и т. п. Основная часть должна иметь четкое логическое построение, в ней должна быть раскрыта тема доклада. В заключении обычно подводятся итоги, формулируются выводы, подчеркивается значение рассмотренной проблемы и т. п.

Критерии оценивания доклада:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
Содержание и раскрытие темы	0-20	Детальное, последовательное описание всех этапов с конкретными примерами
Грамотность изложения	0-20	Соблюдены все правила грамматики, орфографии и пунктуации
Стилистика	0-20	Единый стиль изложения, точные формулировки, уместное использование терминов, лаконичность
Логика изложения	0-20	Чёткая последовательность изложения, логические связи между частями текста, аргументы подтверждают выводы
Оригинальность	0-20	Уникальный подход к теме, нестандартные решения, инновационные идеи, собственная позиция автора
Итого максимально:	100	

КТ – 2.

Тема 3-4

Опрос:

Вопросы для опроса:

№ п.п.	Содержание вопроса

1.	Коэффициент текучести кадров: нормы, факторы, методы снижения.
2.	Аудит системы оплаты труда и материального стимулирования.
3.	Оценка экономической эффективности обучения персонала (ROI обучения).
4.	Кадровые риски: идентификация, оценка, минимизация.
5.	Бенчмаркинг в HR: сравнение с лучшими практиками.
6.	Аудит соблюдения трудового законодательства (трудовые договоры, отпуска, увольнения).

Критерии оценивания опроса:

Диапазон баллов	Описание критерия
85-100	Обучающийся полно излагает материал (отвечает на вопрос), дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.
65-84	Обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.
55-64	Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.
0-54	Обучающийся обнаруживает незнание вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

КТ – 3.

Тема 5-6.

Тестовые задания с инструкцией по выполнению:

Тест 1.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать несколько правильных ответов.

Записать только буквы выбранных вариантов ответа.

Какой из перечисленных документов является обязательным при проведении внутреннего кадрового аудита?

- а) приказ о проведении аудита
- б) бизнес-план на 5 лет
- в) коллекция резюме кандидатов
- г) план маркетинга

ROI (окупаемость) инвестиций в персонал рассчитывается как:

- а) (прибыль от персонала – затраты на персонал) / затраты на персонал
- б) затраты на персонал / выручка
- в) численность персонала / прибыль
- г) выручка / численность персонала

Тест 2.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать несколько правильных ответов.

Записать только буквы выбранных вариантов ответа.

Какие два показателя относятся к ключевым индикаторам кадрового контроллинга?

- а) коэффициент текучести кадров
- б) курс акций компании
- в) доля ключевых сотрудников, прошедших оценку
- г) температура воздуха в офисе

Какие две задачи решает кадровый аудит?

- а) проверка соблюдения трудового законодательства
- б) прогнозирование курса валют
- в) оценка эффективности HR-процессов
- г) разработка новой производственной технологии

Тест 3.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать несколько правильных ответов.

Записать только буквы выбранных вариантов ответа.

Какие два документа обязательно проверяются при аудите кадрового учёта?

- а) трудовой договор
- б) листок нетрудоспособности работника
- в) книга учёта движения трудовых книжек
- г) протокол собрания акционеров

Какие два метода относятся к методам кадрового аудита?

- а) интервьюирование руководителей и работников
- б) анализ финансовой отчётности (бухгалтерский баланс)
- в) проверка кадровых приказов
- г) SWOT-анализ внешней среды (общий)

КТ – 3.

Тема 7-8.

Тестовые задания с инструкцией по выполнению:

Тест 1.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать несколько правильных ответов.

Записать только буквы выбранных вариантов ответа.

Какие две функции выполняет HR-контроллинг?

- а) сервисная (подготовка данных)
- б) производственная (выпуск продукции)
- в) аналитическая (выявление отклонений)
- г) логистическая (доставка товаров)

Тест 2.

Тесты на установление соответствия

Инструкция: К каждой позиции левого столбца подберите соответствующую позицию из правого столбца. Запишите попарно буквы и цифры в таблицу.

Установите соответствие между понятием и определением

1. Кадровый аудит	А. Система показателей и управленческих решений в сфере персонала
-------------------	---

2. HR-контроллинг	Б. Проверка соответствия кадровых процессов требованиям законодательства и целям компании
3. Текучесть кадров	В. Отношение числа уволившихся к среднесписочной численности
4. Абсентеизм	Г. Доля невыходов на работу по неуважительным причинам
5. Кадровая документация	Д. Трудовые договоры, приказы, личные карточки, графики отпусков

Критерии оценивания тестовых заданий:

Диапазон баллов	Описание критерия	
85-100	Свыше 80% правильных ответов.	Обучающийся демонстрирует глубокое познание в освоенном материале.
65-84	Свыше 70% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен полностью, без существенных ошибок.
55-64	Свыше 50% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен не полностью, имеются значительные пробелы в знаниях.
0-54	Менее 50% правильных ответов.	Обучающимся материал не освоен, знания обучающегося ниже базового уровня.

Контрольные задания:

Задание 1.

Анализ текучести кадров В компании за год уволилось 120 сотрудников. Среднесписочная численность — 1000 человек. Рассчитайте коэффициент текучести кадров.

Задание 2.

Анализ эффективности обучения За квартал 50 сотрудников прошли обучение. После обучения их производительность повысилась на 15%. В среднем по компании производительность до обучения — 80 единиц. Рассчитайте увеличение общего объема выполненных работ (в единицах), если до обучения было выполнено 10 000 единиц.

Задание 3.

Анализ кадрового состава. В компании 200 сотрудников, из них 30 — руководители. Расчет доли руководителей: Рассчитайте процент руководящих кадров.

Задание 4.

Анализ уровня мотивации. По результатам опроса 300 сотрудников 70% выразили удовлетворение своей работой, а 30% — недовольство. Рассчитайте численность недовольных сотрудников.

Критерии оценивания контрольных заданий:

Диапазон баллов	Описание критерия
85-100	Обучающимся задание выполнено без ошибок и в полном объеме.
65-84	Обучающимся в целом задание выполнено, имеются отдельные неточности или недостаточно полные ответы, не содержащие ошибок.
55-64	Обучающимся допущены отдельные ошибки при выполнении задания
0-54	У обучающегося отсутствуют ответы на большинство вопросов задачи, задание не выполнено или выполнено не верно.

5.5. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий (*при необходимости*).

Для решения контрольных заданий обучающемуся разрешается использование калькулятора.

6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине

6.1. Промежуточная аттестация (экзамен) проводится в письменной форме. Обучающийся получает экзаменационный билет с вариантами задач. Обучающийся получает чистые маркированные листы бумаги для записей решения задач, затем приступает к решению. Необходимо дать ответ в письменном виде, подробно изложив ход решения, при необходимости завершить решение выводами.

6.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Типовые проверочные задания для самоподготовки обучающегося к промежуточной аттестации:

Раздел 1. Теоретические основы консалтинговой деятельности.

Тема 1. Кадровый консалтинг как отрасль управленческого консультирования. ПК-3.2, ПК-5.3

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

№ п.п.	Вопрос
.	Сущность, предмет, задачи дисциплины «КаикК» и ее взаимосвязь с другими учебными дисциплинами
.	Место кадрового аудита в системе управления персоналом организации.
.	Виды кадрового аудита: обязательный, инициативный, внутренний, внешний
.	HR-контроллинг: сущность, цели, инструменты
.	Методика аудита кадровой документации: пошаговый алгоритм

1.2. Контрольные задания с ключами правильных ответов:

Задание 1.

Анализ отклонений по численности персонала
Плановая численность сотрудников на месяц — 500 человек. Фактическая численность на конец месяца — 470 человек. Рассчитайте отклонение в процентах и определите его влияние на плановые расходы на оплату труда, если плановые расходы — 5 000 000 рублей.

Задание 2.

Анализ эффективности найма
За квартал было принято на работу 50 сотрудников. Средняя стоимость найма одного сотрудника — 20 000 рублей. Общее число уволенных за тот же период — 30 человек, средняя стоимость увольнения — 15 000 рублей. Рассчитайте чистые затраты на кадровое движение за квартал.

2. Задания комбинированного типа:

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
-----------	--------------------	---------------------	--

1.	<p>Что такое коэффициент текучести кадров? Варианты ответов: а) Процент сотрудников, прошедших обучение б) Процент уволенных сотрудников за период от средней</p>		
2.	<p>Тест 2:Что показывает анализ отклонений по численности персонала? Варианты ответов: а) Изменение уровня мотивации сотрудников б) Разницу между плановой и фактической численностью персонала, а также влияние на расходы</p>		

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Тест 1.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

К услугам кадрового консалтинга не имеют отношения:

А) ведение кадрового делопроизводства

Б) совместный проект коуча и клиента по достижению карьерной цели, а также повышение мотивации (коучем) клиента, выражающейся в поддержке и сопровождении клиента до получения им необходимого результата

В) восстановление кадрового делопроизводства

Г) кадровое делопроизводство с нуля

К принципам кадрового консалтинга не имеют отношения:

А) принцип научности

Б) принцип профессиональной компетентности

В) принцип приоритетности интересов клиента

Г) принцип независимости мышления и независимости поведения

Тест 2.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать несколько правильных ответов.

Записать только буквы выбранного варианта ответа.

А) клиент (руководители и специалисты организации, нуждающиеся в консультационных услугах)

Б) система организационно-психологических мероприятий по диагностике и, при необходимости, коррекции организационной структуры и/или культуры предприятия (организации) с целью улучшения производственных показателей, оптимизации социально-психологического климата, усиления мотивации персонала

В) оказание консультационных услуг топ менеджменту организаций по вопросам управления персоналом

Г) консультант или консалтинговая фирма

Раздел 1. Теоретические основы консалтинговой деятельности.

Тема 2. Особенности подбора и управления персоналом в консалтинге Профессиональные стандарты кадрового консалтинга. ПК-3.2, ПК-5.3

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

№ п.п.	Вопрос
1.	Аудит соблюдения трудового законодательства (трудовые договоры, отпуска, увольнения).
2.	Роль HR-контроллинга в разработке бюджета на персонал.

1.2. Контрольные задания с ключами правильных ответов.

Задание 1.

В цифровом контексте, что такое миграция данных по персоналу?

- а) Перенос информации с одного устройства на другое
- б) Восстановление данных после сбоя системы
- в) Создание резервной копии данных

Задание 2.

Что означает термин "воспроизводство" в цифровой среде базы данных по персоналу?

- а) Процесс копирования и распространения цифрового контента
- б) Создание новых программ и приложений
- в) Удаление устаревших данных из системы

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	Что такое кадровый аудит? а) Проверка финансовых отчетов компании б) Комплексная проверка состояния и эффективности кадровой политики и процессов		
2.	Какая из следующих задач НЕ относится к кадровому аудиту? а) Анализ соблюдения трудового законодательства б) Разработка новых продуктов		

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Тест 1.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

К комплексным задачам HR-службы не относятся:

- а) А) собеседование
- б) Б) исследование регионального рынка рабочей силы

- в) В) проверка качества документов, правильность их составления с точки зрения кадрового делопроизводства, юридической грамотности
- г) Г) поиск и подбор кадров (включая анализ резюме)

Ассесмент – это:

- а) атестирование работников компании (профессиональный, психологический портрет)
- б) определение социологического психотипа человека и прогноз для бизнеса
- в) диагностика вероятности совершения служебных злоупотреблений, склонности к хищениям, взяткам, нарушениям дисциплины и т.п
- г) психодинамический тест, позволяющий оценить не только существующие деловые качества сотрудника, но и «заглянуть в будущее», выявить его движущие мотивы и оптимальные способы стимулирования

К функциям кадрового консалтинга не имеют отношения:

- а) проведение обследования, или аудита: консультант изучает ресурсы компании, результаты ее деятельности, управленческую политику с целью определения ее сильных и слабых сторон и ключевых проблем
- б) оказание консультационных услуг топ менеджменту организаций по вопросам управления персоналом
- в) выполнение функций эксперта
- г) помощь в реализации решения проблем

Раздел 2. Кадровый консалтинг в системе управления Тема 3. Консалтинговый сервис и рынок. ПК-3.2, ПК-5.3

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

№ п.п.	Вопрос	Ответ
1.	Консалтинговый сервис	
2.	Элементы консалтингового сервиса	

1.2. Контрольные задания с ключами правильных ответов.

Задание 1.

Разработать стратегию внедрения системы бизнес-аналитики (BI) для клиента, с учетом автоматизации сбора данных, визуализации отчетов и поддержки принятия решений. Какие ключевые этапы необходимо учитывать?

Задание 2.

Анализ потребностей бизнеса и определение ключевых показателей (KPI)
Подбор подходящей платформы BI и технологий
Интеграция источников данных и настройка автоматического сбора информации
Создание дашбордов и визуализационных отчетов.
Обучение сотрудников работе с системой.
Тестирование и оптимизация системы для повышения эффективности.

2. Задания закрытого типа.

2.1. Тестовые задания.

Тест 1.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

Объект кадрового стратегического консалтинга – это:

- а) консультант или консалтинговая фирма
- б) клиент (руководители и специалисты организации, нуждающиеся в консультационных услугах)
- в) оказание консультационных услуг топ менеджменту организаций по вопросам управления персоналом
- г) система организационно-психологических мероприятий по диагностике и, при необходимости, коррекции организационной структуры и/или культуры предприятия (организации) с целью улучшения производственных показателей, оптимизации социально-психологического климата, усиления мотивации персонала

К определениям кадрового консалтинга не имеют отношения:

- а) А) вид деятельности, связанный с решением задач, стоящих перед руководителями высшего звена в области управления человеческим капиталом, с целью увеличения прибыльности бизнеса
- б) Б) система организационно-психологических мероприятий по диагностике и, при необходимости, коррекции организационной структуры и/или культуры предприятия (организации) с целью улучшения производственных показателей, оптимизации социально-психологического климата, усиления мотивации персонала

- в) В) вид деятельности, связанный с решением задач, стоящих перед менеджерами высшего звена в области управления человеческими ресурсами, с целью увеличения прибыльности бизнеса
- г) Г) оказание консультационных услуг топ менеджменту организаций по вопросам управления персоналом

Тест 2.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать несколько правильных ответов.

Записать только буквы выбранного варианта ответа.

Какие из перечисленных факторов относятся к показателям качества трудовой жизни?

- а) уровень оплаты труда;
- б) количество осадков в регионе;
- в) условия и безопасность труда;
- г) плотность населения.

Выберите два показателя, которые непосредственно используются для оценки неравенства доходов:

- а) коэффициент Джини;
- б) индекс потребительских цен;
- в) децильный коэффициент;
- г) уровень занятости.

Раздел 2. Кадровый консалтинг в системе управления

Тема 4. Субъекты и объекты кадрового консалтинга. ПК-3.2, ПК-5.3

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

№ п.п.	Вопрос	Ответ
1.	Консультирование в области обучения	
2.	Консультирование в области построения систем стимулирования	

1.2. Контрольные задания с ключами правильных ответов.

Задание 1.

Задача: На предприятии возник конфликт между руководством и работниками по поводу изменения условий труда и уровня заработной платы. Работники требуют повышения зарплаты и улучшения условий работы, а руководство считает, что это приведет к увеличению затрат и ухудшению конкурентоспособности предприятия.

Вопрос: Какие меры можно предпринять для разрешения этого социально-трудового конфликта?

Задание 2.

Работник компании обращается к руководству с просьбой о повышении заработной платы и улучшении условий труда. Руководство обещает рассмотреть вопрос, но требует предоставить аргументы о необходимости повышения. В чем заключается правильное построение социально-трудовых отношений в такой ситуации?

Варианты ответа:

а) Работник должен вести диалог, аргументировать свои требования и слушать мнение руководства.

б) Работник должен требовать выполнение своих требований немедленно, не обсуждая причины.

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	Принцип независимости и объективности предполагает: а) постоянное наращивание консультантами уровня профессиональной компетентности б) интересы настоящего клиента выше интересов бывших клиентов и собственных		
2.	Аудит кадрового делопроизводства – это:		

	<p>а) анализ кадровой документации на предмет соответствия требованиям трудового законодательства и внутренним нормативным актам, определяющих порядок оформления, ведения, систематизации, хранения и архивации кадровой документации</p> <p>б) исполнение функций отдела кадров в частичном или полном объёме</p>		
--	---	--	--

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Тест 1.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

Аудит – это ...

- а) вид профессиональной деятельности по независимой оценке операций организации;
- б) проверка на предмет экономического здоровья предприятия (организации);
- в) одна или совокупность организационно-экономических проблем, связанных с функциональной деятельностью фирм;
- г) форма осуществления контроля как функция управления.

Изменение места и сферы приложения труда, рода деятельности и производительных функций работника это ...

- А) профессиональное движение;
- Б) расширение функций работника;
- В) оборот дров;
- Г) движение кадров.

Коэффициент приёма кадров:

- А) $K_d = \frac{Ч_n}{Ч_r} * 100$;
- Б) $K_{пк} = \frac{Ч_{п}}{Ч_r} * 100$;
- В) $Ч_r = \frac{Ч_{рi}}{Д_k}$;

Г) $K_T = \frac{Ч_v}{Ч_{ср}} * 100$.

Раздел 3. Аудит персонала. Кадровый аутсорсинг и тимбилдинг
Тема 5. Кадровый аутсорсинг и тимбилдинг, принципы ведения аутсорсинга кадрового учета. ПК-3.2, ПК-5.3

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

№ п.п.	Вопрос	Ответ
1.	Аутсорсинг	
2.	Крафт технологии	

1.2. Контрольные задания.

Задание 1.

Определить цели аудита: понять уровень владения цифровыми инструментами и их эффективность.

Собрать данные:

Провести опрос сотрудников через онлайн-опросник (например, Google Forms или SurveyMonkey).

Включить вопросы о используемых инструментах, частоте, затраченном времени и уровне удовлетворенности.

Задание 2.

Оценить уровень цифровой компетентности персонала и определить потребности в обучении. Какие методы и инструменты использовать?

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	Характеристики и динамика рынка консалтинговых услуг в России.		
2.	Методы изучения рынка кадрового консалтинга.		

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Тест 1.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

Аудиторская организация – это ...

- а) обеспечение клиента аналитической информацией на основе проведённого диагностического исследования;
- б) организация, где проводится аудит;
- в) предпринимательская деятельность аудиторов;
- г) организации, их объединения, банки, кредитные учреждения, союзы, ассоциации, страховые организации, товарные и фондовые биржи.

Принципы проведения аудита:

- а) этика поведения, независимость, профессионализм;
- б) наличие обязательных кадровых документов, правильность оформления документов;
- в) консультирование, ревизия, контроль;
- г) действия, контроль, информационные услуги.

Что регулирует аудиторскую деятельность?

- а) аудиторские стандарты;
- б) аудиторские проверки;
- в) положения;
- г) закон «Об аудиторской деятельности».

Кадровый аудит – это ...

- а) вид профессиональной деятельности по независимой оценке операций организации;
- б) организации, где проводится кадровый аудит;
- в) юридическая экспертиза кадровой документации на соответствие действующему законодательству;

- г) проверка правильности оформления приёма, перевода, увольнения работников.

Раздел 3. Аудит персонала. Кадровый аутсорсинг и тимбилдинг
Тема 6. Принципы ведения аутсорсинга кадрового учета. ПК-3.2, ПК-5.3

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа,

№ п.п.	Вопрос	Ответ
1.	Методология аудитора.	
2.	Риски при проведении аудита.	

1.2. Контрольные задания с ключами правильных ответов.

Задание 1.

В компании необходимо набрать 5 новых сотрудников. В процессе подбора было проведено 50 собеседований. Из них 10 кандидатов прошли финальный этап. Какой показатель эффективности конверсии на каждом этапе?

Для заполнения одной должности в компании проводится в среднем 40 собеседований. Коэффициент конверсии (процент кандидатов, прошедших финальный этап) составляет 25%. Сколько кандидатов нужно привлечь, чтобы закрыть 3 вакансии?

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

Установите соответствие между видом аудита и его содержанием.

1. Внутренний кадровый аудит	А. Проводится силами самой организации (HR-службой)
2. Внешний кадровый аудит	Б. Проводится сторонними консультантами или аудиторскими фирмами
3. Комплексный кадровый аудит	В. Оцениваются только кадровые документы
4. Локальный кадровый аудит	Г. Проверяется весь спектр HR-

	процессов
5. Тематический аудит	Д. Проверяется один аспект (например, охрана труда)

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Тест 1.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

Независимая деятельность по проверке и оценке работы организации – это

- А) внутренний аудит;
- Б) первоначальный аудит;
- В) внешний аудит;
- Г) регулярный аудит.

Направления аудиторской деятельности:

- А) текущий, оперативный, систематический;
- Б) разовый, комплексный, повторяющийся;
- В) государственный, регулярный, панельный;
- Г) государственный, управленческий, финансовый.

Раздел 4. Консалтинг и методы обучения.

Тема 7. Консалтинг в области обучения персонала. ПК-3.2, ПК-5.3

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа,

№ п.п.	Вопрос	Ответ
1.	Западный подход к обучению персонала. Тренинг как образовательная услуга.	

2.	Коучинг как разновидность консультирования.	
----	---	--

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	Что является одним из проявлений группового кризиса? Варианты: а) Рост уровня занятости. б) Обострение межличностных конфликтов и снижение уровня жизни.		
2.	Какое явление характеризует социальный кризис? а) Улучшение условий жизни населения. б) Нарушение социальной стабильности и рост социальных проблем.		

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Тест 1.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

На какой стадии жизненного цикла организации прекращается найм персонала и требуется максимальная результативность персонала:

- А. Рост организации
- Б. Период стабильного развития
- В. Спад
- Г. Формирование организации

На какой стадии жизненного цикла организации максимально востребована организационная закреплённость персонала и гибкость в изменяющихся условиях:

- а) Рост организации
- б) Период стабильного развития
- в) Спад
- г) Формирование организации

Раздел 4. Консалтинг и методы обучения.
Тема 8. Консалтинг и возникающие риски. ПК-3.2, ПК-5.3

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

№ п.п.	Вопрос	Ответ
1.	Кадровый риск	
2.	Комплексный риск	

1.2. Контрольные задания.

Задание 1.

Анализ эффективности найма за квартал было принято на работу 50 сотрудников. Средняя стоимость найма одного сотрудника — 20 000 рублей. Общее число уволенных за тот же период — 30 человек, средняя стоимость увольнения — 15 000 рублей. Рассчитайте чистые затраты на кадровое движение за квартал.

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№	Содержание задания	Правильный	Аргументы,
---	--------------------	------------	------------

п.п.		ответ	обосновывающие выбор ответа
1.			
2.			

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Тест 1.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

Как называется явление, при котором работник получает заработную плату ниже прожиточного минимума?

- а) абсолютная бедность;
- б) относительная бедность;
- в) скрытая безработица;
- г) работающие бедные.

Какая организация ежегодно публикует «Доклад о человеческом развитии» с рейтингом стран по ИЧР?

- а) Всемирный банк;
- б) Международный валютный фонд;
- в) Программа развития ООН (ПРООН);
- г) Всемирная организация здравоохранения.

Субъективная оценка качества жизни основана на:

- а) данных официальной статистики;
- б) опросах общественного мнения о степени удовлетворённости жизнью;
- в) расчёте интегральных индексов;
- г) экспертных оценках макроэкономических показателей.

Какой показатель отражает уровень безработицы среди молодёжи (15–24 года)?

- а) общий уровень безработицы;
- б) уровень зарегистрированной безработицы;

- в) уровень молодежной безработицы;
- г) естественный уровень безработицы.

Тема 9. Безработица как социально-экономическое явление современного рынка. ОПК-2.1, ОПК-2.1.

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

№ п.п.	Вопрос	Ответ
1.	Глобальная безработица	
2.	Фрикционная безработица	

1.2. Контрольные задания.

Задание 1.

В стране общая численность рабочей силы составляет 10 миллионов человек. Уровень безработицы — 8%, из них 2% — циклическая безработица. Сколько человек страдает циклической безработицей?

Задание 2.

В экономике с рабочей силой 15 миллионов человек уровень естественной безработицы — 5%, а фактическая — 9%. Какая часть безработицы — циклическая?

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	Что характеризует фрикционную безработицу? а) временное безработное состояние, связанное с поиском новой работы после увольнения или переезда б) безработицу, вызванную экономическими кризисами и спадом.		
2.	Основной причиной		

	<p>фрикционной безработицы является:</p> <p>а) технологические изменения и автоматизация производства.</p> <p>б) естественный процесс поиска работы, соответствующей квалификации и предпочтениям работника.</p>		
--	--	--	--

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Тест 1.

Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

Какой из перечисленных доходов не относится к денежным доходам населения?

- а) заработная плата;
- б) пенсии и пособия;
- в) доходы от личного подсобного хозяйства в натуральной форме;
- г) дивиденды по акциям.

Индекс стоимости жизни измеряет:

- а) изменение стоимости фиксированного набора товаров и услуг во времени;
- б) динамику номинальной заработной платы;
- в) изменение покупательной способности валюты;
- г) разницу в ценах между регионами.

Черта бедности в России определяется на основе:

- а) величины прожиточного минимума;
- б) медианного среднедушевого дохода;
- в) 60% медианного дохода;
- г) минимального размера оплаты труда.

При расчёте располагаемых доходов домашних хозяйств из валового дохода вычитают:

- а) только налоги;
- б) налоги и обязательные платежи;
- в) расходы на питание;
- г) все потребительские расходы.

Тема 10. Планирование и организация труда. ОПК-2.1, ОПК-2.1.

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

№ п.п.	Вопрос	Ответ
1.	Планирование труда	
2.	Самоменеджмент	

1.2. Контрольные задания.

Задание 1.

Предприятие планирует произвести 50 000 единиц продукции за месяц. Фактическая численность работников — 200 человек. В текущем месяце каждый работник работает по 22 дня. Какова плановая производительность труда на одного работника в день?

Задание 2.

На предприятии с численностью работников 150 человек планируется увеличить производительность труда на 15%. В прошлом месяце каждый работник производил в среднем 20 единиц продукции в день. Какие плановые показатели по производительности труда в день на одного работника после увеличения?

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	Что включает в себя планирование труда? Варианты ответа: а) Определение		

	необходимого количества работников и сроков выполнения работ. б) Только расчет заработной платы работников.		
2.	Основная цель планирования труда: Варианты ответа: а) обеспечение своевременного выполнения производственного плана и оптимизация использования рабочей силы. б) увеличение прибыли за счет снижения затрат на материалы.		

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.

Выбрать несколько правильных ответов.

Записать только буквы выбранных вариантов ответа.

Тест 1.

Какие из перечисленных факторов относятся к показателям качества трудовой жизни?

- а) уровень оплаты труда;
- б) количество осадков в регионе;
- в) условия и безопасность труда;
- г) плотность населения.

Выберите два показателя, которые непосредственно используются для оценки неравенства доходов:

- а) коэффициент Джини;
- б) индекс потребительских цен;
- в) децильный коэффициент;
- г) уровень занятости.

Какие две составляющие включает в себя индекс человеческого развития (ИЧР) по методике ПРООН (до 2010 г.)?

- а) индекс уровня образования;
- б) индекс политической стабильности;
- в) индекс ожидаемой продолжительности жизни;
- г) индекс экологической устойчивости.

Какие две группы населения относятся к категории «экономически неактивное население»?

- а) студенты дневной формы обучения;
- б) безработные, активно ищущие работу;
- в) пенсионеры по возрасту, не работающие;
- г) занятые неполный рабочий день.

Тема 11. Производительность и эффективность труда. ОПК-2.1. ОПК-4.3.

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

№ п.п.	Вопрос	Ответ
1.	Производительность труда	
2.	Эффективность труда	

1.2. Контрольные задания.

Задание 1.

Предприятие планирует произвести 50 000 единиц продукции за месяц. Фактическая численность работников — 200 человек. В текущем месяце каждый работник работает по 22 дня. Какова плановая производительность труда на одного работника в день?

Задание 2.

На предприятии с численностью работников 150 человек планируется увеличить производительность труда на 15%. В прошлом месяце каждый работник производил в среднем 20 единиц продукции в день. Какие плановые показатели по производительности труда в день на одного работника после увеличения?

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие
--------	--------------------	------------------	---------------------------

			выбор ответа
1.	<p>Что включает в себя производительность труда?</p> <p>Варианты ответа:</p> <p>а) Определение необходимого количества работников и сроков выполнения работ.</p> <p>б) Только расчет заработной платы работников.</p>		
2.	<p>Основная цель производительности труда:</p> <p>Варианты ответа:</p> <p>а) обеспечение своевременного выполнения производственного плана и оптимизация использования рабочей силы.</p> <p>б) увеличение прибыли за счет снижения затрат на материалы.</p>		

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать несколько правильных ответов.

Записать только буквы выбранных вариантов ответа.

К основным направлениям государственной политики повышения уровня жизни относятся:

- а) регулирование минимального размера оплаты труда;
- б) либерализация внешней торговли без ограничений;
- в) индексация социальных выплат;
- г) приватизация всех государственных предприятий.

Какие из следующих факторов влияют на повышение производительности труда?

- а) Внедрение новых технологий и автоматизация производства
- б) Увеличение рабочего времени без повышения эффективности
- в) Обучение и повышение квалификации работников

г) Снижение качества продукции для ускорения производства

Чем определяется производительность труда?

- а) Объем произведённой продукции
- б) Качество произведённой продукции
- в) Объем произведённой продукции и качество произведённой продукции
- г) Рабочее время без учета эффективности

Что влияет на рост производительности труда? (выберите два)

- а) Внедрение новых технологий
- б) Увеличение рабочего времени без повышения эффективности
- в) Повышение квалификации работников
- г) Уменьшение объема продукции

Какие из следующих факторов способствуют увеличению производительности труда?

- а) Использование современного оборудования
- б) Сокращение рабочей недели без повышения эффективности
- в) Оптимизация производственных процессов
- г) Увеличение затрат на сырье

Тема 12. Политика доходов и оплаты труда. ОПК-2.1. ОПК-4.3.

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

№ п.п.	Вопрос	Ответ
1.	Аккордная заработная плата	
2.	Сдельная заработная плата	

1.2. Контрольные задания.

Задание 1.

Имеются следующие данные по предприятию за месяц:

- | | |
|---|-----------|
| 1. Фактически отработано рабочими, чел/дн | 10 048 |
| 2. Фактически отработано рабочими, чел/ч | 80 574 |
| 3. Объем произведенной продукции, млн.грн | 2 058 760 |
| 4. Средняя учетная численность рабочих, чел | 600 |

Рассчитать:

- 1) среднюю часовую выработку;
- 2) среднюю дневную выработку;

3) среднюю месячную выработку в расчете на одного рабочего.

Задание 2.

Определите величину изменения трудового потенциала предприятия в 2011 г. по отношению к 2025 г., если в 2025 г. численность персонала составляла 850 чел., число рабочих дней в 2025 г. — 249, продолжительность рабочего дня в среднем составила 8 ч, в 2026 г. численность персонала предприятия увеличилась на 10 %, число рабочих дней — 248, а продолжительность рабочего дня не изменилась. Сделать выводы.

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	Теневой доход		
2.	Неформальный рынок труда		

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.

Выбрать несколько правильных ответов.

Записать только буквы выбранных вариантов ответа.

Что входит в состав доходов населения? (выберите два варианта)

- а) Заработная плата и премии
- б) Расходы на покупку товаров
- в) Арендная плата и дивиденды
- г) Расходы на обучение

К источникам доходов населения относятся:

- а) Продажа имущества
- б) Государственные пособия
- в) Выплаты по ипотеке
- г) Увеличение расходов на развлечения

Какие из перечисленных факторов влияют на уровень доходов населения?

- а) Уровень образования
- б) Количество членов семьи
- в) Экономическая ситуация в стране
- г) Количество выходных дней

Что является характеристикой доходов населения? (выберите два варианта ответа)

- а) Источник получения дохода
- б) Размер дохода
- в) Расходы на питание
- г) Время работы

Тема 13. Уровень жизни и доходы населения. ОПК-2.1. ОПК-4.3.

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

№ п.п.	Вопрос	Ответ
1.	Шведская модель уровня жизни	
2.	Скрытые доходы	

1.2. Контрольные задания.

Задание 1.

В городе А средний доход на душу населения составляет 25 000 рублей в месяц, а в городе Б — 20 000 рублей. Уровень жизни в городе А считается выше. Почему? Кратко объясните.

Задание 2.

В городе проживает 50 000 человек. Средний доход на душу населения составляет 20 000 рублей в месяц. Каков общий доход населения в месяц?

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	Теневой доход		

2.	Неформальный рынок труда		
----	--------------------------	--	--

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Внимательно прочитайте текст задания и поймите, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.

Выбрать несколько правильных ответов.

Записать только буквы выбранных вариантов ответа.

Что характеризует неформальный рынок труда?

- а) Официальное трудоустройство и уплата налогов
- б) Неоформленная занятость и отсутствие официальных выплат
- в) трудоустройство населения

Какие доходы относятся к неофициальным доходам населения?

- а) Зарплата, полученная официально и задекларированная
- б) Доходы от неофициальной подработки и выплаты наличными без оформления
- в) домашние доходы

Почему неформальный рынок труда считается важным для экономики?

- а) Он способствует легализации трудовых отношений
- б) Он обеспечивает занятость тех, кто не может найти работу в официальном секторе
- в) способствует отдыху населения

Как неформальный рынок труда влияет на налоговые поступления в бюджет?

- а) Увеличивает их за счет дополнительных доходов
- б) Уменьшает их из-за отсутствия оформления и налоговых выплат
- в) остается прежним

Тема 14. Анализ, отчетность и аудит в сфере труда. ОПК-2.1, ОПК-2.1.

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

№ п.п.	Вопрос	Ответ
1.	Консалтинг	
2.	Аудит персонала	

1.2. Контрольные задания.

Задание 1.

В компании проведён аудит персонала. Из 150 сотрудников 30 человек - временные работники, а остальные — постоянные. Какой процент сотрудников — временные работники?

Задание 2.

В результате аудита было выявлено, что из 200 сотрудников 15% не прошли обязательное обучение по технике безопасности. Сколько сотрудников не прошли обучение?

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	Тест 1:Какой из следующих этапов не входит в стандартную процедуру аудита персонала? а) Анализ кадровой документации б) Проведение маркетингового исследования		
2.	Что из ниже перечисленного является целью аудита персонала? а) Определение уровня удовлетворенности сотрудников б) Разработка рекламной кампании для привлечения новых клиентов		

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать несколько правильных ответов.

Записать только буквы выбранных вариантов ответа.

Какие из следующих задач относятся к функциям аудита персонала?

- а) Проверка соблюдения трудового законодательства
- б) Разработка маркетинговых стратегий
- в) Анализ эффективности системы мотивации
- г) Оценка уровня профессиональной компетентности сотрудников

Что включает в себя контроллинг персонала?

- а) Мониторинг выполнения планов по численности сотрудников
- б) Разработка новых продуктов
- в) Анализ затрат на обучение и развитие персонала
- г) Планирование маркетинговых мероприятий

Какие инструменты применяются в аудите персонала?

- а) Анкетирование и интервьюирование
- б) Финансовый анализ компании
- в) Анализ кадровых документов
- г) Тестирование профессиональных навыков

Ключевые показатели контроллинга персонала включают:

- а) Уровень текучести кадров
- б) Объем продаж продукции
- в) Время адаптации новых сотрудников
- г) Производительность труда

Тема 15. Международная организация труда и ее влияние на развитие социально-трудовых отношений. ОПК-2.1. ОПК-4.3.

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

№ п.п.	Вопрос	Ответ
1.	Международный комитет	
2.	Международная конференция труда	

1.2. Контрольные задания.

Задание 1.

Международная организация труда (МОТ) разработала новые международные стандарты по обеспечению равных возможностей и недопущению дискриминации на рабочем месте. Ваша компания хочет внедрить эти стандарты и подготовить отчет о текущем положении дел в области равных возможностей среди сотрудников.

Вопрос: Какие основные шаги необходимо предпринять для эффективного внедрения стандартов МОТ в вашей компании?

Задание 2.

Международная организация труда (МОТ) создала онлайн-платформу для мониторинга соблюдения трудовых стандартов в странах-участниках. Ваша компания решила использовать эту платформу для оценки своих показателей в области условий труда.

Ваша компания заполнила все необходимые данные на платформе, включая показатели по соблюдению правил охраны труда, оплате труда и равных возможностей.

Ваша текущая оценка по соблюдению стандартов составляет 75 баллов из 100.

Согласно рекомендациям МОТ, для достижения высокого уровня необходимо набрать не менее 85 баллов.

Вопрос: Какие шаги следует предпринять для повышения оценки вашей компании до рекомендуемого уровня?

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	Каким образом МОТ способствует гармонизации трудовых стандартов? а) Путем разработки и продвижения международных трудовых конвенций и рекомендаций б) Через контроль за валютными курсами		
2.	Какое из следующих		

	действий осуществляет МОТ для развития социально-трудовых отношений? а) Установление налоговых ставок б) Создание международных программ по охране труда и социальной защиты		
--	--	--	--

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается один правильный ответ из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать один правильный ответ.

Записать только буквы выбранных вариантов ответа.

Какое из следующих действий осуществляет МОТ для развития социально-трудовых отношений?

- а) Установление налоговых ставок
- б) Создание международных программ по охране труда и социальной защиты
- в) Контроль за валютными операциями
- г) Регулирование цен на товары

Какое влияние оказывает деятельность МОТ на национальные системы трудовых отношений?

- а) Уменьшение уровня занятости
- б) Стимулирование реформ в сфере труда и укрепление прав работников
- в) Повышение налогов на предприятия
- г) Установление цен на рабочую силу

6.3. Критерии и шкала оценивания на основе БРС.

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ	РЕЗУЛЬТАТ В БАЛЛАХ
Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса, решил предложенные практические	40

задания без ошибок	
Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где обучающийся демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе. Решил предложенные практические задания с небольшими неточностями.	30-39
Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа и решении практических заданий.	20-29
Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны. Решение практических заданий не выполнено, т.е. обучающийся не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.	0-19

6.4. Для решения контрольных заданий обучающемуся разрешается использование калькулятора.

7. Методические материалы по освоению дисциплины (модуля)

Подготовка к лекциям.

Главное в период подготовки к лекционным занятиям – научиться методам самостоятельного умственного труда, сознательно развивать свои творческие способности и овладевать навыками творческой работы. Для этого необходимо строго соблюдать дисциплину учебы и поведения. Четкое планирование своего рабочего времени и отдыха является необходимым условием для успешной самостоятельной работы. В основу его нужно положить рабочие программы изучаемых в семестре дисциплин. Каждому обучающемуся следует составлять еженедельный и семестровый планы работы, а также план на каждый рабочий день. С вечера всегда надо распределять работу на завтрашний день. В конце каждого дня целесообразно подводить итог работы: тщательно проверить, все ли выполнено по намеченному плану, не

было ли каких-либо отступлений, а если были, по какой причине это произошло. Нужно осуществлять самоконтроль, который является необходимым условием успешной учебы. Если что-то осталось невыполненным, необходимо изыскать время для завершения этой части работы, не уменьшая объема недельного плана.

Самостоятельная работа на лекции.

Слушание и запись лекций – сложный вид вузовской аудиторной работы. Внимательное слушание и конспектирование лекций предполагает интенсивную умственную деятельность обучающегося. Краткие записи лекций, их конспектирование помогает усвоить учебный материал. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное и сделано это самим обучающимся. Не надо стремиться записать дословно всю лекцию. Такое «конспектирование» приносит больше вреда, чем пользы. Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лекции лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Этому в большой степени будут способствовать пункты плана лекции, предложенные преподавателям. Принципиальные места, определения, формулы и другое следует сопровождать замечаниями «важно», «особо важно», «хорошо запомнить» и т.п. Можно делать это и с помощью разноцветных маркеров или ручек. Лучше если они будут собственными, чтобы не приходилось просить их у однокурсников и тем самым не отвлекать их во время лекции. Целесообразно разработать собственную «маркографию» (значки, символы), сокращения слов. Не лишним будет и изучение основ стенографии. Работая над конспектом лекций, всегда необходимо использовать не только учебник, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор. Именно такая серьезная, кропотливая работа с лекционным материалом позволит глубоко овладеть знаниями.

Подготовка к практическим занятиям.

Подготовку к каждому практическому занятию каждый обучающийся должен начать с ознакомления с планом практического занятия, который отражает содержание предложенной темы. Тщательное продумывание и изучение вопросов плана основывается на проработке текущего материала лекции, а затем изучения обязательной и дополнительной литературы, рекомендованную к данной теме. На основе индивидуальных предпочтений обучающемуся необходимо самостоятельно выбрать тему доклада по проблеме практического занятия и по возможности подготовить по нему презентацию. Если программой дисциплины предусмотрено выполнение практического задания, то его необходимо выполнить с учетом предложенной инструкции (устно или 10 письменно). Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого

начала изучения курса. Результат такой работы должен проявиться в способности обучающегося свободно ответить на теоретические вопросы практического занятия, его выступлении и участии в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий и контрольных работ.

Структура практического занятия:

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы может практическое занятие состоять из четырех-пяти частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Доклад и/ или выступление с презентациями по проблеме практического занятия.
3. Обсуждение выступлений по теме – дискуссия.
4. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено программой.
5. Подведение итогов занятия.

Первая часть – обсуждение теоретических вопросов - проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний обучающихся. Примерная продолжительность — до 15 минут. Вторая часть — выступление обучающихся с докладами, которые должны сопровождаться презентациями с целью усиления наглядности восприятия, по одному из вопросов практического занятия. Обязательный элемент доклада – представление и анализ статистических данных, обоснование социальных последствий любого экономического факта, явления или процесса. Примерная продолжительность — 20-25 минут. После докладов следует их обсуждение – дискуссия. В ходе этого этапа практического занятия могут быть заданы уточняющие вопросы к докладчикам. Примерная продолжительность – до 15-20 минут. Если программой предусмотрено выполнение практического задания в рамках конкретной темы, то преподавателями определяется его содержание и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на практическом занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно). Примерная продолжительность – 15-20 минут. Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Обучающимся должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования. Примерная продолжительность — 5 минут.

Работа с литературными источниками.

В процессе подготовки к практическим занятиям, обучающимся необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение

рекомендованной учебно-методической (а также научной и популярной) литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме. Более глубокому раскрытию вопросов способствует знакомство с дополнительной литературой, рекомендованной преподавателем, что позволяет обучающимся проявить свою индивидуальность в рамках выступления на занятиях, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

8.1. Основная литература

1. Иванова, М. О. Кадровый аудит и контроллинг : методические указания / составители М. О. Иванова, Н. В. Пяткова. — Санкт-Петербург : СПбГУ ГА им. А.А. Новикова, 2022. — 22 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/145278>

2. Базарова, М. У. Кадровый аудит : учебно-методическое пособие / М. У. Базарова. — Улан-Удэ : Бурятская ГСХА им. В.Р. Филиппова, 2022. — 81 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/284309>

3. Масилова, М. Г. Кадровый аудит : учебное пособие / М. Г. Масилова. — Владивосток : ВВГУ, 2021. — 75 с. — ISBN 978-5-9736-0539-1. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/161433>

8.2. Дополнительная литература

1. Чекалдин, А. М. Кадровая политика и кадровый аудит : учебное пособие / А. М. Чекалдин. — Киров : Вятский ГАТУ, 2017. — 187 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/156914>

2. Богдан, Н. Н. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебное пособие / Н. Н. Богдан, И. П. Бушуева, Е. В. Балганова. — Москва : Дело РАНХиГС, 2022. — 182 с. — ISBN 978-5-8036-1039-7. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/467039>

3. Базарова, М. У. Кадровый аудит : учебно-методическое пособие / М. У. Базарова. — Улан-Удэ : Бурятская ГСХА им. В.Р. Филиппова, 2022. — 81 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/284309>

8.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

Не используются

8.4. Интернет-ресурсы

<http://www.ezproxy.ranepa.ru:3561/login?url=http://www.biblio-online.ru/>
<http://www.ezproxy.ranepa.ru:3561/login?url=http://iprbookshop.ru/>
<http://www.consultant.ru/>
<http://www.biblioclub.ru/>

5. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Требования к аудитории:

- Лекционные
- Семинарские
- Помещения для самостоятельной работы

Требования к оборудованию:

- Доска
- проектор
- ПК (стационарный) или ноутбук: операционная система: не ниже Windows 7 (или аналогичная по функциям)

Требования к программному обеспечению:

- пакет Microsoft Office