

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

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)

УТВЕРЖДЕНА  
приказ ректора  
от «31» мая 2024 г. № 425-1

## **Б1.В.ДВ.07.01 Аудит и контроллинг трудового потенциала**

### **рабочая программа дисциплины**

Направление подготовки – 38.04.01 Экономика

Профиль – Регламентация и нормирование труда

Программа подготовки – академическая магистратура

Квалификация выпускника – магистр

Форма и срок обучения – 2 года 5 месяцев очно-заочная форма

Кафедра-разработчик программы – Управление персоналом

Общая трудоемкость в з.е. – 4

Формы промежуточной аттестации в семестрах

Часов по учебному плану (УП) – 144 зачет 4 семестр

В том числе в форме практической  
подготовки (ПП) – 17

#### **Очно-заочная форма обучения Распределение часов дисциплины по семестрам**

Семестр	4	Итого
Число недель в семестре	16	
Вид занятий	Часов по УП	Часов по УП
<b>Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий/в форме ПП*</b>	<b>51/17</b>	<b>51/17</b>
– лекции	17	17
– практические (семинарские)	-	-
– лабораторные	34/17	34/17
<b>Самостоятельная работа</b>	<b>84</b>	<b>84</b>
<b>Зачет</b>	<b>9</b>	<b>9</b>
<b>Экзамен</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Итого</b>	<b>144</b>	<b>144</b>

КРАСНОЯРСК

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



Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – магистратура по направлению подготовки 38.04.01 Экономика, утверждённым приказом Минобрнауки России от 11.08.2020 г. № 939.

Программу составил:  
к. пед .н., доцент, доцент

А.В. Кутузова

Рабочая программа рассмотрена и одобрена для использования в учебном процессе на заседании кафедры «Управление персоналом», протокол от «18» апреля 2024 г. № 10.

Заведующий кафедрой, канд. техн. наук, доцент

В.О. Колмаков

<b>1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
<b>1.1 Цели дисциплины</b>	
1	Сформировать у обучающихся знания, умения и навыки в области аудита и контроллинга трудового потенциала
<b>1.2 Задачи дисциплины</b>	
1	Изучение понятийного аппарата дисциплины, основных теоретических положений и методов
2	Формирование умений и привитие навыков применения теоретических знаний для решения практических и прикладных задач

<b>2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП</b>	
<b>2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося</b>	
1	Б1.В.ДВ.04.01 Регламентация трудовых отношений в транспортной отрасли
2	Б1.В.ДВ.04.02 Планирование труда и координация трудовых отношений
<b>2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее</b>	
1	Б2.О.04(П) Производственная - организационно-управленческая практика
2	Б2.О.05(Пд) Производственная - преддипломная практика
3	Б3.01(Д) Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
4	Б3.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы

<b>3 ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ТРЕБОВАНИЯМИ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ</b>		
<b>Код и наименование компетенции</b>	<b>Код и наименование индикатора достижения компетенции</b>	<b>Планируемые результаты обучения</b>
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	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– методы анализа количественного и качественного состава персонала</li> <li>– методы проведения аудита, контроля управленческих бизнес-процессов управления трудовым потенциалом</li> <li>– технологию, методы и методики систематизации и проведения анализа документов и информации</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– анализировать количественный и качественный состав персонала</li> <li>– систематизировать и проводить анализ документов и информации</li> <li>– проводить аудит, контролировать управленческие бизнес-процессы управления трудовым потенциалом</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– работами по проведению анализа и контроля ресурсного плана численности и бюджета расходов на персонал</li> <li>– работами по составлению информационно-аналитических отчетов, подготовка презентационных материалов по результатам аудита и контроллинга трудового потенциала с представлением их руководству организации</li> <li>– работами по планированию трудовых ресурсов и расходов на персонал</li> </ul>
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	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– методы разработки и внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом</li> <li>– задачи и основные направления кадрового консалтинга и аудита</li> <li>– методы диагностики кадрового и интеллектуального потенциала организации</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– оценивать уровень кадровой обеспеченности</li> <li>– разрабатывать контрольно-оценочные мероприятия для оценки эффективности управления трудовыми ресурсами</li> <li>– разрабатывать политику управления трудовыми отношениями в организации с целью повышения эффективности организации труда</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– основными методами и технологиями кадрового консалтинга и аудита</li> <li>– навыками обработки деловой информации при аудите и реализации</li> </ul>

		функций контроллинга трудового потенциала – методами библиографического поиска необходимых материалов в области аудита и контроллинга трудового потенциала
--	--	---

#### 4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код	Наименование разделов, тем и видов работы	Очно-заочная форма				Код индикатора достижения компетенции
		Семестр	Часы			
			Лек	Пр	Лаб	
<b>1.0</b>	<b>Раздел 1. Диагностика и анализ трудового потенциала как основа аудита персонала организации</b>					
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
<b>2.0</b>	<b>Раздел 2. Контроллинг: понятие, цели, задачи, виды</b>					
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

ПК.7.1.2  
ПК-7.3.2

#### 5 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине: оформлен в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещен в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет

#### 6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ 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]. - <a href="https://urait.ru/bcode/543981">https://urait.ru/bcode/543981</a>	Москва : Юрайт, 2024	100 % online
6.1.1.2	сост. Левушкина С. В.; рец. Агаларова Е. Г.	Кадровая политика и кадровый аудит организаций : учебное пособие [Электронный ресурс]. - <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=277421">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=277421</a>	Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2014	100 % online

6.1.1.3	Хруцкий В. Е.	Оценка персонала. Сбалансированная система показателей : учебное пособие для вузов [Электронный ресурс]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/539479">https://urait.ru/bcode/539479</a>	Москва : Издательство Юрайт, 2024	100 % online
<b>6.1.2 Дополнительная литература</b>				
	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: <a href="https://urait.ru/bcode/536846">https://urait.ru/bcode/536846</a>	Москва : Издательство Юрайт, 2024	100 % online
6.1.2.2	Кибанов А.Я.	Аудит и контроллинг персонала в системе управления персоналом [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://irbis.krsk.irkups.ru/web_ft/index.php?C21COM=S&amp;S21COLORTERMS=1&amp;P21DBN=IBIS&amp;I21DBN=IBIS_FULLTEXT&amp;LNG=&amp;Z21ID=z18082007&amp;S21FMT=briefHTML_ft&amp;USES21ALL=1&amp;S21ALL=%3C%2E%3E%3D005%2F%D0%9A%2038%2D329334736%3C%2E%3E&amp;FT_PREFIX=KT=&amp;SEARCH_STRING=&amp;S21STN=1&amp;S21REF=10&amp;S21CNR=5&amp;auto_open=4">http://irbis.krsk.irkups.ru/web_ft/index.php?C21COM=S&amp;S21COLORTERMS=1&amp;P21DBN=IBIS&amp;I21DBN=IBIS_FULLTEXT&amp;LNG=&amp;Z21ID=z18082007&amp;S21FMT=briefHTML_ft&amp;USES21ALL=1&amp;S21ALL=%3C%2E%3E%3D005%2F%D0%9A%2038%2D329334736%3C%2E%3E&amp;FT_PREFIX=KT=&amp;SEARCH_STRING=&amp;S21STN=1&amp;S21REF=10&amp;S21CNR=5&amp;auto_open=4</a>	Москва : ИНФРА-М, 2019	100 % online
6.1.2.3	Осипов С. В. [и др.] ; под общей редакцией Осипова С. В.	Контроллинг: теория и практика : учебник и практикум для вузов [Электронный ресурс]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/536216">https://urait.ru/bcode/536216</a>	Москва : Издательство Юрайт, 2024	100 % online
6.1.2.4	Шляго Н. Н.	Контроллинг. Теория и практика : учебник и практикум для вузов [Электронный ресурс]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/537789">https://urait.ru/bcode/537789</a>	Москва : Издательство Юрайт, 2024	100 % online
<b>6.1.3 Учебно-методические разработки (в т. ч. для самостоятельной работы обучающихся)</b>				
	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
<b>6.2 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»</b>				
6.2.1	Библиотека КРИЖТ ИрГУПС : [сайт] / Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС. – Красноярск. – URL: <a href="http://irbis.krsk.irkups.ru/">http://irbis.krsk.irkups.ru/</a> . – 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 – 2024. – URL: <a href="http://umczdt.ru/books/">http://umczdt.ru/books/</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.3	Znanium : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «ЗНАНИУМ». – Москва. 2011 – 2024. – URL: <a href="http://znanium.ru">http://znanium.ru</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.4	Образовательная платформа Юрайт : электронная библиотека : сайт / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва, 2020. – URL: <a href="https://urait.ru/">https://urait.ru/</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.5	Университетская библиотека онлайн : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «Директ-Медиа». – Москва, 2001 – 2024. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/">https://biblioclub.ru/</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.6	Красноярский институт железнодорожного транспорта : [электронная информационно-образовательная среда] / Красноярский институт железнодорожного транспорта. – Красноярск. – URL: <a href="http://sdo1.krsk.irkups.ru/">http://sdo1.krsk.irkups.ru/</a> . – Текст : электронный.			
6.2.7	Национальная электронная библиотека : федеральный проект : сайт / Министерство Культуры РФ. – Москва, 2014 – 2024. – URL: <a href="https://rusneb.ru/">https://rusneb.ru/</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.8	Российские железные дороги : официальный сайт / ОАО «РЖД». – Москва, 2003 – 2024. – URL: <a href="https://company.rzd.ru/">https://company.rzd.ru/</a> . – Текст : электронный.			
<b>6.3 Программное обеспечение и информационные справочные системы</b>				
<b>6.3.1 Базовое программное обеспечение</b>				
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).
<b>6.3.2 Специализированное программное обеспечение</b>	
6.3.2.1	Не требуется
<b>6.3.3 Информационные справочные системы</b>	
6.3.3.1	Гарант : справочно-правовая система база данных / ООО «ИПО «ГАРАНТ». – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
6.3.3.2	Автоматизированная система правовой информации на железнодорожном транспорте (БД АСПИЖТ) : сайт КонсультантПлюс / АО НИИАС. – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
<b>6.4 Правовые и нормативные документы</b>	
6.4.1	Не используется

<b>7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ</b>	
1	Корпус А, находятся по адресу: 660028, Россия, г. Красноярск, ул. Новая Заря, д. 2И Корпус Н, находятся по адресу: 660028, Россия, г. Красноярск, ул. Новая Заря, 2 Корпус Л, находятся по адресу: 660028, Россия, г. Красноярск, ул. Новая Заря, 2И, корп. 1 Корпус Т, находятся по адресу: 660028, Россия, г. Красноярск, ул. Новая Заря, 2И, стр. 2
2	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых проектов, работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты, таблицы), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины.
3	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: – читальный зал библиотеки; – лаборатория «Информационные технологии в управлении персоналом» А-224.

<b>8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	<p>Лекция (от латинского «lection» – чтение) – вид аудиторных учебных занятий. Лекция: закладывает основы научных знаний в систематизированной, последовательной, обобщенной форме; раскрывает состояние и перспективы развития соответствующей области науки и техники; концентрирует внимание обучающихся на наиболее сложных, узловых вопросах; стимулирует познавательную активность обучающихся.</p> <p>Во время лекционных занятий обучающийся должен уметь сконцентрировать внимание на изучаемых проблемах и включить в работу все виды памяти: словесную, образную и моторно-двигательную. Для этого весь материал, излагаемый преподавателем, обучающемуся необходимо конспектировать. В конспект рекомендуется выписывать определения, формулировки и доказательства теорем, формулы и т.п. На полях конспекта следует пометить вопросы, выделенные обучающимся для консультации с преподавателем. Выводы, полученные в виде формул, рекомендуется в конспекте подчеркивать или обводить рамкой, чтобы лучше запоминались. Полезно составить краткий справочник, содержащий определения важнейших понятий и наиболее часто употребляемые формулы дисциплины. К каждой лекции следует разобрать материал предыдущей лекции. Изучая материал по учебнику или конспекту лекций, следует переходить к следующему вопросу только в том случае, когда хорошо усвоен предыдущий вопрос. При этом необходимо воспроизводить на бумаге все рассуждения, как имеющиеся в учебнике или конспекте, так и пропущенные в силу их простоты. Ряд вопросов дисциплины может быть вынесен на самостоятельное изучение. Такое задание требует оперативного выполнения. В конспекте лекций необходимо оставить место для освещения упомянутых вопросов. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удается разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии</p>
Лабораторная работа	Практическая подготовка при реализации учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) организуется путем проведения практических занятий, практикумов, лабораторных работ и иных

	<p>аналогичных видов учебной деятельности, предусматривающих участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.</p> <p>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.</p> <p>Может быть использовано для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.</p> <p>Практическое занятие – вид аудиторных учебных занятий, целенаправленная форма организации учебного процесса, при реализации которой обучающиеся по заданию и под руководством преподавателя выполняют практические задания. Практические задания направлены на углубление научно-теоретических знаний и овладение определенными методами работы, в процессе которых вырабатываются умения и навыки выполнения тех или иных учебных действий в данной сфере науки. Практические занятия развивают научное мышление и речь, позволяют проверить знания обучающихся, выступают как средства оперативной обратной связи; цель практических занятий – углублять, расширять, детализировать знания, полученные на лекции, в обобщенной форме и содействовать выработке навыков профессиональной деятельности.</p> <p>На практических занятиях подробно рассматриваются основные вопросы дисциплины, разбираются основные типы задач. К каждому практическому занятию следует заранее самостоятельно выполнить домашнее задание и выучить лекционный материал к следующей теме. Систематическое выполнение домашних заданий обязательно и является важным фактором, способствующим успешному усвоению дисциплины.</p> <p>Особое внимание следует обращать на определение основных понятий дисциплины. Обучающийся должен подробно разбирать примеры, которые поясняют понятия.</p> <p>Практическая подготовка – форма организации образовательной деятельности при освоении образовательных программ в условиях выполнения обучающимся определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью и направленных на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенций по профилю соответствующей образовательной программы. Образовательная деятельность в форме практической подготовки может быть организована при реализации учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных компонентов образовательных программ, предусмотренных учебным планом.</p> <p>Практическая подготовка, включаемая в лабораторные занятия, предполагает выполнение обучающимся отдельных элементов работ по управлению деятельностью по организации и нормированию труда в области нормирования, оплаты и материального стимулирования труда, связанных с будущей профессиональной деятельностью.</p>
Самостоятельная работа	<p>Обучение по дисциплине «Аудит и контроллинг трудового потенциала» предусматривает активную самостоятельную работу обучающегося. На самостоятельную работу отводится 84 часа по очно-заочной форме обучения. В разделе 4 рабочей программы, который называется «Структура и содержание дисциплины», все часы самостоятельной работы расписаны по темам и вопросам, а также указана необходимая учебная литература: обучающийся изучает учебный материал, разбирает примеры и решает разноуровневые задачи в рамках выполнения как общих домашних заданий, так и индивидуальных домашних заданий (ИДЗ). При выполнении домашних заданий обучающемуся следует обратиться к задачам, решенным на предыдущих практических занятиях, решенным домашним работам, а также к примерам, приводимым лектором. Если этого будет недостаточно для выполнения всей работы можно дополнительно воспользоваться учебными пособиями, приведенными в разделе 6.1 «Учебная литература». Если, несмотря на изученный материал, задание выполнить не удастся, то в обязательном порядке необходимо посетить консультацию преподавателя, ведущего практические занятия, и/или консультацию лектора.</p> <p>ИДЗ должны быть выполнены обучающимся в установленные преподавателем сроки в соответствии с требованиями к оформлению КР (текстовой и графической частей), сформулированным в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль».</p> <p><b>Обучающийся очно-заочной формы обучения выполняет ИДЗ. Задания размещены в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет</b></p>
Зачет	<p>Зачет проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов и типовых практических задач (не более двух теоретических и двух практических) или тестирования</p> <p>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</p>
<p>Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной</p>	

обучающемуся через его личный кабинет.



ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

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)

## **ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

**для проведения текущего контроля успеваемости  
и промежуточной аттестации по дисциплине**

**Б1.В.ДВ.07.01 Аудит и контроллинг трудового потенциала**

**Приложение № 1 к рабочей программе**

Направление подготовки – 38.04.01 Экономика

Профиль – Регламентация и нормирование труда

КРАСНОЯРСК

## 1. Общие положения

Фонд оценочных средств (ФОС) является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися образовательной программы.

Фонд оценочных средств предназначен для использования обучающимися, преподавателями, администрацией КриЖТ ИрГУПС, а также сторонними образовательными организациями для оценивания качества освоения образовательной программы и уровня сформированности компетенций у обучающихся.

Задачами ФОС являются:

- оценка достижений обучающихся в процессе изучения дисциплины;
- обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс;
- самоподготовка и самоконтроль обучающихся в процессе обучения.

Фонд оценочных средств сформирован на основе ключевых принципов оценивания: валидность, надежность, объективность, эффективность.

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.

## 2. Перечень компетенций, в формировании которых участвует дисциплина.

### Программа контрольно-оценочных мероприятий.

#### Показатели оценивания компетенций, критерии оценки

Дисциплина «Аудит и контроллинг трудового потенциала» участвует в формировании компетенций:

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

#### Программа контрольно-оценочных мероприятий очно-заочная форма обучения

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения)
<b>4 семестр</b>					
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

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения)
					(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
7	10	Текущий контроль	<b>Раздел 1. Диагностика и анализ трудового потенциала как основа аудита персонала организации</b>	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 контроллинга	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	<b>Раздел 2. Контроллинг: понятие, цели, задачи, виды</b>	ПК.7.1.2 ПК-7.3.2	Тестирование (компьютерные технологии)
13		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)

### Описание показателей и критериев оценивания компетенций.

#### Описание шкал оценивания

Контроль качества освоения дисциплины 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.

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. 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.

Для оценивания результатов обучения используется четырехбалльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Перечень оценочных средств, используемых для оценивания компетенций на различных этапах их формирования, а также краткая характеристика этих средств приведены в таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
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, навыки 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

**Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета, а также шкала для оценивания уровня освоения компетенций**

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

Шкалы оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
	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

### 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

### Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

#### Защита лабораторной работы

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

#### Конспект лекций

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Конспект полный. В конспектируемом материале выделена главная и второстепенная информация. Установлена логическая связь между элементами конспектируемого

Шкала оценивания	Критерии оценивания
	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 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

### Тестирование 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

## 3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

### 3.1 Типовые задания по написанию конспекта

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 Бюджетирование работы с персоналом как инструмент контроллинга Анализ и контроллинг издержек на персонал	4
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 организации	4
	<b>Итого</b>	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 (Представлено в МУ для самостоятельной работы студентов, МУ для подготовки к лекционным занятиям).

### 3.2 Типовые контрольные задания лабораторных работ

Варианты лабораторных работ выложены в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИргУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Защита лабораторной работы предполагает предоставление письменного отчета о проделанной работе, оформленной согласно «Требованиям к оформлению текстовой документации. Нормоконтроль» и устный ответ на вопросы по теме лабораторной работы.

Ниже приведены образцы типовых заданий для выполнения лабораторных работ по темам, предусмотренным рабочей программой.

#### *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 <sub>0</sub>	t <sub>1</sub>	Δ	t <sub>0</sub>	t <sub>1</sub>	Δ
Общий фонд заработной платы				100	100	
В том числе промышленно-производственного персонала	17 500	20 000				
Из него:						
рабочих	13 500	15 800				
служащих	4000	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	6105	6670				



работникам несписочного состава	-	-	-	-	-	-
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 управленческого контроля	Должностные лица подразделения по управлению персоналом					
	Начальник департамента по УП	...	...	...	...	Специалист по управлению персоналом

### 3.3 Перечень теоретических вопросов к зачету (для оценки знаний)

Раздел 1. Диагностика и анализ трудового потенциала как основа аудита персонала организации

1. Система показателей международной статистики труда.
2. Назначение Международной Организации Труда (МОТ).
3. Понятие трудовых ресурсов. Расчет численности трудовых ресурсов
4. Баланс трудовых ресурсов и его назначение
5. Статистическое изучение рынка труда

6. Определение обеспеченности предприятий рабочей силой
7. Показатели движения рабочей силы
8. Учет рабочего времени и показатели его использования
9. Анализ использования трудовых ресурсов
10. Фонды рабочего времени
11. Баланс рабочего времени и значение
12. Показатели использования рабочих мест по сменам
13. . Измерение уровня производительности труда.
14. Методы определения производительности труда.
15. Анализ динамики производительности труда.
16. Методы изучения факторов роста производительности труда.
17. Особенности расчета производительности труда в отраслях экономики.
18. Определение производительности труда на железнодорожном транспорте.
19. Понятие заработной платы и стоимости рабочей силы. Формы и системы оплаты труда.
20. Состав фонда заработной платы и выплат социального характера.
21. Средний уровень заработной платы.
22. Состав затрат на рабочую силу в России и за рубежом.
23. Изучение влияния условий труда на его производительность
24. Анализ трудовых показателей как основа аудита персонала

#### Раздел 2 Контроллинг: понятие, цели, задачи, виды

25. Контроллинг: основные понятия, цели и задачи
26. Сущность и основные этапы развития контроллинга. Задачи, функции и цели контроллинга.
27. Сферы действия контроллинга. Роль контроллинга в системе управления персоналом и его взаимосвязь с другими функциями управления организацией.
28. Основные концепции контроллинга. Особенности контроллинга персонала.
29. Аудит рабочих мест.
30. Аудит найма. Аудит увольнений.
31. Аудит вознаграждений.
32. Аудит условий и безопасности труда.
33. Аудит интеллектуального капитала.
34. Аудит работы служб управления персоналом.

### **3.4 Перечень типовых простых практических заданий к зачету** (для оценки умений)

Задача 1. Списочная численность работников предприятия в течение отчетного месяца не менялась и составляла 68 человек на каждый день месяца. Чему равна среднесписочная численность работников за этот месяц, если из указанного числа работников 4 человека в течение всего месяца находились в очередном отпуске, 2 человека – в отпуске по беременности и родам и 1 человек отсутствовал по причине болезни.

Задача 2. Определите среднесписочную численность работников за июнь месяц, если предприятие работает с 25 июня. Численность работников списочного состава была следующей: 25 июня (вторник) 200 чел., 26 июня (среда) 200 чел., 27 июня (четверг) 203 чел., 28 июня (пятница) 209 чел. Последние два дня месяца (29 и 30) приходились на выходные дни. На сколько изменится среднесписочная численность, если предприятие начало работать с 24 июня и списочная численность работников в первый день работы составляла 198 человек?

Задача 3. Имеются следующие данные за апрель (в человеко-днях): работниками предприятия отработано – 2884; целодневные простои – 100; неявки на работу – 1516; в том числе с очередными отпусками – 240; выходными днями – 1200. Среднесписочная численность составляла 150 чел. Рассчитайте календарный, табельный и максимально возможные фонды времени за указанный

месяц, а также календарный фонд времени за май, при условии, что среднесписочная численность останется без изменения.

Задача 4. Предприятием выработано за месяц 316 тыс. тонн продукции. Затраты рабочего времени составили 3300 чел.-дней, при установленной продолжительности рабочего дня 8 часов. Определите уровни среднедневной и среднечасовой производительности труда.

Задача 5. Предприятием изготовлено продукции за месяц на сумму 2650 тыс. руб. Численность рабочих составила 180 человек или 92 % от общей численности работающих на предприятии. Определите месячный уровень производительности труда в среднем на одного работника предприятия.

Задача 6. Определите часовой фонд заработной платы работников предприятия за июнь, если среднедневная заработная плата на одного работника составляла 715 руб. при фактической продолжительности рабочего дня 7,8 часов, а фактически отработанное время всеми работниками предприятия составило 35400 чел.-часов (доплат за неотработанные в течение смен часы не было).

### **3.5 Перечень типовых практических заданий к зачету** (для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

Задание 1. Определите среднюю списочную и среднюю явочную численность работников в апреле, если по предприятию имеются следующие данные за месяц, чел.-дней: фактически отработано – 2210, число целодневных простоев – 60; число неявок за рабочие дни – 150; число неявок за выходные дни – 880. В данном месяце предприятие работало 22 дня.

Задание 2. Списочная численность работников предприятия на начало года составляла 230 чел. В течение года принято на работу 20 чел., уволено 25 чел. (в том числе в связи с окончанием срока договора 12 чел., уходом на пенсию 5 чел., поступлением в учебные заведения 2 чел., по собственному желанию 3 чел., за прогулы и другие нарушения трудовой дисциплины 3 чел.). Среднесписочная численность работников за год составила 225 чел. Постройте баланс рабочей силы и определите абсолютные и относительные показатели оборота по приему, выбытию, восполнения работников и постоянства кадров, сделайте выводы.

Задание 3. Имеются следующие данные по предприятию за 2 квартал (63 рабочих дня): отработано рабочими предприятия – 22280 чел.-дн.;

целодневные простои – 20 чел.-дн.;

неявки на работу – 14100 чел.-дн.;

отработано рабочими – 173780 чел.-часов;

установленная продолжительность рабочего дня:

у 90 % рабочих – 8 часов;

у 10 % рабочих – 7 часов.

Определите коэффициенты рабочего времени: а) по числу дней работы на одного среднесписочного рабочего; б) по продолжительности рабочего дня; в) по числу часов, отработанных в среднем одним среднесписочным рабочим за 2 квартал.

Используя взаимосвязь между коэффициентами, проверьте правильность выполненных расчетов.

Задание 4. Среднесписочная численность работников предприятия в ноябре составила 1210 человек, а средний месячный уровень заработной платы 6800 рублей. В декабре численность работников была сокращена на 3 %, а уровень заработной платы на одного работника увеличен на 5 %. Определите месячные фонды заработной платы за ноябрь и декабрь месяцы, а также влияние на изменение месячного фонда различных факторов.

Задание 5. Проанализировать движение персонала на предприятии. Сделать вывод.

Показатель	Прошлый год	Отчетный год
Численность персонала на начало года	150	180
Приняты на работу	50	80
Выбыли	20	40
в том числе:		
по собственному желанию	10	20
уволены за нарушение трудовой дисциплины	2	8
Численность персонала на конец года		
Среднесписочная численность персонала		
Коэффициент оборота по приему работников		
Коэффициент оборота по выбытию работников		
Коэффициент текучести кадров		
Коэффициент постоянства кадров		
Коэффициент замещения		

Задание 6. Проанализировать трудовые ресурсы предприятия по категориям работников. Сделать вывод.

Наименование показателя	Период, год						
	2019	2020		2021			
	Факт	Факт	Темп роста, %	План	Факт	Выполнение плана, %	Темп роста, %
Рабочие	398	452		484	473		
Руководители	42	44		50	50		
Специалисты	24	23		23	23		
Служащие	0	0		0	0		
ВСЕГО							

Задание 7. Проанализировать качественный состав трудовых ресурсов предприятия. Сделать вывод. Построить график.

Показатель	Численность рабочих на конец года		Удельный вес, %	
	Прошлый год	Отчетный год	Прошлый год	Отчетный год
Группы рабочих				
По возрасту лет:				
до 20	15	9		
от 20 до 30	15	25		
от 30 до 40	30	34		
от 40 до 50	30	51		
от 50 до 60	39	34		
старше 60	21	17		
Итого				
По образованию:				
незаконченное среднее	35	34		
среднее, среднее специальное	105	119		
высшее	10	17		
Итого				
По трудовому стажу, лет:				
до 5	15	20		
от 5 до 10	22	22		
от 10 до 15	30	43		
от 15 до 20	45	46		
свыше 20	38	39		
Итого				

### 3.6 Типовые тестовые задания

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

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 закрытого типа (ТЗ с выбором единственного ответа, ТЗ с множественным выбором нескольких ответов, ТЗ с установлением соответствия между определенными элементами, действиями, событиями, процессами и т.д., ТЗ с установлением правильной последовательности);

**ОТЗ** – тестовое задание открытого типа (с конструируемым ответом: ТЗ с кратким регламентированным ответом (ТЗ дополнения); ТЗ свободного изложения (с развернутым ответом в произвольной форме); числовой вопрос).

#### Структура тестовых материалов по дисциплине «Аудит и контроллинг трудового потенциала»

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

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
		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
	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 контроллинга	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			

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*

Норма времени – 45 мин.

Количество ОТЗ – 9 (50%), ЗТЗ – 9 (50%)

1. Данные бухгалтерского, статистического и оперативного учета относятся к такому виду источников информации как ....

2. Анализ использования трудовых ресурсов лежит в основе ...

3. Трудовые ресурсы – это....

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

7. Производительность труда – это ...

8. Анализ выполнения плана по труду — основа...

9. Рост средней заработной платы необходимо постоянно ... на уровень инфляции за анализируемый период.

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

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.

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 напряжения 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

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.



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.

16. Контроллинг системы управления персоналом – это...

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. Статистическая отчетность – это...

#### 4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

В таблице приведены описания процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий и процедур оценивания результатов обучения с помощью оценочных средств в соответствии с рабочей программой дисциплины

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Защита лабораторной работы	Защита лабораторных работ проводится по темам дисциплины в соответствии с рабочей программой на лабораторном занятии. Преподаватель на лабораторном занятии, предшествующем занятию проведения защиты, доводит до обучающихся вопросы для защиты по теме занятия и дает перечень литературных источников для подготовки к собеседованию. На занятии-защите преподаватель может самостоятельно выбрать вопрос для защиты с конкретным студентом или группой студентов из предложенного перечня. В ходе защиты обучающийся должен показать степень владения темой, знания основных терминов, формул, умение пользоваться категориальным аппаратом и формулами, продемонстрировать навыки владения методами и средствами решения практических задач по теме.
Конспект лекции	Преподаватель не менее, чем за неделю до срока выполнения конспекта должен довести до сведения обучающихся тему конспекта и указать необходимую учебную литературу. Темы и перечень необходимой учебной литературы выложены в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет. Конспект должен быть выполнен в установленный преподавателем срок. Конспекты в назначенный срок сдаются на проверку
Тестирование	Тестирования, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Тестирование проводится с использованием компьютерных технологий. Варианты тестовых заданий формируются случайно из базы ТЗ. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадами для практических занятий не разрешено

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения						
Зачет	<p>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.</p> <p style="text-align: center;">Шкала и критерии оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета по результатам текущего контроля</p> <table border="1" data-bbox="403 611 1471 801"> <thead> <tr> <th data-bbox="403 611 1241 678">Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля</th> <th data-bbox="1249 611 1471 678">Оценка</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="403 678 1241 745">Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю</td> <td data-bbox="1249 678 1471 745">«зачтено»</td> </tr> <tr> <td data-bbox="403 745 1241 801">Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю</td> <td data-bbox="1249 745 1471 801">«не зачтено»</td> </tr> </tbody> </table> <p>Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета, то обучающийся сдает зачет.</p> <p>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).</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– перечень теоретических вопросов к зачету для оценки знаний;</li> <li>– перечень типовых простых практических заданий к зачету для оценки умений;</li> <li>– перечень типовых практических заданий к зачету для оценки навыков и (или) опыта деятельности.</li> </ul> <p>Перечень теоретических вопросов и перечни типовых практических заданий разного уровня сложности к обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС</p> <p>База тестовых заданий разного уровня сложности размещена в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ</p>	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»
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»						