



Рабочая программа дисциплины (модуля)*

Кадровый контроллинг и аудит

Направление подготовки (специальность)

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)

Управление персоналом в организации

Присваиваемая квалификация (степень)

Бакалавр

Форма обучения

очная

Год(ы) набора 2025

*Рабочая программа дисциплины (модуля) адаптирована для инклюзивного обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Челябинск 2025 г.



Содержание

1. Цели освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре ОПОП
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)
4. Объем дисциплины (модуля)
5. Структура и содержание дисциплины (модуля)
6. Фонд оценочных средств
 - 6.1. Перечень видов оценочных средств
 - 6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации
 - 6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации
 - 6.4. Критерии оценивания
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)
 - 7.1. Рекомендуемая литература
 - 7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"
 - 7.3. Перечень информационных технологий
8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
10. Специальные условия освоения дисциплины обучающимися с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья



1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель дисциплины - формирование у студентов теоретических знаний и практических навыков по вопросам проведения кадрового контроллинга и аудита.

Для достижения указанной цели в рамках освоения дисциплины решаются следующие задачи:

- изучение сущности и содержания кадрового контроллинга и аудита;
- овладение современными методами сбора и обработки статистической информации для изучения тенденций и закономерностей в сфере труда;
- приобретение навыков и способностей практического применения знаний в области кадрового контроллинга и аудита.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Цикл (раздел) ОПОП: Б1.В.ДВ.02.02

2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Изучение дисциплины основывается на учебном материале дисциплин, изученных студентами ранее в университете, в т. ч.:

Современные технологии поиска и обработки информации

Экономическая теория

Экономика труда

Теория управления

2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:

Дисциплина является необходимой основой для изучения дисциплин, осваиваемых студентами на последующих курсах обучения, в т. ч.:

Статистика труда

Стратегическое управление и кадровая политика

Оплата труда персонала

Управление развитием персонала

Организационное проектирование системы управления персоналом

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ПК-1: Способен осуществлять поиск, анализировать и структурировать информацию о рынке труда исходя из потребностей организации в персонале

Знать:

- основы кадрового контроллинга и аудита;
- способы поиска, анализа и структурирования информации, а также правила расчета статистических показателей в трудовой сфере для проведения кадрового контроллинга и аудита исходя из потребностей организации в персонале.

Уметь:

- применять способы поиска, анализа и структурирования информации, а также правила расчета статистических показателей в трудовой сфере для проведения кадрового контроллинга и аудита исходя из потребностей организации в персонале.

Владеть:

- навыками поиска, анализа и структурирования информации, а также правилами расчета статистических показателей в трудовой сфере для проведения кадрового контроллинга и аудита исходя из потребностей организации в персонале.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1 Знать:

3.1.1 - основы кадрового контроллинга и аудита;



Рабочая программа дисциплины "Кадровый контроллинг и аудит" по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю) Управление персоналом в организации ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

стр. 4

3.1.2 - способы поиска, анализа и структурирования информации, а также правила расчета статистических показателей в трудовой сфере для проведения кадрового контроллинга и аудита исходя из потребностей организации в персонале.

3.2 Уметь:

3.2.1 - применять способы поиска, анализа и структурирования информации, а также правила расчета статистических показателей в трудовой сфере для проведения кадрового контроллинга и аудита исходя из потребностей организации в персонале.

3.3 Владеть:

3.3.1 - навыками поиска, анализа и структурирования информации, а также правилами расчета статистических показателей в трудовой сфере для проведения кадрового контроллинга и аудита исходя из потребностей организации в персонале.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Общая трудоемкость		2 ЗЕТ
Часов по учебному плану	: 72	Виды контроля в семестрах: зачеты 4
в том числе	:	
аудиторные занятия	: 50	
самостоятельная работа	: 16,9	
:	:	
контактная работа:	55,1	
ИКР:	5,1	

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Литература
Раздел 1. Кадровый контроллинг и аудит как наука				
1.1	Предмет и методы кадрового контроллинга и аудита /Лек/	4	0,5	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э4
1.2	Предмет и методы кадрового контроллинга и аудита /Пр/	4	1	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
1.3	Предмет и методы кадрового контроллинга и аудита /Ср/	4	2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э4
1.4	Связь кадрового контроллинга и аудита с другими областями науки /Лек/	4	0,5	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
1.5	Связь кадрового контроллинга и аудита с другими областями науки /Пр/	4	1	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
1.6	Связь кадрового контроллинга и аудита с другими областями науки /Ср/	4	2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э4
Раздел 2. Контроллинг трудовых ресурсов, занятости и безработицы				
2.1	Учет трудовых ресурсов /Лек/	4	2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э4
2.2	Учет трудовых ресурсов /Пр/	4	4	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3



2.3	Учет трудовых ресурсов /Ср/	4	2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э4
2.4	Учет занятого и безработного населения /Лек/	4	2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
2.5	Учет занятого и безработного населения /Пр/	4	4	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
2.6	Учет занятого и безработного населения /Ср/	4	2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э4
Раздел 3. Контроллинг рабочей силы, рабочего времени, производительности и оплаты труда				
3.1	Учет рабочей силы, рабочего времени и производительности труда /Лек/	4	4	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э4
3.2	Учет рабочей силы, рабочего времени и производительности труда /Пр/	4	8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
3.3	Учет рабочей силы, рабочего времени и производительности труда /Ср/	4	2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
3.4	Учет издержек на рабочую силу и оплата труда /Лек/	4	2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э4
3.5	Учет издержек на рабочую силу и оплата труда /Пр/	4	8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
3.6	Учет издержек на рабочую силу и оплата труда /Ср/	4	2,9	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
Раздел 4. Контроллинг и аудит условий труда, производственного травматизма и трудовых конфликтов				
4.1	Контроллинг и аудит условий и охраны труда персонала /Лек/	4	2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
4.2	Контроллинг и аудит условий и охраны труда персонала /Пр/	4	4	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
4.3	Контроллинг и аудит условий и охраны труда персонала /Ср/	4	2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
4.4	Учет трудовых конфликтов /Лек/	4	3	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
4.5	Учет трудовых конфликтов /Пр/	4	4	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э4
4.6	Учет трудовых конфликтов /Ср/	4	2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
Раздел 5. Иная контактная работа				
5.1	Индивидуальные консультации, текущий контроль /ИКР/	4	5,1	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4



6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

6.1. Перечень видов оценочных средств

Для текущей аттестации:

Вопросы для устного опроса (собеседования)

Задачи

Тест

Для промежуточной аттестации:

Теоретические вопросы к зачету

Задачи

Задания теста

6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации

Вопросы для устного опроса (собеседования)

1. Кадровый контроллинг и аудит как наука.
2. Задачи кадрового контроллинга и аудита.
3. Учет персонала и его задачи.
4. Предмет, метод и задачи кадрового контроллинга и аудита.
5. Кадровый контроллинг и аудит - источник информации о трудовом потенциале организации.
6. Баланс трудовых ресурсов организации.
7. Система показателей конъюнктуры рынка труда.
8. Изучение колеблемости, устойчивости и цикличности рынка труда.
9. Анализ спроса и предложения на рабочую силу.
10. Статистическое прогнозирование показателей формирования рынка труда.
11. Изучение численности и состава работников. Особенности расчета средней численности работников в зависимости от исходной информации.
12. Контроллинг и аудит рабочего времени. Фонды рабочего времени, их состав и использование.
13. Составление и статистический анализ балансов рабочего времени.
14. Статистический анализ влияния отдельных факторов на изменение отработанного времени.
15. Показатели статистики стоимости рабочей силы на рынке труда и их анализ.
16. Статистика номинальной и реальной заработной платы.
17. Изучение динамики заработной платы.
18. Производительность труда - показатель эффективности затрат живого и овеществленного труда. Определение уровня и характеристика динамики производительности труда.
19. Показатели выработки на одного работника и на различные единицы рабочего времени, их взаимосвязь.
20. Анализ динамики средней производительности труда и ее факторов.
21. Изучение влияния затрат труда и его производительности на объем произведенной продукции.
22. Практическое применение методов выявления сезонной компоненты в анализе использования и прогнозировании потребности в рабочей силе.
23. Применение индексного метода в анализе статистической информации по труду.
24. Взаимосвязи индексов, их практическое применение в анализе статистической информации по труду.
25. Методы расчета производительности труда. Аддитивные и мультипликативные модели.
26. Индексы производительности труда
27. Оценка среднесписочного числа работников, среднего явочного числа и среднего числа фактически работавших.
28. Коэффициенты текучести и стабильности кадров.
29. Расчет коэффициентов использования рабочего времени.
30. Статистика травматизма
31. Коэффициенты динамики средней часовой, средней дневной и средней месячной заработной платы.
32. Способы поиска, анализа и структурирования информации в трудовой сфере для проведения кадрового контроллинга и аудита исходя из потребностей организации в персонале.

Пример задачи

1. На начало года численность населения города в трудоспособном возрасте составила 420 тыс. чел., из них учащихся учебных заведений 25,1 тыс. чел. Число инвалидов I и II групп в трудоспособном возрасте - 0,4 тыс. чел. Число подростков в возрасте 14-15 лет - 8 тыс. чел., из них работает 15%. Число работающих пенсионеров



составило 36 тыс. чел. По этим данным определите численность трудовых ресурсов, численность трудоспособного населения в трудоспособном возрасте. Сделайте выводы.

2. Рассчитайте сальдо миграции за год, если в начале года численность населения была 10 млн. чел., а в конце года – 11,5 млн. чел.

3. В организации «Дельта» в течение года принято на работу 50 человек, а уволено 60 человек. Среднесписочная численность работников организации за год составила 406 человек. Рассчитать, чему равен коэффициент оборота по приему. Сделайте выводы.

4. В ООО «Триада» отработанные человеко-часы, включая сверхурочные, составляют 960. Фактически отработано 120 человеко-дней. Определить среднюю урочную продолжительность рабочего дня в организации. Обозначьте единицы измерения этого показателя. Сделайте выводы.

5. Определить норму сменной выработки на предприятии по изделию А, если продолжительность смены составляет 8 ч, а норма времени на изготовление изделия А - 0,5 нормо-час. Обозначьте единицы измерения этого показателя.

Пример теста

1. Разность между численностью ежедневно приезжающих в населенный пункт на работу (учебу) и численностью ежедневно уезжающих из населенного пункта на работу (учебу), – это:

- а) механический прирост;
- б) естественное движение населения;
- в) наличное население;
- г) сальдо маятниковой миграции.

2. К численности работников на момент учета не относятся:

- а) работники, состоящие в списочном составе;
- б) лица, принятые на работу по совместительству из других предприятий;
- в) лица, выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера.
- г) нет верного варианта ответа.

3. К фондам рабочего времени относятся:

- а) календарный фонд рабочего времени;
- б) табельный фонд рабочего времени;
- в) максимально возможный фонд рабочего времени;
- г) верны все варианты ответов.

4. Показатели выработки продукции в единицу времени:

- а) среднемесячная, среднечасовая;
- б) среднеквартальная, среднегодовая;
- в) верны варианты а, б;
- г) нет верного варианта ответа.

5. Оплата труда – это:

- а) регулярное вознаграждение за результаты труда, включая оплату ежегодных отпусков, праздничных дней и другого неотработанного времени, подлежащего к оплате в соответствии с трудовым законодательством и коллективными трудовыми договорами;
- б) система отношений, связанных с обеспечением работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;
- в) верны варианты а и б;
- г) нет верного варианта ответа.

6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации

Теоретические вопросы к зачету

- 1. Сущность, задачи и значение кадрового контроллинга и аудита.
- 2. Учет персонала и его задачи.



3. Предмет, метод и задачи кадрового контроллинга и аудита.
4. Кадровый контроллинг и аудит - источник информации о трудовом потенциале организации.
5. Баланс трудовых ресурсов как способ анализа и структурирования информации о рынке труда.
6. Система показателей конъюнктуры рынка труда.
7. Особенности проведения контроллинга процессов на рынке труда
8. Изучение колеблемости, устойчивости и цикличности рынка труда.
9. Анализ спроса и предложения на рабочую силу.
10. Статистическое прогнозирование показателей формирования рынка труда.
11. Изучение численности и состава работников. Особенности расчета средней численности работников в зависимости от исходной информации.
12. Контроллинг и аудит рабочего времени. Фонды рабочего времени, их состав и использование.
13. Составление и статистический анализ балансов рабочего времени.
14. Статистический анализ влияния отдельных факторов на изменение отработанного времени.
15. Показатели статистики стоимости рабочей силы на рынке труда и их анализ.
16. Статистика номинальной и реальной заработной платы.
17. Изучение динамики заработной платы.
18. Производительность труда - показатель эффективности затрат живого и овеществленного труда.
19. Определение уровня и характеристика динамики производительности труда.
20. Показатели выработки на одного работника и на различные единицы рабочего времени, их взаимосвязь.
21. Анализ динамики средней производительности труда и ее факторов.
22. Изучение влияния затрат труда и его производительности на объем произведенной продукции.
23. Практическое применение методов выявления сезонной компоненты в анализе использования и прогнозировании потребности в рабочей силе.
24. Применение индексного метода в анализе статистической информации по труду.
25. Взаимосвязи индексов, их практическое применение в анализе статистической информации по труду.
26. Методы расчета производительности труда. Аддитивные и мультипликативные модели.
27. Индексы производительности труда
28. Оценка среднесписочного числа работников, среднего явочного числа и среднего числа фактически работавших.
29. Коэффициенты текучести и стабильности кадров.
30. Расчет коэффициентов использования рабочего времени.
31. Контроллинг процессов травматизма в организации.
32. Коэффициенты динамики средней часовой, средней дневной и средней месячной заработной платы.
33. Аудит условий труда персонала.
34. Поиск, анализ и структурирование информации о трудовых конфликтах как задача кадрового контроллинга и аудита.
35. Способы поиска, анализа и структурирования информации в трудовой сфере для проведения кадрового контроллинга и аудита исходя из потребностей организации в персонале.
36. Правила и закономерности расчета статистических показателей в трудовой сфере для проведения кадрового контроллинга и аудита исходя из потребностей организации в персонале.

Пример задачи

1. В ООО «Триада» отработанные человеко-часы, включая сверхурочные, составляют 960. Фактически отработано 120 человеко-дней. Определить среднюю урочную продолжительность рабочего дня в организации. Обозначьте единицы измерения этого показателя. Сделать выводы.
2. В 2018 г. на предприятии было выпущено продукции на 240 тыс. руб. Трудоемкость составила 160 тыс. час. Рассчитайте выработку продукции на предприятии. Обозначьте единицы измерения этого показателя.
3. На предприятии с численностью персонала 4 тыс. человек за год произошло 50 несчастных случаев разной степени. Определите коэффициент частоты травматизма.
4. На строительном объекте за год произошло 50 несчастных случаев, в результате чего сумма дней нетрудоспособности составила 650 рабочих дней. Определите коэффициент тяжести травматизма.
5. Чему будет равен общий коэффициент травматизма на предприятии, если коэффициент частоты травматизма составил 17, а коэффициент тяжести травматизма - 16,5.

Пример заданий теста



1. Среднедневная выработка – это:
 - а) сумма среднечасовой выработки и средней продолжительности рабочего дня;
 - б) среднечасовая выработка, деленная на среднюю продолжительность рабочего дня;
 - в) среднечасовая выработка, умноженная на среднюю продолжительность рабочего дня;
 - г) нет верного варианта ответа.
2. Фонд заработной платы включает в себя:
 - а) выплаты социального характера;
 - б) заработную плату за отработанное время;
 - в) единовременные поощрительные выплаты;
 - г) командировочные расходы.
3. Условия труда – это:
 - а) система государственных мероприятий экологического и технического, санитарно-гигиенического и правового характера, которые обеспечивают для жизни и здоровья трудящихся условия выполнения работ;
 - б) факторы, оказывающие влияние на здоровье и работоспособность человека, участвующего в производственном процессе;
 - в) учет производственного травматизма;
 - г) оборудование рабочего места.
4. Коэффициент частоты травматизма показывает:
 - а) сколько пострадавших приходится за период на каждую 1000 человек среднесписочной численности работающих;
 - б) сколько человеко-дней теряется в среднем из-за несчастных случаев;
 - в) число человеко-дней нетрудоспособности на каждую 1000 человек среднесписочной численности работающих;
 - г) общее число несчастных случаев на предприятии.
5. Основной путь предупреждения забастовок это:
 - а) создание работающего переговорного механизма между сторонами, причастными к забастовке;
 - б) принятие более эффективного закона о разрешении трудовых конфликтов и норм, регулирующих отношения трудовых конфликтов, отношения трудовых коллективов с работодателем;
 - в) содействие усилению роли независимых профсоюзов;
 - г) верны все варианты ответов.

6.4. Критерии оценивания

Критерии оценивания текущей аттестации по видам оценочных средств

Критерии оценивания вопросов для устного опроса (собеседования)

Отлично / 9-10 баллов: высокий уровень освоения проверяемых компетенций - обучающийся глубоко знает вопрос, понимает сущности и взаимосвязи управленческих процессов и явлений в сфере кадрового контроллинга и аудита, умеет грамотно оперировать управленческими категориями, аргументированно и развернуто изложить свою точку зрения, применить полученные знания, свободно приводя примеры, дает полные ответы на основные и дополнительные вопросы.

Хорошо / 6-8 баллов: средний уровень освоения проверяемых компетенций - обучающийся хорошо знает материал, умеет оперировать управленческими категориями в сфере кадрового контроллинга и аудита, но допускает несущественные неточности, изложить свою точку зрения, применить полученные знания, приводя примеры, дает неполные ответы на основные и дополнительные вопросы.

Удовлетворительно / 3-5 баллов: базовый уровень освоения проверяемых компетенций - обучающийся удовлетворительно знает материал, излагает его не в полном объеме либо с ошибками, умеет оперировать управленческими категориями в сфере кадрового контроллинга и аудита, но допускает существенные неточности, затрудняется аргументировать свою точку зрения, применить полученные знания, приводя примеры, не дает ответы на дополнительные вопросы.

Неудовлетворительно / 0-2 балла: низкий уровень освоения проверяемых компетенций - обучающийся не разобрался с основными категориями в сфере кадрового контроллинга и аудита, обнаруживает пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допускает принципиальные ошибки.

Критерии оценивания задачи

15-20 баллов выставляется обучающемуся, если предложенное решение обосновано и аргументировано; студент четко следует управленческим теориям и понятиям в сфере кадрового контроллинга и аудита и логично излагает



свои мысли; необходимые расчеты выполнены без ошибок;
10-14 баллов выставляется студенту, если он предлагает решение, но не достаточно полно его аргументирует; не по всем позициям находит обоснование; допускает не точное употребление управленческих теорий и понятий в сфере кадрового контроллинга и аудита, не всегда доходчиво излагает свои мысли; необходимые расчеты выполнены без ошибок, но экономический или социальный смысл полученных показателей студент затрудняется объяснить;
4-9 баллов выставляется студенту, если предложенное им решение не аргументировано, не основано на управленческих теориях в сфере кадрового контроллинга и аудита, допущены принципиальные ошибки; расчеты выполнены с ошибками;
0-3 балла ставится студенту, если он не способен предложить решение и объяснить его с применением управленческих категорий в сфере кадрового контроллинга и аудита.

Критерии оценивания теста

Тест может формироваться в системе электронного обучения MOODLE либо в печатном варианте. Каждый правильный ответ оценивается в 0,5 балла.

Оценка	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
% выполненных заданий	91-100	76-90	61-75	Менее 61
Баллы	9-10	6-8	3-5	0-2
Уровень освоения проверяемых компетенций	высокий	средний	базовый	низкий

Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств

Критерии оценивания теоретического вопроса к зачету

Отлично / 9-10 баллов: высокий уровень освоения проверяемых компетенций - обучающийся глубоко знает вопрос, понимает сущности и взаимосвязи управленческих процессов и явлений в сфере кадрового контроллинга и аудита, умеет грамотно оперировать управленческими категориями, аргументированно и развернуто изложить свою точку зрения, применить полученные знания, свободно приводя примеры, дает полные ответы на основные и дополнительные вопросы.

Хорошо / 6-8 баллов: средний уровень освоения проверяемых компетенций - обучающийся хорошо знает материал, умеет оперировать управленческими категориями в сфере кадрового контроллинга и аудита, но допускает несущественные неточности, изложить свою точку зрения, применить полученные знания, приводя примеры, дает неполные ответы на основные и дополнительные вопросы.

Удовлетворительно / 3-5 баллов: базовый уровень освоения проверяемых компетенций - обучающийся удовлетворительно знает материал, излагает его не в полном объеме либо с ошибками, умеет оперировать управленческими категориями в сфере кадрового контроллинга и аудита, но допускает существенные неточности, затрудняется аргументировать свою точку зрения, применить полученные знания, приводя примеры, не дает ответы на дополнительные вопросы.

Неудовлетворительно / 0-2 балла: низкий уровень освоения проверяемых компетенций - обучающийся не разобрался с основными категориями в сфере кадрового контроллинга и аудита, обнаруживает пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допускает принципиальные ошибки.

Критерии оценивания заданий теста

Тест может формироваться в системе электронного обучения MOODLE либо в печатном варианте. Каждый правильный ответ оценивается в 0,5 балла.

Оценка	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
% выполненных заданий	91-100	76-90	61-75	Менее 61
Баллы	9-10	6-8	3-5	0-2
Уровень освоения проверяемых компетенций	высокий	средний	базовый	низкий

Критерии оценивания задачи

15-20 баллов выставляется обучающемуся, если предложенное решение обосновано и аргументировано; студент четко следует управленческим теориям и понятиям в сфере кадрового контроллинга и аудита и логично излагает свои мысли; необходимые расчеты выполнены без ошибок;

10-14 баллов выставляется студенту, если он предлагает решение, но не достаточно полно его аргументирует; не по всем позициям находит обоснование; допускает не точное употребление управленческих теорий и понятий в сфере кадрового контроллинга и аудита, не всегда доходчиво излагает свои мысли; необходимые расчеты выполнены без ошибок, но экономический или социальный смысл полученных показателей студент затрудняется объяснить;



4-9 баллов выставляется студенту, если предложенное им решение не аргументировано, не основано на известных управленческих теориях в сфере кадрового контроллинга и аудита, допущены принципиальные ошибки; расчеты выполнены с ошибками;

0-3 балла ставится студенту, если он не способен предложить решение и объяснить его с применением управленческих категорий в сфере кадрового контроллинга и аудита.

Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций

При итоговой оценке сформированности компетенций у обучающихся очного отделения в рамках дисциплины применяется балльно-рейтинговая система оценки.

Оценка «зачтено» выставляется по показателям текущей аттестации при общей сумме 61 и более баллов. Если студент в течение семестра набирает менее 61 балла, то он сдает зачет в форме тестирования, подготовки ответа по теоретическому вопросу к зачету и решения задачи.

Набранные по результатам текущей аттестации баллы суммируются с баллами, полученными на зачете.

Итоговая оценка:

- 60 и менее баллов – не зачтено,

- 61-100 – зачтено.

Уровни сформированности компетенций определяются следующим образом:

1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке "зачтено": предполагает формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности: формируются системные знания в сфере кадрового контроллинга и аудита, необходимые для самостоятельной разработки организационно-управленческих и экономических решений, способов их реализации; умения и навыки оценки их экономических и социальных последствий. Студент способен аргументировать собственную точку зрения по дискуссионным вопросам дисциплины.

2. Средний уровень соответствует оценке "зачтено": предполагает формирование компетенций на более высоком уровне: формируется общее понимание вопросов кадрового контроллинга и аудита, умение их анализировать, студент способен давать развернутые ответы на теоретические вопросы дисциплины с отдельными неточностями, выполнять практические задания с отдельными затруднениями.

3. Базовый уровень соответствует оценке "зачтено": предполагает формирование компетенций на начальном уровне: формируется общее представление о кадровом контроллинге и аудите, грамотное владение управленческой терминологией, умение ориентироваться в методах кадрового контроллинга и аудита.

4. Низкий уровень соответствует оценке "не зачтено": предполагает несформированность компетенций: отсутствуют представления о процессах кадрового контроллинга и аудита, отсутствует владение терминологией в рамках дисциплины, отсутствует умение находить организационно-управленческие решения.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1. Рекомендуемая литература

7.1.1. Основная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л1.1	Осипов С. В., Маликова С. Г., Матвеев С. Г., Павель Е. В., Хмырова Е. А.	Контроллинг: теория и практика: учебник и практикум для вузов (https://urait.ru/bcode/560508)	Москва : Юрайт, 2025	ЭБС
Л1.2	Шляго Н. Н.	Контроллинг: учебник и практикум для вузов (https://urait.ru/bcode/561807)	Москва : Юрайт, 2025	ЭБС

7.1.2. Дополнительная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л2.1	Асаул А. Н., Дроздова И. В., Квициния М. Г., Петров А. А.	Управление затратами и контроллинг: учебник для вузов (https://urait.ru/bcode/563582)	Москва : Юрайт, 2025	ЭБС
Л2.2	Шляго Н. Н.	Контроллинг. Теория и практика: учебник и практикум для вузов (https://urait.ru/bcode/565872)	Москва : Юрайт, 2025	ЭБС



7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	eLIBRARY.RU : научная электронная библиотека : сайт. – Москва, 2000. – URL: https://elibrary.ru – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст : электронный. URL: http://elibrary.ru/defaultx.asp
Э2	Moodle: система управления обучением : [база данных] / Челябинский государственный университет. – Челябинск, [б. г.]. – URL: http://moodle.uio.csu.ru/login/index.php . – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей ЧелГУ. – Текст : электронный. URL: http://moodle.uio.csu.ru
Э3	Znanium.com [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / Научно-издательский центр ИНФРА-М. – URL: http://znanium.com/ URL: http://znanium.com/
Э4	Университетская библиотека онлайн [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / ООО Директмедиа Паблишинг. – URL: http://biblioclub.ru/ URL: http://biblioclub.ru/

7.3 Перечень информационных технологий

7.3.1 Программное обеспечение

LMS Moodle

Adobe Connect Acrobat

7.3.2 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Национальная электронная библиотека (НЭБ) (<https://rusneb.ru/>)

Национальная электронная библиотека (НЭБ) : объединенный электронный каталог фондов российских библиотек : сайт. – URL: <http://нэб.рф>. – Режим доступа: из читальных залов библиотеки ЧелГУ. – Текст : электронный.

Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (<https://elibrary.ru/defaultx.asp?>)

eLIBRARY.RU : научная электронная библиотека : сайт. – Москва, 2000. – URL: <https://elibrary.ru>. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст : электронный.

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Для реализации дисциплины используются учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа и занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, для текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (парты, доска, мультимедийное оборудование), служащими для представления учебной информации большой аудитории; помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования (экран, проектор, компьютер) и учебно-наглядных пособий (презентации), обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочей программе дисциплины.

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Освоение содержания учебной дисциплины осуществляется на лекциях, семинарских занятиях, в процессе самостоятельной учебной деятельности студентов.

Внимательное слушание и умелая запись лекции - это только начало работы над материалом учебной дисциплины. Студент должен обращаться к своим записям не один раз. Первый просмотр записей желательно сделать в тот же день, по горячим следам, когда еще все свежо в памяти. Лекцию необходимо прочитать, заполнить пропуски, расшифровать и уточнить некоторые сокращения, дополнить некоторые недописанные примеры. Особое внимание следует уделить содержанию понятий. Все новые понятия должны выделяться в тексте, чтобы их легко можно было отыскать и запомнить.

Лекционный материал является важным, но не единственным для изучения учебной дисциплины. Его обязательно необходимо дополнить материалом учебника и дополнительной литературы по теме. Обязательное направление учебной деятельности студента в рамках дисциплины – работа на семинарских занятиях.

Подготовка к любому семинарскому занятию включает в себя ряд этапов. Прежде всего, следует ознакомиться с планом семинарского занятия.

Вторым этапом является работа с учебником. В нем изложены основные вопросы темы, они дают направление для самостоятельной работы. Другим важным и сложным этапом подготовки служит изучение дополнительной литературы и составление простого или сводного конспекта.

После изучения литературы и составления конспекта нельзя считать подготовку к практическому занятию законченной. Необходимо еще составить план устного ответа и продумать содержание выступления, примеры.



Особое внимание следует уделять работе над содержанием понятий. Их нельзя зазубривать бездумно. Обязательно разберитесь, поймите логику автора, найдите расшифровку незнакомых терминов. По вопросам, которые вызывают трудности при изучении, можно получить индивидуальную или групповую консультацию у преподавателя. Другим направлением учебной деятельности студентов является самостоятельная работа по предложенным вопросам. Внимательно ознакомьтесь с вопросами, которые предусматривают самостоятельное изучение, и осмыслите характер задания. Затем следует найти источники информации по соответствующему вопросу, используя предложенный преподавателем список обязательной и дополнительной литературы, а также электронно-библиотечные системы. Во время чтения целесообразно осуществлять теоретический анализ текста: выделять главные мысли, находить аргументы, подтверждающие основные тезисы, а также иллюстрирующие их примеры и т.д. После этого можно приступать к выполнению задания (составление конспекта, заполнение таблицы, подготовка сообщения на семинарском занятии и др.). При этом важно помнить, что выполненное задание во всех случаях должно отражать основные выводы, к которым вы пришли в процессе самостоятельной учебной деятельности. В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы взаимодействия с преподавателем: индивидуальная учебная работа (консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы, и индивидуальная воспитательная работа. Индивидуальные консультации направлены на индивидуализацию обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

В случае применения при обучении дисциплины электронного обучения, дистанционных образовательных технологий общение обучающихся и преподавателя осуществляется в режиме реального времени (чаты) или отложенного времени (система дистанционного обучения Moodle, электронная почта).

Большую часть времени обучающиеся самостоятельно работают с учебно-методическими материалами. Студенты имеют возможность консультироваться с преподавателем по всем вопросам, возникающим в ходе самостоятельной работы, посредством электронной почты, социальных сетей.

Доступ обучающегося к учебным ресурсам в режиме отложенного времени, самостоятельной работы осуществляется через сеть Интернет в удобном для него месте, времени и темпе.

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение, дистанционные образовательные технологии предусматривают возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Реализация дисциплины с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий (далее – ЭО, ДОТ) осуществляется на основании «Положения о реализации основных и дополнительных образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Челябинский государственный университет», «Положения о порядке зачета обучающимися по основным профессиональным образовательным программам высшего образования в ФГБОУ ВО «ЧелГУ» результатов освоения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практик, дополнительных образовательных программ» посредством электронной информационно-образовательной среды ФГБОУ ВО «ЧелГУ». В исключительных случаях (форс-мажор и т.п.) при реализации образовательной деятельности с применением ЭО, ДОТ могут быть использованы компоненты, не входящие в перечень электронной информационно-образовательной среды.

10. СПЕЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ОБУЧАЮЩИМИСЯ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием специальных технических средств и информационных технологий, предоставляемых Ресурсным учебно-методическим центром по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья ЧелГУ по запросу обучающегося (мобильные специальные технические средства для лиц с нарушениями зрения и с нарушением слуха, ассистивные информационные технологии).

При необходимости для обучающихся с нарушениями зрения на рабочих местах для проведения практических или лабораторных занятий устанавливается специальное программное обеспечение (программа речевой навигации, речевые синтезаторы, экранные лупы).

В учебные аудитории обеспечивается беспрепятственный доступ для обучающихся с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья. В каждой аудитории, где обучаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, предусматривается соответствующее количество мест для обучающихся с учетом нарушений их здоровья.

Для освоения дисциплины инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется доступ к печатным источникам, имеющимся в научной библиотеке ЧелГУ, с помощью специальных технических средств;



доступ с помощью специальных технических и программных средств к электронным источникам, представленным в форме электронного документа в фонде научной библиотеки ЧелГУ или электронно-библиотечных системах.

Учебно-методические материалы для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и особенностям восприятия информации.

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья освоение дисциплины может быть частично или полностью осуществлено с использованием дистанционных образовательных технологий.

При проведении промежуточной аттестации по дисциплине обучающимся с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается по их заявлению предоставление в доступной форме в зависимости от их индивидуальных особенностей инструкции о порядке проведения промежуточной аттестации, оценочных средств и возможности ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, письменно шрифтом Брайля, с использованием услуг ассистента, устно).

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование предоставленных ЧелГУ или собственных технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на задания, процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.