

УТВЕРЖДАЮ
 Декан факультета

_____ Шматко А.Д.

« ____ » _____ 20__

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ АУДИТ И КОНТРОЛЛИНГ ПЕРСОНАЛА

Направление/специальность подготовки	27.03.02 Управление качеством
Специализация/профиль/программа подготовки	Управление качеством процессов и бизнес-аналитика
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Заочная
Факультет	Р Международного промышленного менеджмента и коммуникации
Выпускающая кафедра	Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ
Кафедра-разработчик рабочей программы	Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ

КУРС	СЕМЕСТР	ОБЩАЯ ТРУДОЁМКОСТЬ (ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦ)	ЧАСЫ (по наличию видов занятий)									ВИД ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ
			ОБЩАЯ ТРУДОЁМКОСТЬ	АУДИТОРНЫЕ ЗАНЯТИЯ				САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА				
				ВСЕГО	ЛЕКЦИИ	ЛАБОРАТОРНЫЙ ПРАКТИКУМ	ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ	ВСЕГО	КУРСОВОЙ ПРОЕКТ	КУРСОВАЯ РАБОТА	ДРУГИЕ ВИДЫ САМОСТ. РАБОТЫ	
3	5	3	108	8	4	0	4	100	0	0	100	зач.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА СОСТАВЛЕНА В СООТВЕТСТВИИ С ТРЕБОВАНИЯМИ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО СТАНДАРТА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ (ФГОС ВО)

27.03.02 Управление качеством

год набора группы: 2025

Программу составил:

Кафедра Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ
Стешин Василий Анатольевич, старший преподаватель

Программа рассмотрена
на заседании кафедры-разработчика
рабочей программы **Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ**

Заведующий кафедрой Шматко А.Д., д.э.н., проф.

Программа рассмотрена
на заседании выпускающей кафедры

Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ

Заведующий кафедрой Шматко А.Д., д.э.н., проф.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ АУДИТ И КОНТРОЛЛИНГ ПЕРСОНАЛА

Разделы рабочей программы

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВО
3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ
4. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ
5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ
6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Приложения к рабочей программе дисциплины

- Приложение 1. Аннотация рабочей программы
- Приложение 2. Технологии и формы обучения
- Приложение 3. Фонды оценочных средств

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины является формирование следующих компетенций:

ОПК-89 — Способен проводить работы по подтверждению соответствия продукции, систем управления качеством и их сертификацией

ПК-2.2 — Способен выявлять и анализировать причины снижения качества производства продукции и оказания услуг; участвовать в разработке планов, методик, инструкций, проектов локальных нормативных актов по текущему контролю качества работ в процессе производства продукции и оказания услуг, по обучению работников организации в области качества

Формированию компетенций служит достижение следующих результатов образования:

ОПК-89

знания:

сущность, основные направления, виды, задачи аудита и контроллинга персонала;;

умения:

ориентироваться в основных понятиях, принципах аудита и контроллинга персонала;

навыки:

выполнять необходимые мероприятия по аудиту и контроллингу персонала в соответствии с нормативными требованиями и стандартами организации в области управления персоналом и экономики труда.

ПК-2.2

знания:

Содержание кадрового контроллинга и его основных инструментов;;

умения:

Применять экономические и организационно статистические методы при анализе системы управления персоналом организации;;

навыки:

Владеть способностями выявления типичных ошибок при проведении кадрового аудита;.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВО

Дисциплина **АУДИТ И КОНТРОЛЛИНГ ПЕРСОНАЛА** является дисциплиной **обязательной части блока 1** программы подготовки по направлению *27.03.02 Управление качеством*.

Содержание дисциплины является логическим продолжением дисциплин: **ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**.

Содержание дисциплины является основой для освоения дисциплин: **ПОДГОТОВКА К ПРОЦЕДУРЕ ЗАЩИТЫ И ЗАЩИТА ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ**.

Предварительные компетенции, сформированные у обучающегося до начала изучения дисциплины:

- УК-3 — Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
- УК-6 — Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
- УК-9 — Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 ч.

3.1. Содержание (дидактика) дисциплины

КУРС	СЕМЕСТР	Наименование разделов и дидактических единиц	ВСЕГО	Аудиторные занятия в контактной форме			Самостоятельная работа студентов	Формируемая компетенция, %	
				ВСЕГО	Лекции	Практические занятия		ОПК-89	ПК-2.2
3	5	Раздел 1. Аудит персонала как разновидность управленческого аудита лекционное занятие. Управленческий аудит и его виды. Место аудита персонала в управленческом аудите. Аудит персонала как инструмент управления и организационного развития. Аудит персонала как направление аудиторской деятельности. Сущность, цели и основные задачи аудита персонала.	27	2	1	1	25	25	25
3	5	Раздел 2. Аудит кадрового потенциала организации лекционное занятие. Трудовой потенциал и его составляющие. Информационное обеспечение аудита кадрового потенциала. Методы аудита кадрового потенциала. Основные показатели, используемые в аудите кадрового потенциала. Анализ эффективности деятельности персонала. Анализ соответствия кадрового потенциала организации ее целям и стратегии развития. Анализ соответствия деятельности персонала и структур управления организации существующей нормативно-правовой базе.	27	2	1	1	25	25	25
3	5	Раздел 3. Аудит кадровых процессов в организации. Показатели и методы аудита процессов формирования персонала: планирования, привлечения, отбора, найма персонала. Аудит процесса адаптации персонала в организации. Показатели и методы аудита процессов развития персонала: обучения, оценки персонала, управления карьерой. Аудит условий и охраны труда и его методы. Аудит социально-трудовых отношений в организации: системы социального партнерства, социально-психологического климата в коллективе, социальной защиты персонала.	27	2	1	1	25	25	25
3	5	Раздел 4. Роль и функции контроллинга в системе управления персоналом лекционное занятие. Понятие и виды контроллинга персонала. Контроллинг как механизм саморегулирования, обеспечивающий обратную связь в системе управления. Функции контроллинга. Взаимосвязь контроллинга, аудита персонала и мониторинга в кадровой сфере. Основные объекты контроллинга. Контроллинг затрат, контроллинг результатов, контроллинг эффективности. Стратегический и оперативный контроллинг. Связь контроллинга персонала с управленческим учетом и внутрифирменным планированием.	27	2	1	1	25	25	25
Всего за 5 семестр			108	8	4	4	100	100	100
Всего по дисциплине			108	8	4	4	100	100	100

3.2. Аудиторный практикум

№ п/п	Номер и наименование раздела дисциплины	Тема практического занятия	Объем, ауд. часов
1	Раздел 1. Аудит персонала как разновидность управленческого аудита лекционное занятие.	Управленческий аудит и его виды. Место аудита персонала в управленческом аудите. Аудит персонала как инструмент управления и организационного развития. Аудит персонала как направление аудиторской деятельности. Сущность, цели и основные задачи аудита персонала. Специфика аудита персонала.	1
2	Раздел 2. Аудит кадрового потенциала организации лекционное занятие.	Оценка работников организации с точки зрения степени их соответствия требованиям работы, организации. Цели и критерии оценки персонала. Методы оценки потенциала работников. Технология ассессмент-центра. Диагностика управленческого, инновационного потенциала персонала.	1
3	Раздел 3. Аудит кадровых процессов в организации.	Аудит процесса адаптации персонала в организации. Показатели и методы аудита процессов развития персонала: обучения, оценки персонала, управления карьерой.	1
4	Раздел 4. Роль и функции контроллинга в системе управления персоналом лекционное занятие.	Разбор кейса	1
Всего за 5 семестр			4

3.3. Самостоятельная работа студента (СРС)

№ п/п	Номер и наименование раздела дисциплины	Содержание учебного задания	Объем, часов
1	Раздел 1. Аудит персонала как разновидность управленческого аудита лекционное занятие.	Объекты и субъекты кадрового аудита. Внешний аудит, внутренний аудит, самоаудит. Принципы аудиторской проверки	25
2	Раздел 2. Аудит кадрового потенциала организации лекционное занятие.	Подготовка к практической игре.	25
3	Раздел 3. Аудит кадровых процессов в организации.	Демонстрация презентаций и кейсов	25
4	Раздел 4. Роль и функции контроллинга в системе управления персоналом лекционное занятие.	Аудит мотивации персонала и его методы. Аудит системы компенсаций: показатели и методы. Аудит системы оплаты труда и ее эффективности, социальных льгот и компенсаций. Структура и дифференциация социального пакета. Аудит форм и методов нематериальной мотивации. Исследование организационной культуры как фактора мотивации персонала.	25
Всего за 5 семестр			100

4. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

СЕМЕСТР	НЕДЕЛИ СЕМЕСТРА																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
5			Дел. игр			ДР				ДР				ТекК		ДР	зач.

Условные обозначения:

- ДР – диагностическая работа;
- Дел. игр – деловая игра;
- ТекК – вопросы для текущего контроля;
- зач. – зачет.

Текущий контроль успеваемости студентов проводится в дискретные временные интервалы в следующих формах:

- диагностическая работа;
- деловая игра;
- вопросы для текущего контроля.

Промежуточная аттестация проводится в формах:

- зачет.

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Основная литература по дисциплине:

1. А. Н. Асаул, И. В. Дроздова, М. Г. Квициния. . Управление затратами и контроллинг. Москва: Юрайт, 2020, эл. рес.
2. Т. Н. Лобанова. . Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Москва: Юрайт, 2020, эл. рес.

5.2. Дополнительная литература по дисциплине:

1. Ю. Г. Одегов, Т. В. Никонова. . Аудит и контроллинг персонала. М.: Альфа-Пресс, 2006, 1 экз.

5.3. Периодические издания:

1. Кадровое дело.

5.4. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины, электронные библиотечные системы:

не требуется.

Современные профессиональные базы данных:

1. <https://rusneb.ru> – Национальная электронная библиотека (НЭБ);
2. <https://cyberleninka.ru/> - Научная электронная библиотека «Киберленинка»;
<http://www.rfbr.ru/rffi/ru/library> - Полнотекстовая электронная библиотека Российского фонда фундаментальных исследований.

Информационные справочные системы:

1. Техэксперт – Информационный портал технического регулирования: Нормы, правила, стандарты РФ;
2. http://library.voenmeh.ru/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=457 - БД ГОСТов собственной генерации БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова;
3. <http://www.consultant.ru/>- КонсультантПлюс- информационный портал правовой информации.

5.5. Программное обеспечение:

не требуется.

5.6. Информационные технологии:

взаимодействие с обучающимися посредством ЭИОС Moodle БГТУ «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова.

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Лекционные занятия:

специализированные требования по оборудованию отсутствуют; аудитория с посадочными местами по количеству студентов; доска.

6.2. Практические занятия:

1. Интерактивная доска.

6.3. Прочее:

1. рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет;
2. рабочие места студентов, оснащенные компьютерами с доступом в Интернет, предназначенные для работы в электронной образовательной среде.

Аннотация рабочей программы

Дисциплина **АУДИТ И КОНТРОЛЛИНГ ПЕРСОНАЛА** является дисциплиной **обязательной части блока 1** программы подготовки по направлению 27.03.02 *Управление качеством*. Дисциплина реализуется на факультете Р Международного промышленного менеджмента и коммуникации БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д.Ф. Устинова кафедрой Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ.

Дисциплина нацелена на формирование *компетенций*:

ОПК-89 Способен проводить работы по подтверждению соответствия продукции, систем управления качеством и их сертификацией;

ПК-2.2 Способен выявлять и анализировать причины снижения качества производства продукции и оказания услуг; участвовать в разработке планов, методик, инструкций, проектов локальных нормативных актов по текущему контролю качества работ в процессе производства продукции и оказания услуг, по обучению работников организации в области качества.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с изучением основных категорий, видов, принципов аудита и контроллинга в сфере труда и управления персоналом; изучением показателей и методов аудита кадрового потенциала организации, формированием навыков диагностики состояния управления персоналом, кадрового потенциала и разработки аудиторского заключения.

Программой дисциплины предусмотрены следующие **виды контроля**:

Текущий контроль успеваемости студентов проводится в дискретные временные интервалы в следующих формах:

- диагностическая работа;
- деловая игра;
- вопросы для текущего контроля.

Промежуточная аттестация проводится в формах:

- зачет.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 з.е., **108 ч**. Программой дисциплины предусмотрены лекционные занятия (**4 ч.**), практические занятия (**4 ч.**), самостоятельная работа студента (**100 ч**).

ТЕХНОЛОГИИ И ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ

Рекомендации по освоению дисциплины для студента

Трудоемкость освоения дисциплины составляет 108 ч., из них 8 ч. аудиторных занятий, и 100 ч., отведенных на самостоятельную работу студента.

Рекомендации по распределению учебного времени по видам самостоятельной работы и разделам дисциплины приведены в таблице.

Контроль освоения дисциплины производится в соответствии с Положением о текущем, рубежном контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

Формы контроля и критерии оценивания приведены в приложении 3 к Рабочей программе.

Наименование работы	Рекомендуемая литература	Трудоемкость, час.
Раздел 1. Аудит персонала как разновидность управленческого аудита лекционное занятие.		
Объекты и субъекты кадрового аудита. Внешний аудит, внутренний аудит, самоаудит. Принципы аудиторской проверки	Ю. Г. Одегов, Т. В. Никонова. . Аудит и контроллинг персонала: М.: Альфа-Пресс, 2006 (1, 2, 3)	25
Итого по разделу 1		25
Раздел 2. Аудит кадрового потенциала организации лекционное занятие.		
Подготовка к практической игре.	А. Н. Асаул, И. В. Дроздова, М. Г. Квициния. . Управление затратами и контроллинг: Москва: Юрайт, 2020 (1, 2, 3)	25
Итого по разделу 2		25
Раздел 3. Аудит кадровых процессов в организации.		
Демонстрация презентаций и кейсов	Ю. Г. Одегов, Т. В. Никонова. . Аудит и контроллинг персонала: М.: Альфа-Пресс, 2006 (1, 2, 3)	25
Итого по разделу 3		25
Раздел 4. Роль и функции контроллинга в системе управления персоналом лекционное занятие.		
Аудит мотивации персонала и его методы. Аудит системы компенсаций: показатели и методы. Аудит системы оплаты труда и ее эффективности, социальных льгот и компенсаций. Структура и дифференциация социального пакета. Аудит форм и методов нематериальной мотивации. Исследование организационной культуры как фактора мотивации персонала.	Т. Н. Лобанова. . Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Москва: Юрайт, 2020 (1, 2, 3)	25
Итого по разделу 4		25

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Фонд оценочных средств, позволяющие оценить результаты обучения по данной дисциплине, включают в себя:

- диагностическая работа
- вопросы для текущего контроля;
- деловая игра;
- зачет.

Критерии оценивания

Диагностическая работа

Диагностическая работа проводится в форме теста в ЭИОС Moodle:

- при правильном ответе менее чем на 60% вопросов - не аттестация;
- при правильном ответе на 60% вопросов и более - аттестация.

Вопросы для текущего контроля

- а) студент свободно, достаточно подробно излагает изученный материал, демонстрирует понимание пройденной теме - 5 баллов;
- б) студент, в целом, владеет изученным материалом, но не достаточно полно демонстрирует понимание, мало пользуется терминологией - 4 балла;
- в) студент слабо владеет изученным материалом, плохо понимает процессы, практически не пользуется терминологией - 3 балла;
- г) ответ, не соответствующий требованиям пунктов а), б) и в), - 0 баллов.

Деловая игра

Активность участника, умение оперировать теоретическими знаниями

Зачет

В каждом билете содержится по 2 вопроса

- Критерии оценки:
- а) студент свободно, достаточно подробно излагает изученный материал, демонстрирует понимание информационных процессов по всем пройденным темам, пользуется терминологией - 10 баллов;
- б) студент, в целом, владеет изученным материалом, но не достаточно полно демонстрирует понимание процессов по пройденным темам, мало пользуется терминологией - 6 баллов;
- в) студент слабо владеет изученным материалом, плохо понимает процессы, практически не пользуется терминологией - 3 балла;
- г) ответ, не соответствующий требованиям пунктов а), б) и в), - 0 баллов.- оценка «не зачтено»
- Для получения зачета необходимо набрать не менее 6 балло

Паспорт фонда оценочных средств

КУРС	СЕМЕСТР	Наименование разделов и дидактических единиц	ВСЕГО	Аудиторные занятия в контактной форме			Самостоятельная работа студентов	Формируемая компетенция, %		НАИМЕНОВАНИЕ ОЦЕНОЧНОГО СРЕДСТВА
				ВСЕГО	Лекции	Практические занятия		ОПК-89	ПК-2.2	
3	5	Раздел 1. Аудит персонала как разновидность управленческого аудита лекционное занятие.	27	2	1	1	25	25	25	Вопросы для текущего контроля
3	5	Раздел 2. Аудит кадрового потенциала организации лекционное занятие.	27	2	1	1	25	25	25	Деловая игра
3	5	Раздел 3. Аудит кадровых процессов в организации.	27	2	1	1	25	25	25	Вопросы для текущего контроля
3	5	Раздел 4. Роль и функции контроллинга в системе управления персоналом лекционное занятие.	27	2	1	1	25	25	25	Вопросы для текущего контроля
Всего за 5 семестр			108	8	4	4	100	100	100	
Всего по дисциплине			108	8	4	4	100	100	100	

Оценочные материалы по дисциплине АУДИТ И КОНТРОЛЛИНГ ПЕРСОНАЛА

ОПК-89 - Способен проводить работы по подтверждению соответствия продукции, систем управления качеством и их сертификацией

№ 1 Прочитайте текст и установите соответствие

Укажите соответствие Аудита по функциям управления персоналом:

1. Формирование кадровой политики

2. Планирование персонала

3. Использование персонала

А - Оценка наличных ресурсов, целей и перспектив развития организации

Б - Анализ обеспечения стабильности состава работников; изучение занятости женщин, лиц пожилого возраста и других уязвимых слоев населения

В - Оценка степени связи кадровой политики со спецификой организации и внешними условиями

№ 2 Прочитайте текст и установите соответствие

Прочитайте текст и установите соответствие определений

К каждой позиции в левом столбце, подберите позицию из правого столбца.

1. Кадры

2. Персонал

3. Ресурсы

№ 3 Прочитайте текст и установите последовательность

Определите последовательность контроллинга потерь рабочего времени:

Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо без пробелов и точек.

1. контроль и реализация принципа обратной связи путем опроса сотрудников

2. представление результатов анализа работы персонала руководству и участие в обсуждении проблем

3. постановка цели

сбор текущей информации о работе персонала

№ 4 Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ

Какие выделяют группы аудиторских стандартов:

№ 5 Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ

Какие затраты на персонал выделяют для принятия и планирования управленческих решений:

№ 6 Прочитайте текст и установите последовательность

Прочитайте текст и установите последовательность этапов развития кадрового потенциала:

Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо без пробелов и точек.

1. Определение методик развития

2. Планирование потребностей

3. Разработка системы мотивации
4. Создание системы обратной связи

№ 7 Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

Аудиторская деятельность предусматривает различные сопутствующие аудиторские услуги:

1. Услуги действия
2. Услуги контроля
3. Информационные услуги

№ 8 Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

Внутренними факторами, влияющими на величину средней заработной платы являются:

1. Пересмотр норм времени
2. Изменение ставок (доплат) за условия труда
3. Улучшение использования рабочего времени

№ 9 Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

Основными показателями при проведении аудита вознаграждений являются:

1. Оценка качества информации
2. Оценка средней заработной платы по категориям персонала
3. Оценка квалификации работников
4. Оценка содержательности труда

№ 10 Прочитайте текст, выберите правильные ответы и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответов

Какие коэффициенты характеризуют движение кадров внутри организации?

1. Общий оборот кадров
2. Оборот кадров по приему
3. Коэффициент развития

4. Коэффициент квалификации

№ 11 Прочитайте текст, выберите правильные ответы и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответов

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

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

№ 12 Прочитайте текст, выберите правильные ответы и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответов

Критериями оценки программы повышения квалификации при аудите персонала являются:

1. Влияние обучения на результаты деятельности предприятия
2. Степень освоения знаний и навыков
3. Повышение эффективности персонала
4. Затраты на обучение персонала

ПК-2.2 - Способен выявлять и анализировать причины снижения качества производства продукции и оказания услуг; участвовать в разработке планов, методик, инструкций, проектов локальных нормативных актов по текущему контролю качества работ в процессе производства продукции и оказания услуг, по обучению работников организации в области качества

№ 1 Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ

Задачами анализа использования трудовых ресурсов являются:

№ 2 Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ

Направлениями оценки в ходе аудита персонала являются:

№ 3 Прочитайте текст и установите соответствие

1. Стратегический уровень
2. Тактический уровень
3. Управленческий уровень

А - Оценка производится на уровне линейных руководителей

Б - Оценка проводится на уровне высшего руководства

В - Оценка осуществляется на уровне службы управления персоналом

№ 4 Прочитайте текст и установите соответствие

Классификация кадрового аудита

К каждой позиции в левом столбце, подберите позицию из правого столбца.

1. Панельный аудит
2. Текущий аудит
3. Регулярный аудит

А - Проводится по заранее установленному регламенту за определенный период времени

Б - Проводится с определенной периодичностью, с неизменными методикой и инструментарием

В - Проводится систематически через определенные промежутки времени

№ 5 Прочитайте текст и установите последовательность

Определите последовательность формирования потребностей человека по теории А. Маслоу в рамках программ мотивации персонала

Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо без пробелов и точек.

1. Потребности безопасности
2. Физиологические потребности
3. Потребность признания
4. Потребности принадлежности к социальной группе

№ 6 Прочитайте текст и установите последовательность

Прочитайте текст и установите последовательность этапов аудита персонала

1. Проверка трудовых книжек
2. Анализ расписания и структуры компании
3. Проверка наличия обязательных нормативных актов.
4. Анализ уставных документов

№ 7 Прочитайте текст, выберите правильные ответы и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответов

Основные цели контроллинга персонала в организации:

Запишите номера выбранных ответов без пробелов и точек и обоснование выбора

1. Повышение прибыльности компании
2. Управление персоналом
3. Повышение эффективности персонала

Обеспечение безопасности труда

№ 8 Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

Какое утверждение характеризует функцию аттестации в организации:

1. Оценка потенциала и возможностей сотрудников.
2. Обучение и развитие персонала
3. Адаптация персонала
4. Развитие персонала

Запишите номер выбранного ответа без точки и обоснование выбора

№ 9 Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

Внешними факторами, влияющими на величину средней заработной платы, являются:

1. Повышение тарифных ставок
2. Инфляция
3. Изменение затрат на аренду

№ 10 Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

Оценка кадрового потенциала позволяет решить следующие задачи:

1. Оценить уровень удовлетворенности персонала
2. Оценить обеспеченность персоналом
3. Определить справедливость системы вознаграждения

Запишите номер выбранного ответа без точки и обоснование выбора

№ 11 Прочитайте текст, выберите правильные ответы и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответов

Аналитическими методами аудита персонала являются:

1. Методы анализа «будущего»
2. Математические и статистические методы экономического анализа
3. Причинно-следственный анализ

№ 12 Прочитайте текст, выберите правильные ответы и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответов

Задачами оценки аудита найма персонала являются:

Запишите номера выбранных ответов без пробелов и точек и обоснование выбора

1. Оценка результативности работника;
2. Оценка методов подбора;
3. Оценка результативности подбора;
4. Оценка адаптации персонала.