Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Иркутский государственный университет путей сообщения»
Красноярский институт железнодорожного транспорта
–филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(КрИЖТ ИрГУПС)

А.В. Кутузова

Аудит и контроллинг трудового потенциала

Методические материалы и указания по изучению дисциплины для обучающихся направления 38.04.01 Экономика, магистерская программа «Регламентация и нормирование труда»

КРАСНОЯРСК, 2022

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИрГУПС и соответствует оригиналу
Подписант ФГБОУ ВО ИрГУПС Трофимов Ю.А.
00920FD815CE68F8C4CA795540563D259C с 07.02.2024 05:46 по 02.05.2025 05:46 GMT+03:00
Подпись соответствует файлу документа

Кутузова, А.В. Аудит и контроллинг трудового потенциала: Методические материалы и указания по изучению дисциплины для обучающихся направления 38.04.01 Экономика, магистерская программа «Регламентация и нормирование труда» / А. В. Кутузова ; КрИЖТ ИрГУПС. – Красноярск : КрИЖТ ИрГУПС, 2022. – 37 с.

Методические материалы и указания по изучению дисциплины разработаны на основе рабочей программы учебной дисциплины Б1.В.ДВ.07.01 Аудит и контроллинг трудового потенциала для направления 38.04.01 Экономика, магистерская программа «Регламентация и нормирование труда».

Содержат указания по лекционным и практическим занятиям, самостоятельной работе, список рекомендуемой литературы и информационных ресурсов, а также методические материалы для подготовки к текущему и промежуточному контролю знаний.

Рекомендовано к изданию методическим советом КрИЖТ ИрГУПС

Печатается в авторской редакции

© Кутузова А.В., 2022
© Красноярский институт железнодорожного транспорта, 2022

Содержание

Введение 4
1 Цели, задачи и планируемые результаты обучения 4
2 Тематическое содержание дисциплины 5
3 Методические рекомендации по лекционным занятиям 7
4 Методические рекомендации по лабораторным работам 9
5 Методические рекомендации по организации самостоятельной работы 10
6 Список рекомендованной литературы и иных информационных ресурсов для изучения дисциплины 12
7 Методические рекомендации по подготовке к текущей и промежуточной аттестации 14
7.1 Лабораторная работа 20
7.2 Конспект лекции 28
7.3 Типовые тестовые задания 29
7.4 Зачет 36

Введение

Данные методические указания предназначены для организации учебного процесса и оказания методической помощи обучающимся при изучении дисциплины «Аудит и контроллинг трудового потенциала».

В указаниях изложены цель и задачи дисциплины, планируемые результаты обучения, тематическое содержание дисциплины, список рекомендуемых источников, а также типовые задания для подготовки к текущему и промежуточному контролю.

1 Цели, задачи и планируемые результаты обучения

Цель дисциплины:

– сформировать у обучающихся знания, умения и навыки в области аудита и контроллинга трудового потенциала.

Задачи дисциплины:

– изучение понятийного аппарата дисциплины, основных теоретических положений и методов;

– формирование умений и привитие навыков применения теоретических знаний для решения практических и прикладных задач.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен достигнуть результатов образования, указанных в таблице 1

Таблица 1 - Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с требованиями к результатам освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК.7.1 Способен оценивать экономические последствия организационно-технологических решений в транспортной отрасли	ПК.7.1.2 Знает систему показателей оценки последствий организационно-технологических решений с точки зрения изменения трудового потенциала организации	Знать: – методы анализа количественного и качественного состава персонала – методы проведения аудита, контроля управленческих бизнес-процессов управления трудовым потенциалом – технологию, методы и методики систематизации и проведения анализа документов и информации Уметь: – анализировать количественный и качественный состав персонала – систематизировать и проводить анализ документов и информации – проводить аудит, контролировать управленческие бизнес-процессы управления

		трудовым потенциалом Владеть: – работами по проведению анализа и контроля ресурсного плана численности и бюджета расходов на персонал – работами по составлению информационно-аналитических отчетов, подготовка презентационных материалов по результатам аудита и контроллинга трудового потенциала с представлением их руководству организации – работами по планированию трудовых ресурсов и расходов на персонал
ПК.7.3 Способен разрабатывать политику управления трудовыми отношениями в организации с целью повышения эффективности организации труда	ПК.7.3.2 Разрабатывает контрольно-оценочные мероприятия для оценки эффективности управления трудовыми ресурсами	Знать: – методы разработки и внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом – задачи и основные направления кадрового консалтинга и аудита – методы диагностики кадрового и интеллектуального потенциала организации Уметь: – оценивать уровень кадровой обеспеченности – разрабатывать контрольно-оценочные мероприятия для оценки эффективности управления трудовыми ресурсами – разрабатывать политику управления трудовыми отношениями в организации с целью повышения эффективности организации труда Владеть: – основными методами и технологиями кадрового консалтинга и аудита – навыками обработки деловой информации при аудите и реализации функций контроллинга трудового потенциала – методами библиографического поиска необходимых материалов в области аудита и контроллинга трудового потенциала

2 Тематическое содержание дисциплины

Объем дисциплины – 144 час (4 зед.). Их распределение по темам дисциплины и видам учебной работы приведено в таблице 2.

Таблица 2 – Тематическое распределение трудоемкости дисциплины

№	Наименование разделов, тем и видов работы	Очно-заочная форма				
		Семестр	Часы			Код индикатора достижения компетенции
			Лекции	Лабораторные	Самостоятельная работа	
1.0	Раздел 1. Диагностика и анализ трудового потенциала как основа аудита персонала организации					ПК.7.1.2 ПК-7.3.2
1.1	Цель, задачи, предмет и содержание аудита персонала	4	2		8	
1.2	Методология и виды аудита персонала	4	2		8	
1.3	Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами	4	2	6/3	9	
1.4	Анализ использования рабочего времени	4	1	6/3	9	
1.5	Анализ производительности труда	4	1	6/3	9	
1.6	Анализ фонда оплаты труда	4	1	4/3	9	
2.0	Раздел 2. Контроллинг: понятие, цели, задачи, виды					
2.1	Основные понятия о контроллинге: сущность, цели, задачи, виды, структура. Методы, приёмы контроллинга, информационная база	4	2		8	
2.2	Управленческий учет как основополагающий элемент системы контроллинга	4	2		8	
2.3	Технология и этапы проведения контроллинга. Контроллинг как поставщик информации, необходимой для эффективного функционирования системы управления персоналом в организации	4	2	6/2	8	
2.4	Элементы внутреннего контроля в организации: внутренний аудит и управленческий контроль	4	2	6/3	8	

3 Методические рекомендации по лекционным занятиям

Лекция (от лат. lectio) – это систематическое, последовательное, монологическое устное изложение лектором (преподавателем) учебного материала. Лекция одна из организационных форм обучения в высшем учебном заведении.

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом учебной дисциплины.

Задачи лекции заключаются в обеспечении формирования системы знаний по учебной дисциплине, в умении аргументировано излагать научный материал, в формировании профессионального кругозора и общей культуры, в отражении еще не получивших освещения в учебной литературе новых достижений науки, в оптимизации других форм организации учебного процесса.

Основными организационными вопросами при этом являются, во-первых, подготовка к восприятию лекции, и, во-вторых, как записывать лекционный материал.

Особое значение лекции состоит в том, что знакомит обучающихся с наукой, расширяет, углубляет и совершенствует ранее полученные знания, формирует научное мировоззрение, учит методике и технике лекционной работы.

Кроме того, на лекции мобилизуется внимание, вырабатываются навыки слушания, восприятия, осмысления и записывания информации. Все это призвано воспитывать логическое мышление обучающихся и закладывает основы научного исследования.

Работа обучающихся на лекции – сложный процесс, сочетающий в себе три вида деятельности: слушание, осмысливание и конспектирование (запись).

Задача обучающихся на лекции состоит в том, чтобы кратко, ясно, конструктивно записывать материал – конспектировать.

Конспект помогает восстановить в памяти все содержание лекции, дисциплинирует обучающихся, является важным приемом обучения.

Основное отличие конспекта от текста – отсутствие или значительное снижение избыточности, т.е. удаление отдельных слов или частей текста, не выражающих существенной информации, а также замена развернутых оборотов текста более краткими словосочетаниями (свертывание).

При конспектировании основную информацию следует записывать подробно, а дополнительные и вспомогательные сведения, примеры – очень кратко.

Умение отделять основную информацию от второстепенной – одно из главных требований к конспектирующему.

Хорошие результаты в выработке такого умения дает прием, названный условно приемом фильтрации и сжатия текста, который включает в себя две операции:

а) разбивка текста на части по смыслу;

б) нахождение в каждой части текста слова, краткой фразы или обобщающей короткой формулировки, которые бы выражали основной смысл этой части. Такие слова или фразы называются ключевыми.

Ведение конспекта создает особенно благоприятные условия для запоминания прослушанного, так как в этом процессе принимают участие слух, зрение, рука. Это позволяет сосредоточиться, способствует запоминанию.

Умело зафиксированный материал легче запоминается, поэтому хороший конспект можно считать своеобразным пособием при подготовке к экзамену.

При неумелом конспектировании характерны следующие основные ошибки:

– попытки записывать все почти дословно;

– составление плана вместо записи лекций;

– выборочная запись лишь только важной и трудной информации.

Основной принцип конспектирования – писать не все, но так, чтобы сохранить все действительно важное и логику изложения материала, чтобы при необходимости можно было полностью «развернуть» конспект в исходный текст.

Сокращение записи может достигаться не за счет пропусков каких-то элементов лекций, а благодаря концентрированию, сгущению исходной информации.

Очень важно выделить и четко зафиксировать идеи лекции. Во время лекции цветными карандашами необходимо обводить, подчеркивать или обозначать ключевые аспекты лекций. При работе с конспектом это позволяет сразу увидеть главное.

Весьма эффективным способом проработки лекционного материала в течение семестра является составление и сохранение подробных планов, особенно тех лекций, усвоение которых вызывало затруднение. Этот план позволит гораздо быстрее и полнее вспомнить материал, к экзамену его можно использовать и как план ответа.

В плане материал представляется более сжато, без мелких деталей и подробностей, поэтому при сопоставлении и анализе планов лекций легче, чем по конспекту, выявить основные, стержневые идеи курса, его логику и определить типовой алгоритм, по которому обычно излагаются важнейшие понятия.

Для лучшего представления структуры изучаемого материала очень полезно составлять схемы логических связей отдельных частей лекции, раздела.

После проработки лекции желательно проверить, как вами усвоен материал. Критериями качественной работы могут быть следующие аспекты:

– знать тему;

– четко представлять план лекции или данного вопроса;

– уметь выделять основное, главное;

– усвоить значение примеров и иллюстрации;

– знать, как связаны вновь получаемые знания с уже, имеющимися;

– знать возможность и необходимость применения полученных сведений.

Завершающим этапом, выполняемым в рамках самостоятельной работы над лекцией, является обработка, закрепление и углубление знаний по теме. Необходимо обращаться к лекциям неоднократно. После каждой лекции перечитать новый материал с заучиванием новых определений, формул и выражений. Первый просмотр записей желательно сделать в тот же день, когда все свежо в памяти. Конспект нужно прочитать, заполнить пропуски, расшифровать некоторые сокращения. Затем надо ознакомиться с рекомендованной по теме преподавателем литературой, учебником, внести нужные уточнения и дополнения в лекционный материал.

Важнейшим критерием усвоения лекционного материала зависит от направленности внимания обучающихся. Эффективная работа обучающихся на лекции требует определенных умений. К ним относятся: умение эффективно слушать лекцию, умение осмысливать информацию, управлять своим вниманием, правильно конспектировать лекцию, владеть навыками синхронной переработки логической структуры информации в записи.

4 Методические рекомендации по лабораторным работам

Целью лабораторных занятий выступает обеспечение понимания теоретического материала учебного курса и его включение в систему знаний студентов, формирование операциональной компоненты готовности специалиста, развитие различных составляющих его профессиональной компетентности. Проведение лабораторной работы с целью осмысления нового учебного материала включает в себя следующие этапы:

– постановку темы занятий и определение цели лабораторной работы;

– определение порядка проведения лабораторной работы или отдельных ее этапов;

– непосредственное выполнение лабораторной работы студентами и контроль преподавателя за ходом занятий и соблюдением техники безопасности;

– подведение итогов лабораторной работы и формулирование основных выводов;

– защита лабораторной работы.

На первом занятии преподаватель знакомит студентов с общими правилами работы в аудитории и структурой оформления лабораторной работы. Знакомит студента с процедурой защиты работы.

Каждый студент обязан подготовиться к самостоятельному выполнению лабораторной работы. Ход выполнения лабораторной работы, содержащий необходимые схемы и таблицы для записи результатов исследований, должен быть подготовлен студентом заранее.

Студент должен придерживаться следующей структуры оформления отчёта о лабораторной работе:

– титульный лист с темой лабораторной работы, датой выполнения и фамилией студента;

– цель работы;

– теоретическая часть (изложение основных теоретических положений изучаемой темы, формулировка законов, запись формул);

– экспериментальная часть, включающая результат выполнения вычислительного (виртуального) эксперимента на компьютере;

– выводы (таблицы, графики, итоговые обобщения).

Если в процессе работы над изучением теоретического материала или при выполнении лабораторной работы у обучающегося возникают вопросы, разрешить которые самостоятельно не удается, необходимо обратиться к преподавателю для получения у него разъяснений или указаний. Обучающийся должен четко выразить, в чем он испытывает затруднения, характер этого затруднения.

5 Методические рекомендации по организации самостоятельной работы

Цели самостоятельной работы:

– стимулирование познавательного интереса;

– закрепление и углубление полученных знаний и навыков;

– развитие познавательных способностей, самостоятельности, ответственности и организованности;

– подготовка к предстоящим занятиям;

– развитие самостоятельности мышления, способностей к самосовершенствованию и самореализации;

– развитие культуры умственного труда и самостоятельности в поиске и формировании компетенций.

Критериями оценки результатов самостоятельной работы обучающегося являются:

– уровень освоения учебного материала (качество знаний);

– умение и навыки использовать теоретические знания в решении практических задач;

– обоснованность и четкость изложения ответов;

– оформление письменных работ в соответствии с предъявляемыми требованиям.

Самостоятельная работа выполняется обучающегося по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия. Преподаватель сопровождает самостоятельную работу обучающихся: предлагает задания различного типа, консультирует обучающегося в процессе его работы, помогает преодолеть возникающие затруднения, оценивает совместно с обучающимся качество выполненной работы, организует публичность обсуждения результатов.

Результаты контроля самостоятельной работы учитываются для оценивания успеваемости обучающихся при текущем контроле знаний и промежуточной аттестации по результатам семестра.

Традиционные формы самостоятельной работы студентов следующие:

- работа с конспектом лекции, т.е. дополнение конспекта учебным материалом (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы, нормативных документов и материалом электронного ресурса и сети Интернет);
- конспектирование текста (работа со справочниками, нормативными документами) в рамках изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу;
- подготовка к текущей аттестации, в том числе к тестированию.

Важнейшим этапом работы является изучение рекомендованной к каждой теме литературы.

При работе над рекомендованными источниками и литературой необходимо помнить, что здесь недостаточно ограничиваться лишь беглым ознакомлением или просмотром текста.

Прежде чем приступить к работе с тестом обучающийся должен:

а) сформулировать общее представление о произведении (ознакомиться с заголовком, оглавлением, если оно имеется, просмотреть текст) и целях его создания (обратить внимание на дату написания, реконструировать, опираясь на уже имеющиеся сведения и привлекая дополнительную литературу, историческую ситуацию) определить причины, побудившие автора написать работу;

б) внимательно прочитать текст, возвращаясь к отдельным положениям, выделяя непонятные смысловые части. Выяснить непонятные значения, используя словари, справочную литературу;

в) раскрыть связи теоретических положений и конкретных фактов, определяя то общее, что послужило основой для сделанного вывода.

На основе изученных источников и литературы рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой, проверьте усвоение материала, ориентируясь на вопросы для самоконтроля.

При этих условиях обучающийся не только хорошо усвоит материал, но и научится применять его на практике, а также получит дополнительный стимул для активной проработки лекции

Если в процессе работы над изучением материала у обучающегося возникают вопросы, разрешить которые самостоятельно не удается, необходимо обратиться к преподавателю для получения у него разъяснений или указаний. Обучающийся должен четко выразить, в чем он испытывает затруднения, характер этого затруднения.

6 Список рекомендованной литературы и иных информационных ресурсов для изучения дисциплины

Для изучения дисциплины рекомендуется основная и дополнительная литература, а также информационные ресурсы чети Интернет и нормативно-правовые документы, указанные в таблице 3.

Таблица 3 – Список рекомендованной литературы и иных информационных ресурсов для изучения дисциплины

6.1 Учебная литература				
6.1.1 Основная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.1.1	Фотина Л. В., Борщевский Г. А., Грязнова В. Н. [и др.] ; под общей редакцией Фотиной Л. В.	Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебник для вузов [Электронный ресурс]. - https://urait.ru/bcode/519732	Москва : Юрайт, 2023	100 % online
6.1.1.2	сост. Левушкина С. В.; рец. Агаларова Е. Г.	Кадровая политика и кадровый аудит организаций : учебное пособие [Электронный ресурс]. - http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=27742 1	Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2014	100 % online
6.1.1.3	Киященко Т. А.	Техника управления развитием персонала, кадровый консалтинг и аудит : учебное пособие [Электронный ресурс]. - https://e.lanbook.com/book/134032	Ростов-на-Дону : Ростовский государственный университет путей сообщения, 2019	100 % online
6.1.2 Дополнительная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.2.1	Маслова В. М.	Управление персоналом : учебник и практикум для вузов [Электронный ресурс]. — URL: https://urait.ru/bcode/510341	Москва : Издательство Юрайт, 2023	100 % online
6.1.2.2	Хруцкий В. Е.	Оценка персонала. Сбалансированная система показателей : учебное пособие для вузов [Электронный ресурс]. — URL: https://urait.ru/bcode/513592	Москва : Издательство Юрайт, 2023	100 % online

6.1.2.3	Кибанов А.Я.	Аудит и контроллинг персонала в системе управления персоналом [Электронный ресурс]. - URL: http://irbis.krsk.irgups.ru/web/index.php?C21COM=2&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&Z21ID=1064361050141077 71z414&Image_file_name=%5Cful%5C534%5Fyim%2Epdf&Image_file_mfn=24392&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=0&IMAGE_DOWNLOAD_TEXT=1#search=%22%22		100 % online
6.1.2.4	Осипов С. В. [и др.] ; под общей редакцией Осипова С. В.	Контроллинг: теория и практика : учебник и практикум для вузов [Электронный ресурс]. — URL: https://urait.ru/bcode/511229	Москва : Издательство Юрайт, 2023	100 % online
6.1.2.5	Шляго Н. Н.	Контроллинг. Теория и практика : учебник и практикум для вузов [Электронный ресурс]. — URL: https://urait.ru/bcode/517767	Москва : Издательство Юрайт, 2023	100 % online
6.1.3 Учебно-методические разработки (в т. ч. для самостоятельной работы обучающихся)				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.3.1	Кутузова А.В.	Методические материалы и указания по изучению дисциплины	Личный кабинет обучающегося, ЭОИС	100% online

6.2 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	
6.2.1	Электронная библиотека КрИЖТ ИрГУПС : сайт. – Красноярск. – URL: http://irbis.krsk.irgups.ru/. – Режим доступа: после авторизации. – Текст: электронный.
6.2.2	Электронная библиотека «УМЦ ЖДТ» : электронно-библиотечная система : сайт / ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте». – Москва, 2013. – URL: http://umczdt.ru/books/. – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.3	Znanium.com : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «ЗНАНИУМ». – Москва. 2011 – 2020. – URL: http://new.znanium.com. – Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный.
6.2.4	Образовательная платформа Юрайт : электронная библиотека : сайт / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва. – URL: https://urait.ru/. – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.5	Лань : электронно-библиотечная система : сайт / Издательство Лань. – Санкт-Петербург, 2011. – URL: http://e.lanbook.com. – Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный.
6.2.6	ЭБС «Университетская библиотека онлайн» : электронная библиотека : сайт / ООО «Директ-Медиа». – Москва, 2001. – URL: //http://biblioclub.ru/. – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.7	Национальная электронная библиотека : федеральный проект : сайт / Министерство Культуры РФ. – Москва, 2016 . – URL: https://rusneb.ru/. – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.8	Российские железные дороги : официальный сайт / ОАО «РЖД». – Москва, 2003 – . – URL: http://www.rzd.ru/. – Текст: электронный.
6.2.9	Красноярский центр научно-технической информации и библиотек (КрЦНТИБ) : сайт. – Красноярск. – URL: http://dcnti.krw.rzd. – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст: электронный.
6.3 Программное обеспечение и информационные справочные системы	
6.3.1 Базовое программное обеспечение	
6.3.1.1	Microsoft Windows Vista Business Russian, авторизационный номер лицензиата 64787976ZZS1011, номер лицензии 44799789. Microsoft Office Standard 2013 Russian OLP NL Academic Edition (дог №2 от 29.05.2014 – 100 лицензий; дог №0319100020315000013-00 от 07.12.2015 – 87 лицензий).
6.3.2 Специализированное программное обеспечение	
6.3.2.1	Не требуется
6.3.3 Информационные справочные системы	
6.3.3.1	Консультант Плюс : справочно-правовая система : база данных / Региональные информационные

	центры КонсультантПлюс ООО ИЦ «ИСКРА». – Москва, 1992. – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
6.3.3.2	Гарант : справочно-правовая система : база данных / ООО «ИПО «ГАРАНТ». – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
6.4Правовые и нормативные документы	
6.4.1	Не используется

7 Методические рекомендации по подготовке к текущей и промежуточной аттестации

Контроль качества освоения дисциплины и уровня сформированности компетенций включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации.

Задачи промежуточного контроля – оценить уровень сформированности компетенции в рамках дисциплины, в том числе работу обучающегося за определенный период, полученные им теоретические знания, развитие творческого мышления, приобретение навыков самостоятельной работы, умение синтезировать полученные знания и применять их к решению практических задач.

Для оценки уровня сформированности компетенций используется трехуровневая система:

– минимальный уровень освоения, обязательный для всех обучающихся по завершению освоения образовательной программы; дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач;

– базовый уровень освоения, превышение минимальных характеристик сформированности компетенций; позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам;

– высокий уровень освоения, максимально возможная выраженность характеристик компетенций; предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении.

Текущий и промежуточной контроль по дисциплине осуществляется в соответствии со следующей программой:

Таблица 4 – Программа контрольно-оценочных мероприятий

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения)
4 семестр					
1	1	Текущий контроль	Цель, задачи, предмет и содержание аудита персонала	ПК.7.1.2 ПК-7.3.2	Конспект лекции (письменно)
2	2-3	Текущий контроль	Методология и виды аудита персонала	ПК.7.1.2 ПК-7.3.2	Конспект лекции (письменно)
3	4-5	Текущий контроль	Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами	ПК.7.1.2 ПК-7.3.2	Защита лабораторной работы (устно) с предоставлением письменного отчета (письменно), в т.ч. в рамках ПП
4	6	Текущий контроль	Анализ использования рабочего времени	ПК.7.1.2 ПК-7.3.2	Защита лабораторной работы (устно) с предоставлением письменного отчета (письменно), в т.ч. в рамках ПП
5	7-8	Текущий контроль	Анализ производительности труда	ПК.7.1.2 ПК-7.3.2	Защита лабораторной работы (устно) с предоставлением письменного отчета (письменно), в т.ч. в рамках ПП
6	9	Текущий контроль	Анализ фонда оплаты труда	ПК.7.1.2 ПК-7.3.2	Защита лабораторной работы (устно) с предоставлением письменного отчета (письменно), в т.ч. в рамках ПП

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения)
7	10	Текущий контроль	Раздел 1. Диагностика и анализ трудового потенциала как основа аудита персонала организации	ПК.7.1.2 ПК-7.3.2	Тестирование (компьютерные технологии)
8	11	Текущий контроль	Основные понятия о контроллинге: сущность, цели, задачи, виды, структура. Методы, приёмы контроллинга, информационная база	ПК.7.1.2 ПК-7.3.2	Конспект лекции (письменно)
9	12	Текущий контроль	Управленческий учет, как основополагающий элемент системы контроллинг	ПК.7.1.2 ПК-7.3.2	Конспект лекции (письменно)
10	13	Текущий контроль	Технология и этапы проведения контроллинга. Контроллинг как поставщик информации, необходимой для эффективного функционирования системы управления персоналом в организации	ПК.7.1.2 ПК-7.3.2	Защита лабораторной работы (устно) с предоставлением письменного отчета (письменно), в т.ч. в рамках ПП
11	14	Текущий контроль	Элементы внутреннего контроля в организации: внутренний аудит и управленческий контроль	ПК.7.1.2 ПК-7.3.2	Защита лабораторной работы (устно) с предоставлением письменного отчета (письменно), в т.ч. в рамках ПП
12	15	Текущий контроль	Раздел 2. Контроллинг: понятие, цели, задачи, виды	ПК.7.1.2 ПК-7.3.2	Тестирование (компьютерные технологии)
13	16	Промежуточная аттестация – зачет	Раздел 1. Диагностика и анализ трудового потенциала как основа аудита персонала организации Раздел 2. Контроллинг: понятие, цели, задачи, виды	ПК.7.1.2 ПК-7.3.2	Собеседование (устно), тестирование (компьютерные технологии)

Общий перечень и характеристика оценочных средств, используемых в рамках дисциплины для оценивания компетенций на различных этапах их формирования приведены в таблице 5.

Таблица 5 – Перечень и характеристика применяемых оценочных средств

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в методических указаниях
1	Защита лабораторной работы	Средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной задачи, самостоятельно применять стандартные методы решения поставленной задачи с использованием имеющейся лабораторной базы, проводить анализ полученного результата работы. Может быть использовано для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Темы лабораторных работ и требования к их защите
2	Конспект лекции	Средство, позволяющее формировать и оценивать способность обучающегося к восприятию, обобщению и анализу информации. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Темы конспектов по темам
3	Тестирование	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Типовые тестовые задания по разделам
4	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Перечень теоретических вопросов и практических заданий к зачету Типовые тестовые задания

Для оценивания результатов обучения в рамках применения каждого оценочного средства применяются определенные критерии и шкалы, представленные ниже.

Таблица 6 – Критерии и шкала оценивания результатов собеседования при промежуточной аттестации в форме зачета

Шкалы оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
«зачтено»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий
	Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Базовый
	Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
«не зачтено»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенции не сформированы

Таблица 7 – Критерии и шкала оценивания тестовых заданий при промежуточной аттестации в форме зачета

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«зачтено»	Обучающийся верно ответил на 70 % и более тестовых заданий при прохождении тестирования
«не зачтено»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

Таблица 8 – Критерии и шкала оценивания защиты лабораторной работы (при текущем контроле)

Шкала оценивания	Критерии оценивания

«отлично»	Лабораторная работа выполнена в обозначенный преподавателем срок, письменный отчет без замечаний. Лабораторная работа выполнена обучающимся в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности. Обучающийся работал полностью самостоятельно; показал необходимые для проведения работы теоретические знания, практические умения и навыки. Работа (отчет) оформлена аккуратно, в наиболее оптимальной для фиксации результатов форме
«хорошо»	Лабораторная работа выполнена в обозначенный преподавателем срок, письменный отчет с небольшими недочетами. Лабораторная работа выполнена обучающимся в полном объеме и самостоятельно. Допущены отклонения от необходимой последовательности выполнения, не влияющие на правильность конечного результата. Работа показывает знание обучающимся основного теоретического материала и овладение умениями, необходимыми для самостоятельного выполнения работы. Допущены неточности и небрежность в оформлении результатов работы (отчета)
«удовлетворительно»	Лабораторная работа выполнена с задержкой, письменный отчет с недочетами. Лабораторная работа выполняется и оформляется обучающимся при посторонней помощи. На выполнение работы затрачивается много времени. Обучающийся показывает знания теоретического материала, но испытывает затруднение при самостоятельной работе с источниками знаний или приборами
«неудовлетворительно»	Лабораторная работа не выполнена, письменный отчет не представлен. Результаты, полученные обучающимся, не позволяют сделать правильных выводов и полностью расходятся с поставленной целью. Показывается плохое знание теоретического материала и отсутствие необходимых умений. Лабораторная работа не выполнена, у учащегося отсутствуют необходимые для проведения работы теоретические знания, практические умения и навыки

Таблица 9 – Критерии и шкала оценивания конспекта лекций (при текущем контроле)

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Конспект полный. В конспектируемом материале выделена главная и второстепенная информация. Установлена логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены с выводом, дана геометрическая иллюстрация. Приведены примеры
«хорошо»	Конспект полный. В конспектируемом материале выделена главная и второстепенная информация. Установлена не в полном объеме логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены без вывода, частично

Шкала оценивания	Критерии оценивания
	дана геометрическая иллюстрация. Примеры приведены частично
«удовлетворительно»	Конспект не полный. В конспектируемом материале не выделена главная и второстепенная информация. Не установлена логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены без вывода, нет геометрической иллюстрации. Примеры отсутствуют
«неудовлетворительно»	Конспект не удовлетворяет ни одному из критериев, приведенных выше

Таблица 10– Критерии и шкала оценивания результатов тестирования (при текущем контроле)

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся верно ответил на 90 – 100 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«хорошо»		Обучающийся верно ответил на 80 – 89 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«удовлетворительно»		Обучающийся верно ответил на 70 – 79 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«не удовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

Типовые задания для подготовки к текущей и промежуточной аттестации, а также описание процедуры их проведения представлены далее.

7.1 Лабораторная работа

Средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной задачи, самостоятельно применять стандартные методы решения поставленной задачи с использованием имеющейся лабораторной базы, проводить анализ полученного результата работы.

Может быть использовано для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.

Образец типового варианта лабораторной работы
по теме «Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами»
(трудовая функция D/03.7 Управление деятельностью по планированию и использованию трудовых ресурсов, трудовые действия, связанные с будущей профессиональной деятельностью: организация работы по эффективному использованию трудовых ресурсов и расходов на персонал)

1. Вновь открытое предприятие начало свою деятельность с 15 октября. По ниже приведенным данным ежедневного табельного учета по предприятию определить:

1. среднесписочное число рабочих за октябрь и за дни работы в октябре;
2. среднее явочное число рабочих и среднее число фактически работавших рабочих;
3. коэффициент использования списочной и явочной численности.

Числа месяца	Число рабочих по списку	Явилось на работу	
		Всего	в т.ч. находилось на целодневном простое
15	900	900	-
16	900	850	3
17	950	900	9
18	970	950	5
19	970	980	7
20 (суббота)			
21(воскресенье)			
22	990	950	-
23	1000	980	10
24	1010	1000	5
25	1000	950	2
26	990	980	10
27 (суббота)			
28 (воскресенье)			
29	1000	985	5
30	1100	1000	8
31	1100	990	6

Образец типового варианта лабораторной работы
по теме «Анализ использования рабочего времени»

(трудовая функция D/03.7 Управление деятельностью по планированию и использованию трудовых ресурсов, трудовые действия, связанные с будущей профессиональной деятельностью: организация работы по эффективному использованию трудовых ресурсов и расходов на персонал)

По предприятию имеются следующие данные в таблице за два периода.

Показатель	Базисный период	Отчетный период
Средняя списочная численность рабочих, чел.	280	300
Отработано рабочими, чел.-дн.	14 280	16 800
Отработано рабочими, чел.-ч.	111 384	129 360

Определите изменение фонда отработанного времени (в чел.-часах) за счет различных факторов. Проанализируйте динамику показателей использования рабочего времени (средней фактической продолжительности рабочего периода в днях и часах, средней фактической продолжительности рабочего дня).

Образец типового варианта лабораторной работы
по теме «Анализ производительности труда»

(трудовая функция D/01.7: Управление деятельностью по организации и нормированию труда. Трудовые действия: Организация работ по выявлению

резервов повышения производительности труда, разработке и осуществлению мероприятий по устранению потерь рабочего времени, улучшению его использования, совершенствованию организации и обслуживания рабочих мест, приемов и методов труда, сокращению применения тяжелого физического труда, созданию благоприятных условий труд ;
трудовая функция D/03.7 Управление деятельностью по планированию и использованию трудовых ресурсов, трудовые действия, связанные с будущей профессиональной деятельностью: организация работы по эффективному использованию трудовых ресурсов и расходов на персонал)

По данным таблицы определить индивидуальные и общий индексы производительности труда, а также экономию рабочего времени, полученную в результате роста производительности труда.

Вид деталей	Изготовлено деталей, шт.		Фактические затраты рабочего времени в среднем на 1 шт., ч.	
	март	апрель	март	апрель
A	100	105	5,8	5,6
B	300	290	5,0	5,0
C	280	310	6,0	5,8

Образец типового варианта лабораторной работы
по теме «Анализ фонда оплаты труда»

(трудовая функция D/01.7: Управление деятельностью по организации и нормированию труда. Трудовые действия: Организация работ по выявлению резервов повышения производительности труда, разработке и осуществлению мероприятий по устранению потерь рабочего времени, улучшению его использования, совершенствованию организации и обслуживания рабочих мест, приемов и методов труда, сокращению применения тяжелого физического труда, созданию благоприятных условий труд
трудовая функция D/03.7 Управление деятельностью по планированию и использованию трудовых ресурсов, трудовые действия, связанные с будущей профессиональной деятельностью: организация работы по эффективному использованию трудовых ресурсов и расходов на персонал)

Проанализировать состав и структуру ФЗП предприятия. Сделать вывод. Построить график.

Показатель	Сумма, тыс. руб.			Структура ФЗП, %		
	t_0	t_1	Δ	t_0	t_1	Δ
Общий фонд заработной платы				100	100	
В том числе промышленно-производственного персонала	17 500	20 000				
Из него: рабочих служащих	 13 500 4000	 15 800 4200				
Персонал неосновного вида деятельности	500	600				
Из общего фонда заработной платы:						
а) заработная плата, начисленная за выполненную работу и отработанное время						
В том числе: по тарифным ставкам и окладам, включая компенсации	 4070	 4830				

по сдельным расценкам, включая компенсацию работникам несписочного состава	6105 -	6670 -		-	-	
б) выплаты стимулирующего характера						
В том числе:						
надбавки к тарифным ставкам и окладам за профессиональное мастерство, стаж работы и др.	1835	2072				
премии и вознаграждения	3500	4145				
материальная помощь	65	63				
в) выплаты компенсирующего характера (доплаты за сверхурочные работы, за работу в праздничные и выходные дни, за неиспользованный отпуск и др.)	1080	1195				
г) выплаты за неотработанное время (отпуска, время выполнения государственных и общественных обязанностей и др.)	1225	1442				
д) другие выплаты, включаемые в состав фонда заработной платы	120	183				

Образец типового варианта лабораторной работы
по теме «Технология и этапы проведения контроллинга. Контроллинг как поставщик информации, необходимой для эффективного функционирования системы управления персоналом в организации»

(трудовая функция D/03.7 Управление деятельностью по планированию и использованию трудовых ресурсов, трудовые действия, связанные с будущей профессиональной деятельностью: организация работы по эффективному использованию трудовых ресурсов и расходов на персонал)

Провести расчет ключевых показателей эффективности бизнес-процесса «Управление персоналом» по предложенным преподавателям данным.

Модель	Показатель эффективности	Ед.изм.	Формула	Расчет	Источник информации	Описание /назначение

Образец типового варианта лабораторной работы
по теме «Элементы внутреннего контроля в организации: внутренний аудит и управленческий контроль»

(трудовая функция D/03.7 Управление деятельностью по планированию и использованию трудовых ресурсов, трудовые действия, связанные с будущей профессиональной деятельностью: организация работы по эффективному использованию трудовых ресурсов и расходов на персонал)

Провести распределение функций внутреннего аудита и управленческого контроля сотрудников подразделения по управлению персоналом в процессе «Управление персоналом». Результаты представить в виде «Матрицы распределения функциональных обязанностей», так же необходимо разработать и представить выдержки из должностных инструкции сотрудников, отражающих обязанности осуществления внутреннего аудита и управленческого контроля.

Функции внутреннего аудита и	Должностные лица подразделения по управлению персоналом					
	Начальник департамента по УП	…	…	…	…	Специалист по управлению персоналом

управленческого контроля						

Выручка от продажи в действующих ценах

Тыс.руб.

Наименование показателя	1-й год	2-й год	3-й год	4-й год	5-й год
Товарная продукция в действующих ценах	770,155	785,009	795,501	805,880	817,114
Изменение цен в % к предшеств. году	-	+6,04	+6,92	+5,99	+7,63

Задание 2: На основании приведенных ниже данных требуется:

– определить показатель, характеризующий эффективность использования трудовых ресурсов и структуру рабочей силы предприятия;

– провести общий анализ исходных и расчетных показателей;

– оценить влияние на динамику объемного показателя деятельности следующих факторов: среднесписочной численности работников, удельного веса численности работников на эксплуатации, производительности труда одного рабочего методом абсолютных и относительных разниц;

– сделать выводы.

Исходные данные

Наименование показателя	Прошлый год	Отчетный год
1 Объем работ, тыс.руб.	925 490	999 546
2 Среднесписочная численность работающих на, чел.	299	282
3 Среднесписочная численность рабочих, чел.	120	122

Задание 3: На основании приведенных данных досчитать недостающие показатели, построить факторные модели зависимости результативных показателей от факторных признаков.

Исходные данные

Наименование показателя	Значение
1 Выручка	55 607
2 Среднесписочная численность работающих	121
3 в т.ч. - рабочих	80
4 Среднегодовая стоимость основных средств	8 904
В т.ч. – активной части	5 677
5 Удельный вес рабочих, %	
6 Производительность труда одного работающего	
7 Производительность труда рабочих	
8 Фондовооруженность	
9 Фондоотдача	
10 Удельный вес активной части основных средств, %	
11 Фондоотдача активной части основных средств	

Образец типовой задачи по теме 1.2 «Статистические и экономико-математические методы проведения анализа финансово-хозяйственной деятельности»

Задание 1. На основании данных необходимо проанализировать зависимость между расходами на оплату труда и объемом продаж.

Данные о продажах и сумме расходов на оплату труда в разрезе предприятий

В тыс. руб.

№ предприятия	Продажи	Затраты на оплату труда	№ предприятия	Продажи	Затраты на оплату труда
А	1	2	Б	3	4
1.	3 200	190	15.	1 690	177
2.	500	45	16.	7 450	230
3.	12 000	670	17.	12 900	587
4.	8 560	345	18.	2 010	166
5.	14 100	713	19.	1 650	105
6.	11 300	470	20.	5 115	241
7.	4 300	194	21.	8 945	400
8.	1 010	98	22.	11 900	523
9.	8 230	244	23.	14 200	780
10.	12 560	510	24.	10 300	576
11.	6 201	215	25.	11 450	425
12.	11 500	603	26.	13 000	606
13.	13 300	575	27.	6 100	210
14.	1 000	95	28.	7 500	249

Образец типовой задачи по теме 2.1 «Анализ результатов производственной деятельности»

Задание 1. На основании приведенных данных провести анализа выполнения плана по производству и продаже продукции в ассортиментном разрезе. Оценить степень выполнения плана по ассортименту на основе метод среднего процента. Сделать выводы.

Исходные данные

Тыс. руб.

Вид продукции	Объем производства в отчетном году		Объем продаж в отчетном году	
	по плану	фактически	по плану	фактически
Продукция А	9225	8686	8000	9250
Продукция Б	9010	10010	9020	8850
Продукция В	8000	9700	8840	10150

Задание 2. На основании приведенных ниже данных:

1 Рассчитать структуру произведенной продукции по плану и фактически.

2 Рассчитать фактический объем производства при плановой структуре производства продукции.

3 Выявить влияние на изменение объема производства структурных сдвигов.

4 Сделать выводы по результатам проведенного анализа.

Исходные данные

Наименование показателя	Оптовая цена за ед. продукции, тыс. руб.	Объем производства, тыс.шт.	
		По плану	Фактически
Продукция А	502,08	9 200	8 913
Продукция Б	195,94	10 450	15 973
Продукция В	416,33	6 109	6 206

Образец типовой задачи по теме 2.2 «Анализ финансовых результатов»

Задание 1. На основании данных представленной бухгалтерской отчетности изучить динамику формирования финансовых результатов на основе абсолютных и относительных показателей прибыли. Расчеты оформить в табличном формате.

Задание 2. На основании аналитической информации, полученной при выполнении задания 1, изучить динамику структуры формирования и использования прибыли до налогообложения. Расчеты оформить в табличном формате.

Образец типовой задачи по теме 2.3 «Анализ финансового состояния»

Задание 1. На основании данных отчётности рассчитать и изучить динамику основных показателей финансовой устойчивости и ликвидности. Расчеты оформить в табличном формате.

Задание 2. На основании данных отчётности рассчитать и изучить динамику деловой активности на основе:

а) модели соотношения динамики средней стоимости активов, выручки и чистой прибыли;

б) относительных показателей эффективности использования активов.

Расчеты оформить в табличном формате.

Образец типовой задачи по теме 2.4 «Анализ затрат на производство и продажу продукции»

Задание 1. По данным бухгалтерской отчетности провести анализ динамики и структуры затрат на производство в разрезе экономических элементов. Расчеты оформить в табличном формате.

Образец типовой задачи по теме 2.5 «Анализ показателей по труду и системы оплаты труда»

Задание 1. На основании имеющихся данных изучить динамику использования фонда рабочего времени. Сделать выводы.

Исходные данные и показатели для расчета

Наименование показателей	Прошлый год	Отчетный год
1 Среднесписочная численность рабочих, чел.	453	471
2 Потенциальный фонд рабочего времени, чел.-дней		
3 Число праздничных и выходных чел.-дней	51642	54165
4 Номинальный (режимный) фонд рабочего времени		
5 Отпуска и неявки, чел.-дней	17169	16909
– ежегодные отпуска	12684	13188
– отпуска по учебе	453	565
– болезни	3171	2355
– неявки, разрешенные законом (выполнение государственных обязанностей)	453	283
– неявки по разрешению администрации	181	94
– прогулы	227	424
6 Целодневные простои	1359	3297
7 Фактически отработано, чел.-дней		
8 Среднее количество дней, отработанных одним рабочим		
9 Число отработанных чел.-часов, всего	748490	767164
10 Средняя продолжительность рабочего дня, час.		
11 Внутрисменные перерывы и потери рабочего времени, чел.-час.	12910	16956
– льготное время подросткам, чел.-час.	-	-
– время сокращенных дней, чел.- час.	2718	3297
– внутрисменные простои, чел.-час.	10192	13659

Задание 2. На основании приведенных проанализировать динамику и структуру фонда заработной платы.

Наименование показателя	Сумма, тыс. руб.	
	Прошлый год	Отчетный год
Общий фонд заработной платы		
В том числе промышленно-производственного персонала	17 500	20 000
Из него: рабочих служащих	 13 500 4000	 15 800 4200
Персонал неосновного вида деятельности	500	600
Из общего фонда заработной платы:		
а) заработная плата, начисленная за выполненную работу и отработанное время		

Наименование показателя	Сумма, тыс. руб.	
	Прошлый год	Отчетный год
В том числе: по тарифным ставкам и окладам, включая компенсации по сдельным расценкам, включая компенсацию работникам несписочного состава	 4070 6105 -	 4830 6670 -
б) выплаты стимулирующего характера		
В том числе:		
надбавки к тарифным ставкам и окладам за профессиональное мастерство, стаж работы и др.	1835	2072
премии и вознаграждения	3500	4145
материальная помощь	65	63
в) выплаты компенсирующего характера (доплаты за сверхурочные работы, за работу в праздничные и выходные дни, за неиспользованный отпуск и др.)	1080	1195
г) выплаты за неотработанное время (отпуска, время выполнения государственных и общественных обязанностей и др.)	1225	1442
д) другие выплаты, включаемые в состав фонда заработной платы	120	183

7.2 Конспект лекции

Средство, позволяющее формировать и оценивать способность обучающегося к восприятию, обобщению и анализу информации. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся

Темы конспектов, предусмотренных рабочей программой дисциплины:

№ п/п	Наименование задания	Количество часов для студентов
1	Тема 1 Цель, задачи, предмет и содержание аудита персонала Аудит как форма диагностического исследования Классификация аудиторской деятельности Направления аудита Место аудита в системе управления персоналом организации	4
2	Тема 2 Методология и виды аудита персонала Уровни проведения аудита Исследовательские подходы к проведению аудита Инструментарий проведения аудита персонала Последовательность проведения аудита персонала	4
3	Тема 3 Основные понятия о контроллинге: сущность, цели, задачи, виды, структура. Методы, приёмы контроллинга, информационная база Контроллинг: основные понятия, цели, задачи Затраты на персонал и их структура	4

№ п/п	Наименование задания	Количество часов для студентов
	Бюджетирование работы с персоналом как инструмент контроллинга Анализ и контроллинг издержек на персонал	
4	Тема 4 Управленческий учет, как основополагающий элемент системы контроллинга Цели и задачи управленческого учета Организационные основы управленческого учета Процесс управленческого учета Система контроллинга персонала органиазции	4
	Итого	16

Работа выполняется письменно и включает изучение и выполнение краткого конспекта по литературе, рекомендованной в методических указаниях к лекционным занятиям по данной дисциплине, освоение основных понятий и умение сделать выводы

7.3 Типовые тестовые задания

Тестирование проводится по окончанию и в течение года по завершению изучения дисциплины и раздела (контроль/проверка остаточных знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности). Компьютерное тестирование обучающихся по темам используется при проведении текущего контроля знаний обучающихся. Результаты тестирования могут быть использованы при проведении промежуточной аттестации.

Во время проведения контроля в форме тестирования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено.

Тесты формируются из фонда тестовых заданий по дисциплине.

Тест (педагогический тест) – это система заданий – тестовых заданий возрастающей трудности, специфической формы, позволяющая эффективно измерить уровень знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.

Тестовое задание (ТЗ) – варьирующаяся по элементам содержания и по трудности единица контрольного материала, минимальная составляющая единица сложного (составного) педагогического теста, по которой испытуемый в ходе выполнения теста совершает отдельное действие.

Фонд тестовых заданий (ФТЗ) по дисциплине – это совокупность систематизированных диагностических заданий – тестовых заданий (ТЗ), разработанных по всем тематическим разделам (дидактическим единицам) дисциплины (прошедших апробацию, экспертизу, регистрацию и имеющих известные характеристики) специфической формы, позволяющей автоматизировать процедуру контроля.

Типы тестовых заданий:

ЗТЗ – тестовое задание закрытой формы (ТЗ с выбором одного или нескольких правильных ответов);

ОТЗ – тестовое задание открытой формы (с конструируемым ответом: ТЗ с кратким регламентируемым ответом (ТЗ дополнения); ТЗ свободного изложения (с развернутым ответом в произвольной форме)).

Таблица 10 – Структура тестовых материалов по дисциплине

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
ПК-7.1: способен оценивать экономические последствия организационно-технологических решений в транспортной отрасли ПК-7.3: способен разрабатывать политику управления трудовыми отношениями в организации с целью повышения эффективности организации труда	Цель, задачи, предмет и содержание аудита персонала	Цель, задачи аудита персонала	Знание	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Предмет аудита персонала	Умение	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
		содержание аудита персонала	Действие	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
	Методология и виды аудита персонала	Виды аудита персонал	Знание	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Инструментарий аудита персонала	Умение	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Последовательность проведения аудита персонала	Действие	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
	Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами	Основные понятия	Знание	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Методология аудита	Умение	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Расчет показателей	Действие	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
	Анализ использования рабочего времени	Основные понятия	Знание	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Методология аудита	Умение	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		Расчет показателей	Действие	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
	Анализ производительности труда	Основные понятия	Знание	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		Методология аудита	Умение	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		Расчет показателей	Действие	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
	Анализ фонда оплаты труда	Основные понятия	Знание	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		Методология аудита	Умение	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		Расчет показателей	Действие	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
	Основные понятия о контроллинге: сущность, цели, задачи, виды, структура. Методы, приёмы контроллинга, информационная база	Сущность, цели, задачи, виды контроллинга	Знание	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		Структура контроллинга	Умение	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		Методы, приёмы контроллинга	Действие	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
	Управленческий учет, как основополагающий элемент системы контроллинг	Цели и задачи управленческого учета	Знание	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		Процесс управленческого учета	Умение	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		Анализ и синтез информации	Действие	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
	Технология и этапы проведения контроллинга. Контроллинг как поставщик информации, необходимой для эффективного функционирования системы управления персоналом в организации	Технология и этапы проведения контроллинга	Знание	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		Бюджетирование работы с персоналом	Умение	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		Анализ и контроллинг издержек на персонал	Действие	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
	Элементы внутреннего контроля в организации: внутренний аудит и управленческий контроль	Структура показателей для анализа	Знание	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		Внутренний аудит	Умение	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		Управленческий контроль	Действие	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
			Итого	160 – ОТЗ 160 – ЗТЗ

Тестирования, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Тестирование проводится с использованием компьютерных технологий. Варианты тестовых заданий формируются рандомно из базы ТЗ. Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС и

обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.

Ниже приведен образец типового варианта итогового теста, предусмотренного рабочей программой дисциплины

Образец типового варианта итогового теста, предусмотренного рабочей программой дисциплины[1]

Тест содержит 18 вопросов, в том числе 9 – ОТЗ, 9 – ЗТЗ.

Норма времени – 45 мин.

1. … – вид профессиональной деятельности по независимой оценке операций организации (**аудит**)

2. Анализ использования трудовых ресурсов лежит в основе … (**кадрового аудита**)

3. Трудовые ресурсы – это…. (**часть населения страны, обладающая совокупностью физических возможностей, знаний и практического опыта для работы в народном хозяйстве**)

4. Анализ фонда заработной платы тесно связан с:
А) анализом трудовых ресурсов
Б) анализом реализации продукции
В) анализом роста производительности ресурсов
Г) все ответы верны

5. Объектами кадрового аудита являются:
а) система управления персонала;
б) структура организации;
в) кадровый потенциал;
г) организационно-технические условия;
д) все ответы верны

6. Консультационная поддержка, аналитическая оценка и независимая экспертиза производятся по трем основным аспектам (соответствие):

1 структура организации	а) основные функциональные направления работы с персоналом фирмы, их организация и эффективность
2 кадровые процессы	б) анализ качественных и количественных характеристик персонала с точки зрения их соответствия целям организации

[1] Жирным шрифтом выделены ключи правильных ответов на вопрос

3 характеристика персонала	в) тип организационной структуры, ее соответствие организационной и бизнес-стратегии, степень ее жесткости/гибкости с точки зрения

1в 2а 3б

7. это показатель, характеризующий результативность труда, измеряется количеством продукции, выпущенной работником за единицу времени. (**производительность труда**)

8. Анализ выполнения плана по труду — основа… (**выявления внутренних резервов в использовании трудовых ресурсов, рационального использования работников и их рабочего времени**)

9. Рост средней заработной платы необходимо постоянно … на уровень инфляции за анализируемый период. (**индексируется**)

10. Эволюция подходов к управлению персоналом и система аудита (соответствие):

1 Организационная парадигма	а) оценкой кадрового делопроизводства
2 Экономическая парадигма	б) процесс всестороннего анализа всех элементов управления персоналом компании, способов взаимодействия всех участников данного процесса, порядка постановки задач, порядка выполнения работ и отчетности
3 Гуманистическая парадигма	в) комплексная оценка человеческих ресурсов и системы работы с ними на предмет их соответствия целям и стратегии компании, а также выявление причин возникновения проблем в функционировании компании, с последующими рекомендациями по приведению системы управления человеческими ресурсами в соответствие с потребностями бизнеса

1а 2б 3в

11. Аудит рабочих мест состоит из следующих этапов:

а) Аудит производительности;

б) Аудит эффективности;

в) Аудит штатных должностей и соответствия им квалификационных характеристик работников;

г) Аудит развития должности;

д) Стратегический аудит;

е) а, в, г, д;

ж) все ответы верны

12. … - основной показатель производительности труда, характеризующий количество (в натуральных показателях) или стоимость произведенной продукции (товарная, валовая, чистая продукция), приходящихся на единицу времени (час, смена, квартал, год) или одного среднесписочного работника. (**выработка**)

13. Определите параметры аудита персонала по функциям управления персоналом (соответствие):

1 Планирование персонала	а) Анализ уровня занятости персонала; анализ обеспечения стабильности состава работников; изучение занятости женщин, лиц пожилого возраста и других уязвимых слоев населения
2 Использование персонала	б) Анализ методов профориентации и адаптации, оценка их эффективности (количество уволенных, конфликты в отделах новичков), анализ проблем в периоде адаптации
3 Профориентация и адаптация персонала	в) Диагностика социально-психологического климата, оценка уровня социального напряженности в организации, сопротивление переменам, диагностика организационной культуры, типа управленческой команды, оценка уровня соответствия я целям и специфики организации
4 Трудовые отношения в коллективе	г) Оценка наличных ресурсов, целей и перспектив развития организации, будущих потребностей в персонале; анализ штатного расписания, изменений потенциала организации
5 Организация трудовой деятельности	д) Анализ условий труда, техники безопасности и охраны труда; анализ состояния нормирования труда; оценка эффективности организации рабочих мест, распределение работ; анализ вложений финансовых средств в этой области

1г 2а 3б 4в 5д

14. Анализ трудовых показателей как основа аудита персонала содержит следующие основные направления аналитической деятельности:

1 анализ ресурсов	а) анализ уровня и динамики производительности труда по отдельным договорам, заказам и по предприятию в целом; анализ факторов роста производительности труда; оценка по автоматизации и механизации, эффективности технико-экономических мероприятий, направленных на это анализ соотношения изменения производительности и оплаты труда

2 анализ затрат	б) уровень, динамика и структура персонала предприятия; его движение; профессионально-квалификационный состав
3 анализ эффективности труда	в) анализ формирования и использования фонда социального развития
4 анализ социального развития	г) анализ трудоемкости и зарплатоемкости основных видов продукции; уровня, динамики и структуры оплаты труда, затрат на обучение, подготовку и переподготовку персонала и др.

1а 2г 3б 4в

15. Перечислите последовательность этапов проведения контроллинга персонала в организации:

а) изучение особенностей системы и процедур управления персоналом на основе анализа внешней и внутренней среды организации;

б) определение сферы и направлений контроллинга персонала;

в) определение инструментов контроллинга персонала;

г) разработка методики анализа функционирования системы управления персоналом организации;

д) анализ количественных и качественных показателей по труду;

е) формирование системы мониторинга и обеспечение контроля показателей эффективности управления персоналом и деятельности организации в целом;

ж) формирование системы стимулирования персонала и обеспечение контроля показателей эффективности управления персоналом и деятельности организации в целом.

багвжд

16. … — это система внутрифирменного планирования и контроля работы с человеческими ресурсами, которая способствует реализации стратегии в конкретные мероприятия, а также формирует основные положения по управлению сотрудниками (**контроллинг персонала**)

17. Источниками получения аудиторских доказательств могут быть:

а) первичные документы, регистры бухгалтерского учета;

б) письменные разъяснения уполномоченных сотрудников аудируемого лица;

в) информация, полученная из различных источников (от третьих лиц);

г) а,б;

д) все ответы верны

18. ... – это форма государственного статистического наблюдения, при которой соответствующие органы получают от предприятий (организации и учреждений) необходимые им сведения в виде установленных в законном порядке отчетных документов (статистических отчетов) за подписями лиц,

ответственных за представление и достоверность сообщаемых данных (**статистическая отчётность**)

7.4 Зачет

Проведение промежуточной аттестации в форме зачета у студентов очно-заочной формы обучения позволяет сформировать среднюю оценку по дисциплине по результатам текущего контроля (при этом могут учитываться результаты рубежного и итогового тестирования по дисциплине) Так как оценочные средства, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. Для чего преподаватель находит среднюю оценку уровня сформированности компетенций у обучающегося, как сумму всех полученных оценок, деленную на число этих оценок.

Шкала и критерии оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета по результатам текущего контроля

Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля	Оценка
Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю	«зачтено»
Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю	«не зачтено»

Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета, то обучающийся сдает зачет.

Зачет проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов и типовых практических задач (не более двух теоретических и двух практических) или тестирования (по выбору преподавателя).

Для организации и проведения промежуточной аттестации (в форме зачета) составляются типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы:

– перечень теоретических вопросов к зачету для оценки знаний;

– перечень типовых простых практических заданий к зачету для оценки умений;

– перечень типовых практических заданий к зачету для оценки навыков и (или) опыта деятельности.

Перечень теоретических вопросов и перечни типовых практических заданий разного уровня сложности к обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду КрИЖТ ИрГУПС

База тестовых заданий разного уровня сложности размещена в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ

Структура базы тестовых заданий и образец одного формируемого варианта тестовых заданий приведены в п. 7.4 методических указаний.

Учебно-методическое издание

АНАСТАСИЯ ВАЛЕРЬЕВНА КУТУЗОВА

АУДИТ И КОНТРОЛЛИНГ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Методические материалы и указания по изучению дисциплины для обучающихся направления 38.04.01 Экономика, магистерская программа «Регламентация и нормирование труда»

Подписано в печать 02.12.2022 г.
Формат бумаги 60×84/16
16342 0,41 авт. л. 1 печ. л. 38

экз.
План издания 20__ г. № п/п КрИЖТ ИрГУПС
Протокол № от

Отпечатано в КрИЖТ ИрГУПС
Красноярск, ул. Л. Кецховели, 89.