

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Выборнова Любовь Алексеевна
Должность: Ректор
Дата подписания: 30.07.2024 14:34:02
Уникальный программный ключ:
c3b3b9c625f6c113afa2a2c42baff9e05a38b76e

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Товолжский государственный университет сервиса» (ФГБОУ ВО «ПВГУС»)

УТВЕРЖДЕНО

на заседании

«Высшей школы экономики и
управления»

Протокол от 03.05.2024г № 9

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
(фонд оценочных средств) для проведения промежуточной аттестации
по дисциплине

Контроллинг

наименование дисциплины

по образовательной программе высшего образования – программе

магистратуры

бакалавриата, специалитета,
магистратуры

Учет, аудит и внутренний контроль

наименование образовательной программы

38.04.01 Экономика

шифр, наименование направления подготовки / специальности

Составитель Т.А. Журавлева, доцент ВШЭиУ, к.э. н., доцент
ФИО, должность, структурное подразделение,
ученая степень, ученое звание

1. Паспорт фонда оценочных средств (далее – ФОС)

1.1. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикаторов достижения компетенции
ОПК-1.	Способен применять знания (на продвинутом уровне) фундаментальной экономической науки при решении практических и (или) исследовательских задач	ИОПК-1.1. Выявляет проблемы экономического характера на основе анализа и теоретического обобщения научных достижений в соответствии с задачами исследования в сфере профессиональной деятельности ИОПК-1.2. Применяет методы теоретического и экспериментального исследования при решении практических и (или) исследовательских задач в сфере профессиональной деятельности ИОПК-1.3. Обосновывает перспективы проведения исследований в фундаментальной экономической науке и применяет знания для разработки новых направлений в решении практических и (или) исследовательских задач

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знает: Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; Требования и правила проведения аудита работы с персоналом; Технологии проведения аудита и контроллинга в управлении персоналом

Умеет: Проводить аудит и контроллинг в области управления персоналом, в том числе с применением современных

Владеет: Методами организации проведения аудита и контроллинга в управлении персоналом; навыками формирования бюджета на персонал, технологий аудита работы с персоналом и контроллинга

1.2. Содержание дисциплины

№	Тема (раздел дисциплины) (в соответствии с РПД)	Код компетенции
1	Тема 1. Взаимосвязь управленческого аудита с наукой об управлении	ОПК-1
2	Тема 2. Методология аудита персонала	ОПК-1
3	Тема 3. Исследовательские подходы к аудитам, в том числе с применением современных информационных технологий	ОПК-1
4	Тема 4. Источники информации для проведения кадрового аудита	ОПК-1
5	Тема 5. Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала	ОПК-1
6	Тема 6. Контроллинг персонала как современная концепция управления персоналом	ОПК-1
7	Тема 7. Контроллинг и его функции	ОПК-1

1.3. Система оценивания по дисциплине

Дисциплина изучается в течение одного семестра.

Форма промежуточной аттестации - зачет

Шкалы оценки уровня сформированности результатов обучения		Шкала оценки уровня освоения дисциплины		
Уровневая шкала оценки компетенций	100 бальная шкала, %	100 бальная шкала, %	5-бальная шкала, дифференцированная оценка/балл	недифференцированная оценка
допороговый	ниже 61	ниже 61	«неудовлетворительно» / 2	не зачтено
пороговый	61-85,9	61-69,9	«удовлетворительно» / 3	зачтено
		70-85,9	«хорошо» / 4	зачтено
повышенный	86-100	86-100	«отлично» / 5	зачтено

2. Перечень оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации

Контроль и оценка результатов освоения дисциплины осуществляется преподавателем в ходе текущего контроля успеваемости (в процессе проведения практических занятий, тестирования, опросов).

В ходе проведения промежуточной аттестации осуществляется контроль и оценка результатов освоения компетенций.

Вопросы для подготовки к зачету

ОПК-1. Способен применять знания (на продвинутом уровне) фундаментальной экономической науки при решении практических и (или) исследовательских задач

1. Основные направления проведения кадрового аудита
2. Источники информации при проведении кадрового аудита
3. Система показателей для оценки эффективности управления персоналом
4. Уровни проведения аудита персонала.
5. Методология аудита персонала.
6. Возможности аудита персонала.
7. Аудит эффективности кадровой стратегии
8. Аудит подсистемы набора, отбора и найма персонала
9. Аудит подсистемы оценки исполнения работы персоналом
10. Аудит подсистемы вознаграждения и стимулирования персонала
11. Аудит подсистемы развития кадрового потенциала
12. Аудит трудовой и производственной дисциплины персонала
13. Аудит эффективности работы кадровой службы
14. Контроллинг в области управления персоналом.
15. Сферы кадрового контроллинга.
16. Ключевые функции и задачи контроллинга
17. Подходы к трактованию понятия «контроллинг»
18. Концепции контроллинга
19. Особенности контроллинга персонала на современном этапе развития.
20. Классификационные признаки контроллинга персонал.
21. Контроллинг персонала (КП), как система внутрифирменного планирования и контроля в сфере работы с человеческим ресурсом
22. Стратегический и оперативный контроллинг
23. Количественные и качественные показатели контроллинга
24. Позиционирование службы контроллинга персонала в оргструктуре

предприятия

25. Контрольно-аналитическая базовая функция контроллинга персонала
ошибкам организации контроллинга персонала

Примерный тест для итогового тестирования (ПК-3: ИПК-3.1., ИПК-3.2.)

1. Аудит персонала - это

-:вид профессиональной деятельности по независимой оценке операций организации
-:система консультационной поддержки, аналитической оценки и независимой экспертизы кадрового потенциала организации

-:предпринимательская деятельность по осуществлению независимых вневедомственных проверок бухгалтерской (финансовой) отчетности, платежно-расчетной документации, налоговых деклараций и требований экономических субъектов

-:диагностический инструмент, обслуживающий информационные потребности процесса совершенствования управления организацией

2. Объектом аудита персонала является

-:система персонал (труд) организации

-:состояние бухгалтерской (финансовой) отчетности

-:различные стороны производственной деятельности трудового коллектива

-:налоговые декларации

-:принципы и методы управления персоналом в организации

3. Предметом аудита персонала является

-:эффективность системы формирования, использования и развития трудового потенциала организации

-:система персонал (труд) организации

-:методы управления персоналом организации

-:эффективность системы управления персоналом

-:финансово-хозяйственная деятельность

4. К основным направлениям проведения аудита персонала относятся

-:информационные потребности процесса совершенствования управления организацией

-:диагностика кадровых процессов и процедур управления, оценка их эффективности

-:оптимизация затрат на управление персоналом

-:строение организации (ее структура) - соотношение и соподчиненность основных элементов, степень жесткости/гибкости организационной конфигурации

-:оценка кадрового потенциала организации, качественных и количественных характеристик персонала

5. По функции управления персоналом "Формирование кадровой политики организации" содержанием аудита является

-:оценка наличных ресурсов, целей и перспектив развития организации

-:анализ уровня занятости персонала

-:оценка текущего состояния кадровой политики, степени ее согласования с целями организации, стратегией ее развития

-:анализ используемых форм деловой оценки персонала, периодичности ее проведения

-:оценка степени связи кадровой политики со спецификой организации и внешними условиями

6. По функции управления персоналом "Планирование персонала" содержанием аудита является

-:анализ обеспечения стабильности состава работников

-:оценка используемых методов найма персонала, источников и путей покрытия потребностей в персонале

-:выявление и диагностика проблем, возникающих в период адаптации

-:анализ штатного расписания

-:анализ изменений кадрового потенциала

7. По функции управления персоналом "Использование персонала" содержанием аудита является

-:анализ обеспечения стабильности состава работников

-:анализ и проектирование управленческой деятельности в организации

- изучение занятости женщин, лиц пожилого возраста и других уязвимых слоев населения
- анализ условий труда, техники безопасности и охраны труда
- анализ используемых форм и систем стимулирования, их связи с мотивацией персонала

8. По функции управления персоналом "Наем и отбор персонала" содержанием аудита является

- анализ источников и путей покрытия потребностей в персонале
- диагностика организационной культуры
- оценка результативности найма, обеспеченности вакансий кандидатами
- оценка взаимодействия организации со службами трудоустройства
- анализ изменений кадрового потенциала организации

9. По функции управления персоналом "Деловая оценка персонала" содержанием аудита является

- диагностика социально-психологического климата
- анализ состояния нормирования труда в организации
- анализ используемых форм деловой оценки персонала, периодичности ее проведения, представляемых результатов и решений, принимаемых по ее результатам
- оценка эффективности организации рабочих мест
- анализ системы продвижения персонала в организации

10. По функции управления персоналом "Профориентация и адаптация персонала" содержанием аудита является

- анализ количества увольняемых работников среди вновь нанятых
- оценка используемых методов найма, источников и путей покрытия потребностей в персонале
- оценка уровня социальной напряженности в коллективе
- конфликты в подразделениях новичков
- выявление и диагностика проблем, возникающих в период адаптации

11. По функции управления персоналом "Обучение персонала" содержанием аудита является

- оценка управленческого потенциала и определение потребности в подготовке кадрового резерва
- анализ целей и используемых форм обучения, их соответствия целям организации
- оценка результативности оценочных процедур
- анализ изменений кадрового потенциала организации
- оценка эффективности обучения, фактических результатов

12. По функции управления персоналом "Работа с кадровым резервом" содержанием аудита является

- оценка текущего состояния кадровой политики
- оценка управленческого потенциала и определение потребности в подготовке кадрового резерва
- анализ и проектирование управленческой деятельности в организации
- анализ системы продвижения персонала в организации
- анализ штатного расписания, степени его обоснованности

13. По функции управления персоналом "Служебно-профессиональное продвижение, деловая карьера персонала" содержанием аудита является

- анализ схем замещения должностей
- оценка наличных ресурсов, целей и перспектив развития организации
- анализ обеспечения стабильности состава работников
- анализ реализации плана кадрового роста
- оценка результативности методов планирования карьеры

14. По функции управления персоналом "Организация трудовой деятельности персонала" содержанием аудита является

- оценка уровня социальной напряженности в организации
- анализ и проектирование управленческой деятельности в организации
- оценка эффективности организации рабочих мест, распределения работ
- оценка обеспеченности вакансий кандидатами
- анализ состояния нормирования труда в организации

15. По функции управления персоналом "Мотивация и стимулирование труда" содержанием аудита является

- :оценка управленческого потенциала
- :анализ уровня и структуры оплаты труда
- :анализ систем продвижения персонала в организации
- :анализ штатного расписания, степени его обоснованности
- :анализ используемых форм и систем стимулирования, их связи с мотивацией персонала

16. По функции управления персоналом "Трудовые отношения в коллективе" содержанием аудита является

- :выявление и диагностика проблем, возникающих в период адаптации
- :оценка эффективности организации рабочих мест
- :диагностика организационной культуры
- :диагностика социально-психологического климата
- :оценка уровня социальной напряженности в организации, сопротивления переменам

17. Организационно-аналитические методы, используемые при проведении аудита персонала предполагают

- :проведение самостоятельных социологических опросов
- :проверку документации и отчетности по кадрам
- :сравнение экономических и социальных показателей с законодательно установленными нормами и нормативами или со средними и лучшими в отрасли показателями

-:анализ трудовых показателей, свидетельствующих о результативности деятельности организации и ее персонала

- :оценку удовлетворенности трудом, отношения к работе

18. Главной задачей кадрового контроллинга показателей является

- :разработка мероприятий по корректировке отклонений
- :фиксация результатов кадрового планирования
- :сопоставление запланированного и полученного результатов
- :анализ отклонений
- :принятие мер по устранению отклонений

19. Функция кадрового контроллинга состоит в координации

- :целеполагания
- :планирования
- :контроля и информации
- :управленческой деятельности
- : целеполагания, планирования, контроля и информации

20. Развитие персонала – это ____

- :поступательное движение личности в какой-либо сфере деятельности
- :активное продвижение человека в освоении и совершенствовании способа жизнедеятельности, обеспечивающее его устойчивость в потоке социальной жизни

-:способ преобразования имеющихся качественных характеристик персонала в результаты, способствующие достижению цели деятельности организации в настоящем и будущем

-:результат логически связанной последовательности этапов развития персонала в условиях организации

-:единство необходимых и достаточных условий, созданных в организации для управления карьерой персонала

21. Необходимым условием карьерной среды является

-:наличие объекта управления карьерой, то есть состава персонала, способного к развитию

- :наличие системы механизмов, техники и технологии управления карьерой
- :готовность персонала воспринимать технологии управления карьерой
- :относительно обособленная совокупность должностей должностной структуры, задающей необходимые условия для реализации профессионального опыта персонала

-:наличие действенных материальных и моральных стимулов профессионального роста

22. Этап продвижения карьеры характеризуется

- :возрастом от 30 до 45 лет

- :началом самовыражения
 - :возрастом от 45 до 60 лет
 - :началом самоутверждения
 - :ростом квалификации, приобретение новых навыков и опыта
23. Контрольно-аналитическая базовая функция контроллинга персонала – это
- :измерение степени достижения цели, анализ запланированных и фактических показателей по персоналу
 - :получение прогнозной, целевой и нормативной информации, например, определение потребности в сотрудниках (количество, уровень квалификации) для выпуска новой продукции
 - :разработка предложений по устранению негативных тенденций
24. Что относится к ошибкам организации контроллинга персонала
- :выявление причинно-следственных связей и взаимоотношений между различными аспектами деятельности персонала
 - :анализ отклонений фактических затрат на персонал от плановых
 - :фокусирование внимания на затратах на персонал и жесткий контроль на их бюджетах
25. К показателям оценки экономической эффективности деятельности подразделений управления персоналом относятся
- :степень удовлетворенности работой в данной организации
 - :текучесть кадров
 - :затраты на отдельные направления и программы деятельности кадровых служб в расчете на одного работника
 - :отношение бюджета подразделения управления персоналом к численности обслуживаемого персонала