

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:
ФИО: Таскаев Сергей Вадимович

Должность: Ректор

Дата подписания: 16.09.2025 15:14:49

Уникальный программный ключ:

04c19ed8b0981506c077a486b7a8788b8522525



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Кадровый контроллинг и аудит» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 1	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

**Фонд оценочных средств
для промежуточной аттестации
по дисциплине**

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, очно-заочная

Челябинск 2025 г.



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Кадровый контроллинг и аудит» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 2

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Содержание

1. Паспорт фонда оценочных средств
2. Перечень формируемых компетенций
 - 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной
3. Содержание оценочных средств по дисциплине
 - 3.1 Виды оценочных средств
 - 3.2 Содержание оценочных средств
4. Порядок проведения и критерии оценивания промежуточной аттестации
 - 4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (зачета)
 - 4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств.
 - 4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Кадровый контроллинг и аудит» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) «Управление персоналом в организации»

Дисциплина: Кадровый контроллинг и аудит

Семестр (семестры) изучения: 4 семестр

Форма промежуточной аттестации: зачет

Для очной формы обучения применяется балльно-рейтинговая система оценивания.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций:

Коды компетенции (по ФГОС ВО)	Содержание компетенций согласно ФГОС ВО	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ПК-01	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.



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Кадровый контроллинг и аудит» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 4

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

3.1 Виды оценочных средств

№ п/п	Код компетенции/ планируемые результаты обучения	Контролируемые темы, разделы	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства на промежуточной аттестации/№ задания
1.	ПК-01 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.	Кадровый контроллинг и аудит как наука	Тест Вопросы для устного опроса (собеседования)	Теоретические вопросы к зачету №1-5, 35, 36 Задания теста №1-5
2.	ПК-01 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	Контроллинг трудовых ресурсов, занятости и безработицы	Тест Вопросы для устного опроса (собеседования) Задачи	Теоретические вопросы к зачету №6-10 Задания теста №6-13 Задачи №1-2



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Кадровый контроллинг и аудит» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 5	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

	трудовой сфере для проведения кадрового контроллинга и аудита исходя из потребностей организации в персонале.			
3.	ПК-01 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.	Контроллинг рабочей силы, рабочего времени, производительности и оплаты труда	Тест Вопросы для устного опроса (собеседования) Задачи	Теоретические вопросы к зачету №11-30, 32 Задания теста №14-46 Задачи №3-6
4.	ПК-01 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	Контроллинг и аудит условий труда, производственного травматизма и трудовых конфликтов	Тест Вопросы для устного опроса (собеседования) Задачи	Теоретические вопросы к зачету №31, 33, 34 Задания теста №47-53 Задачи №7-10



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Кадровый контроллинг и аудит» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 6	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

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.			
---	--	--	--

Типовые задания, критерии и показатели оценивания в рамках текущего контроля представлены в рабочей программе по дисциплине. Полные комплекты оценочных средств и контрольно-измерительных материалов хранятся на кафедре и являются учебно-методическими материалами ограниченного (конфиденциального) пользования.

3.2 Содержание оценочных средств

Оценочные средства промежуточной аттестации представлены базой заданий теста, теоретических вопросов к зачету и задач.

3.2.1 База заданий теста.

1. Кадровый контроллинг – это:

*а) система информационно-аналитической и методической поддержки принятия управленческих решений в системе управления персоналом с целью повышения эффективности организации;

б) отрасль знаний, в которой излагаются общие вопросы сбора, измерения и анализа массовых статистических (количественных или качественных) данных;

в) изучение количественной стороны массовых общественных явлений



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Кадровый контроллинг и аудит» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 7

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

в числовой форме;

г) нет верного варианта ответа.

2. К числу основных задач кадрового контроллинга относится:

а) информационное обеспечение по всем направлениям кадровой работы: планирование потребности в персонале, развитие работников, производительность труда, бюджет затрат на персонал, высвобождение сотрудников;

б) планирование и анализ - получение прогнозной, целевой и нормативной информации о персонале на основе стратегических и тактических целей организации;

в) управление и контроль - разработка предложений по устранению негативных тенденций на основе анализа отклонений плановых показателей от фактических, контроль и организация обратной связи, контроль достижения запланированных показателей в системе управления персоналом с учетом общих показателей эффективности предприятия;

*г) верны все варианты ответов.

3. Виды кадрового аудита:

а) прямой и обратный;

б) государственный и муниципальный;

в) опросный и документальный;

*г) внешний и внутренний.

4. В системе показателей, разработанных теорией и практикой кадрового контроллинга и аудита, можно выделить следующие группы:

а) показатели распределения и использования трудовых ресурсов страны, в частности эффективности их использования в народном хозяйстве и размеров неиспользованных резервов рабочей силы;



б) показатели численности и состава работников, занятых в народном хозяйстве;

в) показатели использования рабочей силы, рабочего и внерабочего времени;

*г) верны все варианты ответов.

5. Показатели кадрового контроллинга характеризуют:

а) численность, состав и использование рабочей силы;

б) использование рабочего времени;

в) уровень и динамику производительности труда;

*г) верны все варианты ответов.

6. Население страны, которое имеет или желает и потенциально может иметь самостоятельный источник средств существования, – это:

Ответ: экономически активное население.

7. Экономически активное, трудоспособное население, часть населения, обладающая физическими и духовными способностями к участию в трудовой деятельности, – это:

Ответ: трудовые ресурсы.

8. Население обследуемого возраста, которое не входит в состав рабочей силы, – это:

а) безработное население;

б) экономически активное население;

*в) экономически неактивное население;

г) трудовые ресурсы.

9. Активная часть трудоспособного населения, задействованная в общественном производстве, – это:

а) безработное население;



б) экономически активное население;

в) экономически неактивное население;

*г) занятое население.

10. Совокупность физических и психических способностей, позволяющих человеку активно участвовать в общественно полезном труде, – это:

*а) трудоспособность;

б) трудоспособное население;

в) трудоспособный возраст;

г) трудовые ресурсы.

11. 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.

12. Формула коэффициента экономически активного населения:

*а) $K_{э.ак} = \frac{\text{Кэф.экономически активного населения}}{\text{Численность всего населения на } t\text{-ю дату}};$

б) $K_{э.ак} = \frac{\text{Численность всего населения на } t\text{-ю дату}}{\text{Кэф.экономически активного населения}};$

в) $K_{э.ак} = \frac{\text{Численность всего населения на } t\text{-ю дату}}{\text{Кэф.экономически активного населения}} * 100;$

г) $K_{э.ак} = \frac{\text{Кэф.экономически активного населения}}{\text{Численность всего населения на } t\text{-ю дату}} * 100.$

13. Данные об экономически неактивном населении структурируются:

а) по семейному положению;



б) по доходу;

*в) по полу;

г) нет верного варианта ответа.

14. Списочная численность работников в праздничные и выходные дни рассчитывается по формуле:

$$\text{а) } \overline{\text{Чс}} = \frac{\text{количество календарных дней}}{\text{сумма явок и неявок на работу за все календарные дни}} ;$$

$$\text{б) } \overline{\text{Чс}} = \frac{\text{сумма неявок на работу за все календарные дни}}{\text{количество календарных дней в периоде}} ;$$

$$\text{*в) } \overline{\text{Чс}} = \frac{\text{сумма явок и неявок на работу за все календарные дни}}{\text{количество календарных дней в периоде}} ;$$

$$\text{г) } \overline{\text{Чс}} = \frac{\text{сумма явок на работу за все календарные дни}}{\text{количество календарных дней в периоде}} .$$

15. 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.

16. Расчет среднего фактического числа работающих рассчитывается по формуле:

$$\text{а) } \overline{\text{Чр}} = \frac{\text{число фактической работы предприятия}}{\text{сумма фактически отработанных человеко дней}} ;$$

$$\text{*б) } \overline{\text{Чр}} = \frac{\text{сумма фактически отработанных человеко дней}}{\text{число фактической работы предприятия}} ;$$

$$\text{в) } \text{Чр} = \frac{\text{количество календарных дней}}{\text{сумма явок и неявок на работу за все календарные дни}}$$

г) нет верного варианта ответа.

17. К основным задачам кадрового контроллинга **не** относится:



- а) исследование данных о движении рабочей силы;
- б) исследование данных о затратах на рабочую силу, их структуры и динамики;
- в) изучение текущих данных об экономически активном населении, занятости, безработице, структуры занятости по отраслям и профессиям;
- *г) изучение демографических данных за данный период.

18. Коэффициент использования списочного состава:

- а) $\text{Кис. сп. сост.} = \frac{\text{среднее число явок}}{\text{среднее число фактической работы предприятия}};$
- б) $\text{Кис. сп. сост.} = \frac{\text{среднее число явок}}{\text{среднесписочная численность}};$
- в) $\text{Кис. сп. сост.} = \frac{\text{среднее число фактической работы предприятия}}{\text{среднее число явок}};$
- *г) $\text{Кис. сп. сост.} = \frac{\text{среднее число фактической работы предприятия}}{\text{среднесписочная численность}}.$

19. Средняя списочная численность рассчитывается по формуле:

- *а) $\overline{\text{Чс}} = \frac{\text{Сумма списочной численности}}{\text{Количество календарных дней в периоде}};$
- б) $\overline{\text{Чс}} = \frac{\text{Количество календарных дней в периоде}}{\text{Сумма списочной численности}};$
- в) $\overline{\text{Чс}} = \frac{\text{Сумма списочной численности}}{\text{Количество календарных дней в периоде}} * 100;$

г) нет верного варианта ответа.

20. 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.



21. Совмещение профессий - это:

*а) освоение нескольких видов работ в пределах одного участка;

б) одновременное обучение и работа;

в) дополнительное к основной деятельности выполнение работником работы на другом предприятии;

г) нет верного варианта ответа.

22. Рабочее время - это:

а) максимальное количество времени, которое может быть отработано за определенный период в соответствии с трудовым законодательством;

б) разность календарного фонда и человека дней, которые приходятся на выходные и праздничные дни;

*в) время, в течение которого работники в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка должны выполнять порученную им работу или иные трудовые обязанности;

г) система показателей, отражающая использование рабочего времени за определенный календарный период.

23. Средняя продолжительность рабочего месяца исчисляется по формуле:

$$*а) T = \frac{\text{Число фактически отработанного рабочего времени}}{\text{Среднесписочное число рабочих}};$$

$$б) T = \frac{\text{Среднесписочное число рабочих}}{\text{Число фактически отработанного рабочего времени}};$$

$$в) T = \frac{\text{Число фактически отработанного рабочего времени}}{\text{Среднесписочное число рабочих}} * 100\%;$$

$$г) T = \frac{\text{Среднесписочное число рабочих}}{\text{Число фактически отработанного рабочего времени}} * 100\%.$$

24. К фондам рабочего времени относятся:

Ответ: календарный фонд рабочего времени, табельный фонд рабочего времени, максимально возможный фонд рабочего времени.



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Кадровый контроллинг и аудит» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 13	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

25. Рабочее время - это:

а) максимальное количество времени, которое может быть отработано за определенный период в соответствии с трудовым законодательством;

б) разность календарного фонда и человека дней, которые приходятся на выходные и праздничные дни;

*в) время, в течение которого работники в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка должны выполнять порученную им работу или иные трудовые обязанности;

г) система показателей, отражающая использование рабочего времени за определенный календарный период.

26. Нормальная продолжительность рабочего времени работников в РФ не может превышать:

Ответ: 40 часов в неделю.

27. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать:

а) 4 часов в неделю;

б) 5 часов в неделю;

*в) 6 часов в неделю;

г) 7 часов в неделю.

28. Накануне праздничных дней продолжительность работы:

а) сокращается на 3 часа;

б) сокращается на 2 часа;

*в) сокращается на 1 час;

г) не сокращается.

29. Уровень производительности труда характеризуется:

а) количеством продукции, выраженной в едином измерении;



б) затратами времени на производство единицы продукции –
трудоемкостью единицы продукции;

в) качеством продукции, выраженной в едином измерении;

*г) верны варианты а и б.

30. Показатели выработки продукции в единицу времени:

а) среднемесячная, среднечасовая;

б) среднеквартальная, среднегодовая;

*в) верны варианты а, б;

г) нет верного варианта ответа.

31. Среднедневная выработка зависит от:

*а) среднечасовой выработки, степени использования
продолжительности рабочего дня;

б) среднедневной выработки, среднемесячной выработки;

в) среднедневной выработки, степени использования
продолжительности рабочего дня;

г) нет верного варианта ответа.

32. Факторы влияющие на выработку продукции:

а) среднедневная выработка;

б) степень использования продолжительности рабочего дня;

*в) верны варианты а, б;

г) нет верного варианта ответа.

33. Трудоемкость характеризует:

а) затраты на производство заданного количества продукции;

*б) затраты труда на единицу продукции;

в) верны варианты а, б;

г) нет верного варианта ответа.



34. Методами измерения уровня производительности труда в зависимости от выбора единицы измерения объема продукции могут быть:

Ответ: натуральный, трудовой, стоимостной.

35. Недостаток натурального метода:

*а) ограниченность сферы применения – учитывается только однородная продукция;

б) наглядность;

в) простота расчета;

г) прямое и непосредственное выражение эффективности труда.

36. Нормативная трудоемкость рассчитывается на основе действующих норм труда:

а) норм времени, норм выработки;

б) норм выработки, норм времени обслуживания;

*в) норм времени, норм выработки, норм времени обслуживания и норм численности;

г) норм времени обслуживания и норм численности.

37. Прямой показатель уровня производительности труда – это:

а) количество продукции, умноженное на затраты труда;

б) затраты труда за вычетом количества продукции;

в) сумма затрат труда и количества продукции;

*г) нет верного варианта ответа.

38. Обратный показатель уровня производительности труда – это:

*а) затраты труда, деленные на количество продукции;

б) количество продукции, умноженное на затраты труда;

в) затраты труда за вычетом количества продукции;

г) количество продукции за вычетом затрат труда.



39. 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.

40. Индивидуальный натуральный индекс производительности труда на основе сопоставления прямых показателей уровня производительности труда – это:

*а) уровень производительности труда в отчетном периоде, деленный на уровень производительности труда в базисном периоде;

б) уровень производительности труда в базисном периоде, деленный на уровень производительности труда в отчетном периоде;

в) верны варианты а, б;

г) нет верного варианта ответа.

41. Индивидуальный натуральный индекс производительности труда на основе сопоставления обратных показателей уровня производительности труда – это:

*а) трудоемкость единицы продукции в базисном периоде, деленная на трудоемкость единицы продукции в отчетном периоде;

б) трудоемкость единицы продукции в отчетном периоде, деленная на трудоемкость единицы продукции в базисном периоде;

в) трудоемкость единицы продукции в базисном периоде, умноженная на трудоемкость единицы продукции в отчетном периоде;



г) нет верного варианта ответа.

42. Фонд заработной платы включает в себя:

а) выплаты социального характера;

*б) заработную плату за отработанное время;

в) единовременные поощрительные выплаты;

г) командировочные расходы.

43. 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.

44. В состав фонда заработной платы включаются начисленные предприятиями:

а) суммы оплаты труда в денежной и натуральной формах за отработанное и не отработанное время;

б) компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда;

в) стимулирующие доплаты и надбавки;



*г) все варианты ответов верны.

45. К компенсационным выплатам и надбавкам, связанным с режимом работы относятся:

а) доплата за работу в ночное время;

б) оплата работы в выходные и праздничные дни;

*в) верны варианты а и б;

г) нет верного варианта ответа;

46. Часовой фонд заработной платы включает:

*а) заработную плату, начисленную за фактически отработанные часы по нормативным расценкам работы, и соответствует фактически отработанному времени в человеко-часах;

б) заработную плату, начисленную за отработанный период (месяц, квартал, год);

*в) верны варианты а и б;

г) нет верного варианта ответа.

47. 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.

48. 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.

49. Коэффициент тяжести последствий полученных травм показывает:

а) сколько случаев травматизма за соответствующий период приходится на 1000 среднесписочных работающих на предприятии;

б) сколько дней нетрудоспособности приходится в среднем на один случай травматизма за соответствующий период;

в) сколько пострадавших приходится за период на каждую тысячу среднесписочной численности работающих;

*г) сколько человеко-дней теряется в среднем из-за первого несчастного случая.

50. 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.

51. Трудовые конфликты с остановкой работы - это:

а) забастовки и митинги;



б) локауты и митинги;

в) митинги, забастовки и локауты;

*г) забастовки и локауты.

52. Забастовка – это:

*а) это временное прекращение работы трудящихся с целью навязать свои требования или противостоять им, либо выразить недовольство, либо поддержать требование или недовольство других трудящихся;

б) массовые увольнения как средство противодействия требованиям со стороны работодателя;

в) отказ работника подчиняться требованиям работодателя;

г) нет верного варианта ответа.

53. К основным путям предупреждения забастовок относят:

а) создание работающего переговорного механизма между сторонами, причастными к забастовке;

б) создание экономических условий, обеспечивающих возможность удовлетворения интересов групп;

в) принятие более эффективного закона о разрешении трудовых конфликтов и норм, регулирующих отношений трудовых конфликтов;

*г) верны все варианты ответов.

3.2.2 База теоретических вопросов 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.



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Кадровый контроллинг и аудит» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 22

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

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.

3.2.3 База задач

Оценка сформированности умений и владений осуществляется с помощью решения задач.

1. Численность трудовых ресурсов региона по состоянию на определенные даты составляла:

- 1 января 2018 г. – 870 тыс. чел.;
- 1 апреля 2018 г. – 876 тыс. чел.;
- 1 сентября 2018 г. – 872 тыс. чел.;
- 1 ноября 2018 г. – 868 тыс. чел.;
- 1 января 2019 г. – 866 тыс. чел.

Определите среднегодовую численность трудовых ресурсов.

Ответ: среднегодовая численность трудовых ресурсов в регионе в 2018 г. составляла 871,5 тыс. чел.

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

Ответ: сальдо миграции равно 1,5 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. Сделать выводы.

Ответ: коэффициент оборота по приему равен 12,32 %.

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. Сделать выводы.

Ответ: средняя урочная продолжительность рабочего дня равна 8 часам.

5. 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.

Ответ: 1,5 тыс. руб./ час.

6. 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.

Ответ: норма сменной выработки на предприятии по изделию А составляет $8/0,5=16$ изделий.

7. На предприятии с численностью персонала 4 тыс. человек за год произошло 50 несчастных случаев разной степени. Определите коэффициент частоты травматизма.



Версия документа - 1	стр. 24	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

Ответ: коэффициент частоты травматизма составляет 12,5.

8. На строительном объекте за год произошло 50 несчастных случаев, в результате чего сумма дней нетрудоспособности составила 650 рабочих дней. Определите коэффициент тяжести травматизма.

Ответ: коэффициент тяжести травматизма равен 13.

9. Чему будет равен общий коэффициент травматизма на предприятии, если коэффициент частоты травматизма составил 17, а коэффициент тяжести травматизма - 16,5.

Ответ: общий коэффициент травматизма на предприятии составил 280,5.

10. На производстве число дней временной нетрудоспособности, вызванной 4 несчастными случаями, составило 32 дня. Рассчитайте коэффициент тяжести травматизма.

Ответ: коэффициент тяжести травматизма составляет 8.

4. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (зачета)

Непосредственно зачет проводится в 3 этапа.

На первом этапе студент выполняет задания теста из 20 вопросов.

Продолжительность – 20 минут.

На втором этапе студент готовит ответ на один из теоретических вопросов к зачету. Продолжительность – 20 мин.

На третьем этапе студент решает задачу. Продолжительность 20 мин.

4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств.

4.2.1. Критерии оценивания теоретического вопроса к зачету

Отлично/	Хорошо/	Удовлетворительно/	Неудовлетворительно/
----------	---------	--------------------	----------------------



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Кадровый контроллинг и аудит» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 25	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

9-10 баллов	6-8 баллов	3-5 баллов	0-2 балла
Высокий уровень освоения проверяемых компетенций	Средний уровень освоения проверяемых компетенций	Базовый уровень освоения проверяемых компетенций	Низкий 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.	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.	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.	Обучающийся не разобрался с основными категориями в сфере кадрового контроллинга и аудита, обнаруживает пробелы в знаниях основного учебного-программного материала, допускает принципиальные ошибки.

4.2.2. Критерии оценивания заданий теста

Тест может формироваться в системе электронного обучения MOODLE либо в печатном варианте.

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	высокий	средний	базовый	низкий



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Кадровый контроллинг и аудит» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 26	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

компетенций				
-------------	--	--	--	--

4.2.3. 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.

4.3. 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 задач.

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

Итоговая оценка:

- 60 и менее баллов – не зачтено,
- 61-100 – зачтено.



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Кадровый контроллинг и аудит» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 27

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Для очно-заочной формы обучения итоговая оценка определяется по сумме баллов за все задания на зачете:

- менее 10 баллов – не зачтено,
- 10 и более баллов – зачтено.

Особенности проведения процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья обозначены в рабочей программе дисциплины (модуля).

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.

38.03.03 Управление персоналом

Профиль: Управление персоналом в организации

ФОС по дисциплине "Кадровый контроллинг и аудит"

Год набора: 2025

Форма обучения: очная, очно-заочная

Фонд оценочных средств дисциплины (модуля) одобрен и рекомендован:

Проректор по учебной работе

утверждено 24.02.25

А.А. Саламатов

Ученым советом факультета экономики и управления

Протокол заседания № 1 от 11.02.2025

Председатель Ученого совета

факультета экономики и

управления

согласовано

А. А. Егорова

Заседанием кафедры инноватики и управления

Протокол заседания № 5 от 03.02.2025

Заведующий кафедрой

согласовано

И.Д. Колмакова

Автор (составитель)

О. В. Жигарь

Структура рабочей программы соответствует приказу ректора ФГБОУ ВО «ЧелГУ» от «13» апреля 2021 г. № 247-1