Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Сибирский государственный индустриальный университет»

Кафедра менеджмента и территориального развития

УТВЕРЖДАЮ
Директор института технологий устойчивого развития
_____ А.В. Феоктистов
подпись
«____» _____ 20___ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Аудит персонала

38.03.03 «Управление персоналом»
(направленность (профиль): «Управление персоналом организации»)

Квалификация выпускника
Бакалавр

Форма обучения
Очно-заочная форма

Срок обучения: 4 года 6 месяцев

Год начала подготовки 2026

Новокузнецк
2026

СибГИУ
Подлинник электронного документа хранится в системе электронного согласования документов СибГИУ
ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭП
Сертификат: 3ac043361902970c9a538ca69a96ec6362b22b98
Владелец: Директор ИЭиМ Феоктистов Андрей Владимирович
Действителен: с 13 ноября 2025 г. по 6 февраля 2027 г.
Дата и время: 02-03-2026 09:34:53 ПРОВЕРИТЬ ПОДПИСЬ

1 Цели и задачи освоения учебной дисциплины

Целями учебной дисциплины являются:

– формирование комплексного представления о задачах, направлениях и методах диагностики управления персоналом;
– приобретение комплекса знаний, умений и навыков по экономическому анализу, контролю и принятию решений в сфере социально-трудовых отношений, возникающих в организации, и составлению комплексной объективной оценки (аудиторского заключения) состояния трудовых ресурсов организации, выявлению недостатков, упущений, отклонений от установленных законом стандартов и разработке на этой основе конструктивных предложений по улучшению ситуации в данной области.

Задачами учебной дисциплины являются:

– углубление теоретических знаний в области экономики труда и управления персоналом путем использования средств экономического анализа и аудита;
– овладение основами методологии аудита применительно к решению проблем управления персоналом на микроуровне;
– приобретение базовых навыков практической работы по сбору реальных фактических материалов, их комплексной оценке, анализу и систематизации в части, касающейся решения социально-трудовых проблем организации.

2 Место учебной дисциплины в структуре ООП по направлению подготовки (специальности)

Учебная дисциплина относится к учебным дисциплинам части, формируемой участниками образовательных отношений **Блока 1 «Дисциплины (модули)»** ООП по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 «Управление персоналом».

Учебная дисциплина базируется на предварительном усвоении обучающимися учебных дисциплин:

– Кадровая политика и кадровое планирование;
– Компетентностный подход в управлении персоналом;
– Анализ трудовых показателей;
– Мотивация и стимулирование трудовой деятельности;
– Экономика управления персоналом;
– Оценка и развитие персонала;
– Экономика труда;
– Организация и нормирование труда;
– Управление персоналом организации;
– Рынок труда;
– Документационное обеспечение управления персоналом;
– Трудовое право;

– Демография.

Учебная дисциплина дополняет знания и умения, получаемые по одновременно изучаемым и последующим учебным дисциплинам:

– Современные технологии рекрутмента;
– Современные технологии управления персоналом;
– Кадровые технологии на современном этапе;
– Кадровый консалтинг;
– Основы управленческого консультирования;
– Антикризисное управление персоналом;
– Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы.

3 Планируемые результаты обучения по учебной дисциплине

Процесс изучения учебной дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

– Профессиональные компетенции

Наименование категории (группы) ПК	Код и наименование ПК	Код и наименование индикатора достижения ПК	Планируемые результаты обучения
	ПК-1: Способен осуществлять деятельность по обеспечению персоналом с учетом особенностей рынка труда, целей и структуры организации	ПК-1.3 Осуществляет оценку соответствия кандидатов требованиям вакантной должности и иным требованиям организации (профессии, специальности)	– знать: методы оценки соответствия кандидатов требованиям вакантной должности и иным требованиям организации (профессии, специальности). – уметь: выявлять и интерпретировать наиболее острые проблемы найма персонала, находить пути их решения.
	ПК-2: Способен осуществлять деятельность по оценке и аттестации персонала для принятия решений по его развитию	ПК-2.1 Определяет ресурсы, средства и методы проведения оценки и аттестации персонала	– знать: основы методологии аудита оценки и аттестации персонала. – уметь: выявлять и интерпретировать наиболее острые кадровые проблемы, находить пути их решения и разрабатывать систему мер по их

			практической реализации.
	ПК-3: Способен осуществлять деятельность по организации и проведению мероприятий, направленных на развитие персонала	ПК-3.3 Анализирует эффективность мероприятий по развитию персонала организации	– знать: содержание аудита развития персонала. – уметь: оценивать параметры развития и обучения персонала, эффект мероприятий по развитию персонала .
	ПК-4: Способен осуществлять деятельность по совершенствованию организации труда и оплаты персонала	ПК-4.1 Выявляет резервы повышения производительности труда и качества нормирования труда	– знать: показатели производительности труда, факторы, влияющие на производительность труда, содержание аудита производительности труда и качества нормирования труда. – уметь: анализировать производительность труда и выполнение норм труда, их динамику.
		ПК-4.2 Разрабатывает предложения по изменению условий и оплаты труда персонала	– знать: виды издержек на рабочую силу, факторы, влияющие на фонд заработной платы, задачи и содержание аудита вознаграждений персонала. – уметь: анализировать структуру фонда оплаты труда, проводить факторный анализ изменения фонда заработной платы.
		ПК-4.3 Определяет эффективность функционирования системы организации и нормирования труда	– знать: сущность, миссию, цель, основные этапы аудита условий и безопасности труда. – уметь: оценивать эффективность

			мероприятий по улучшению условий и безопасности труда.

– Универсальные компетенции

Наименование категории (группы) УК	Код и наименование УК	Код и наименование индикатора достижения УК	Планируемые результаты обучения
Системное и критическое мышление	УК-1: Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.2 Находит, критически анализирует и выбирает информацию, необходимую для решения поставленной задачи и предлагает варианты решения задачи на основе системного подхода	– знать: источники информации, необходимые для проведения кадрового аудита. – уметь: использовать источники экономической, социальной, управленческой информации; анализировать и интерпретировать статистические данные организации.

4 Объем и содержание учебной дисциплины

Учебные занятия по учебной дисциплине проводятся в форме контактной работы и в форме самостоятельной работы обучающихся.

Контактная работа включает в себя занятия лекционного типа (лекции), занятия семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы), промежуточную аттестацию обучающихся и иные формы взаимодействия обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации ООП на иных условиях, в том числе при проведении промежуточной аттестации обучающихся. Контактная работа может проводиться с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

Объем учебной дисциплины

Семестр / курс		***ИТОГО***	***8 семестр***
Форма промежуточной аттестации			*экзамен, зачет с оценкой по КР*
Трудоёмкость	*академ. час.*	***144***	*144*
	зачетных единиц	***4***	*4*
Лекции, *академ. час.*		***8***	*8*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Лабораторные работы, *академ. час.*		***0***	*0*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Практические занятия, *академ. час.*		***8***	*8*
в форме практической подготовки		***0***	*0*

Курсовая работа, *академ. час.*	***36***	*36*
в форме практической подготовки	***0***	*0*
Консультации, *академ. час.*	***0***	*0*
в форме практической подготовки	***0***	*0*
Самостоятельная работа, *академ. час.*	***65***	*65*
в форме практической подготовки	***0***	*0*
Контроль, *академ. час.*	***27***	*27*
в форме практической подготовки	***0***	*0*

Содержание учебной дисциплины

Раздел 1 Методология аудита персонала (Понятие, объект, предмет, цели и задачи аудита персонала. Классификация аудита персонала: текущий, оперативный, панельный, полный, локальный, тематический, комплексный, выборочный, стратегический, управленческий, тактический, внешний, внутренний аудит. Аудит персонала в организационно-техническом и социально-психологическом аспекте. Экономический аспект аудита персонала. Основные параметры аудита персонала. Главные области аудита персонала. Методы проведения аудита персонала: интервью, анкетные опросы и обзор отношений, анализ отчетов, внешняя информация, эксперименты в области управления персоналом. Аудиторское заключение);

Раздел 2 Аудит рабочих мест (Аудит рабочих мест. Его составные части: аудит производительности труда, аудит укомплектованности персоналом, аудит развития должности, стратегический аудит рабочих мест. Аудит производительности труда как основа аудита рабочих мест. Связь аудита производительности труда с аудитом организации и нормирования труда. Цель аудита организации труда. Источники информации, используемые при анализе организации труда. Показатели организации труда. Цель аудита нормирования труда на предприятии. Оценка охвата нормированием. Оценка качества норм, применяемых на предприятии);

Раздел 3 Аудит найма и увольнений (Цель аудита найма. Прямые и косвенные затраты на подбор и отбор персонала. Стоимость найма. Затраты на адаптацию работника. Анализ затрат и результативности набора персонала. Анализ затрат и выгод, приносимых решениями по отбору. Ошибки при подборе персонала. Цель аудита увольнений. Текучесть кадров. Анализ коэффициентов интенсивности оборота по приему и выбытию, текучести и замещения, постоянства кадров. Факторы, влияющие на увольнение по собственному желанию. Баланс движения кадров);

Раздел 4 Аудит вознаграждений (Аудит вознаграждений. Цель аудита вознаграждений. Оценка эффективности всех видов вознаграждений);

Раздел 5 Аудит условий и безопасности труда (Аудит условий труда, безопасности и здоровья. Цель аудита условий труда. Содержание аудита условий и безопасности труда).

5 Перечень тем лекций

№ раздела / темы дисциплины	Темы лекций	Трудоемкость, *академ.час*	
		всего	в форме практической подготовки
Раздел 1.	Методология аудита персонала	2	
Раздел 2.	Аудит рабочих мест	2	
Раздел 3.	Аудит найма и увольнений	2	
Раздел 4.	Аудит вознаграждений	1	
Раздел 5.	Аудит условий и безопасности труда	1	
Итого:		**8**	**0**

6 Перечень тем практических занятий (семинаров)

№ раздела / темы дисциплины	Темы практических занятий (семинаров)	Трудоемкость, *академ.час*	
		всего	в форме практической подготовки
Раздел 1.	Этапы проведения аудита персонала. Аудиторское заключение	1	
Раздел 2.	Аудит производительности труда	2	
Раздел 3.	Анализ затрат и результативности набора персонала; анализ движения кадров	2	
Раздел 4.	Анализ эффективности вознаграждений	2	
Раздел 5.	Оценка эффективности мероприятий по улучшению условий и безопасности труда	1	
Итого:		**8**	**0**

7 Перечень тем лабораторных работ

№ раздела / темы дисциплины	Темы лабораторных работ	Трудоемкость, *академ.час*	
		всего	в форме практической подготовки
	Отсутствуют		
Итого:		**0**	**0**

8 Перечень тем курсовых работ (проектов)

№ раздела / темы дисциплины	Темы курсовых работ (проектов)	Трудоемкость, *академ.час*	
		всего	в форме практической подготовки
Раздел 1; Раздел 2; Раздел 3; Раздел 4; Раздел 5.	1 Место аудита персонала в системе управления персоналом организации 2 Аудит работы кадровой службы организации 3 Методология аудита персонала 4 Анализ трудовых показателей как основа аудита персонала 5 Аудит рабочих мест 6 Аудит организации труда 7 Аудит найма и увольнений 8 Анализ эффективности использования трудового потенциала 9 Анализ системы планирования количественной и качественной потребности в персонале 10 Анализ вознаграждений персонала 11 Анализ интеллектуального капитала 12 Аудит нормирования труда рабочих 13 Аудит нормирования труда руководителей, специалистов и служащих 14 Аудит производительности труда 15 Аудит условий труда персонала 16 Кадровый контроллинг в организации 17 Аудит развития персонала 18 Исследование затрат на персонал 19 Бюджетирование расходов на персонал 20 Аудит использования рабочего времени	36	

Итого:	**36**	**0**

9 Виды самостоятельной работы

№ раздела / темы дисциплины	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость, *академ.час*	
		всего	**в форме практической подготовки**
Раздел 1.	1. Изучение лекционного материала; 2. Изучение теоретического материала; 3. Подготовка к практическому занятию; 4. Прохождение тестирования.	14	
Раздел 2.	1. Изучение лекционного материала; 2. Изучение теоретического материала; 3. Подготовка к практическому занятию; 4. Прохождение тестирования.	14	
Раздел 3.	1. Изучение лекционного материала; 2. Изучение теоретического материала; 3. Подготовка к практическому занятию; 4. Прохождение тестирования.	12	
Раздел 4.	1. Изучение лекционного материала; 2. Изучение теоретического материала; 3. Подготовка к практическому занятию; 4. Прохождение тестирования.	12	
Раздел 5.	1. Изучение лекционного материала; 2. Изучение теоретического материала; 3. Подготовка к практическому занятию.	13	
Курсовая работа	*Выполнение курсовой*	36	0

	работы		
Контроль	*Подготовка к экзамену*	27	
Итого:		**128**	**0**

10 Матрица компетентностных задач по учебной дисциплине

Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Контролируемые компетенции	Оценочные средства
Раздел 1.	ПК-1; ПК-2; ПК-3; ПК-4; УК-1	1. Вопросы для устного обсуждения (опроса); 2. Наблюдение за работой на практическом занятии; 3. Оценивание этапов выполнения курсовой работы; 4. Тестовые задания
Раздел 2.	ПК-1; ПК-2; ПК-3; ПК-4; УК-1	1. Вопросы для устного обсуждения (опроса); 2. Наблюдение за работой на практическом занятии; 3. Оценивание этапов выполнения курсовой работы; 4. Тестовые задания
Раздел 3.	ПК-1; ПК-2; ПК-3; ПК-4; УК-1	1. Вопросы для устного обсуждения (опроса); 2. Наблюдение за работой на практическом занятии; 3. Оценивание этапов выполнения курсовой работы; 4. Тестовые задания
Раздел 4.	ПК-1; ПК-2; ПК-3; ПК-4; УК-1	1. Вопросы для устного обсуждения (опроса); 2. Наблюдение за работой на практическом занятии; 3. Оценивание этапов выполнения курсовой работы; 4. Тестовые задания
Раздел 5.	ПК-1; ПК-2; ПК-3; ПК-4; УК-1	1. Вопросы для устного обсуждения (опроса); 2. Наблюдение за работой на практическом занятии; 3. Оценивание этапов выполнения курсовой работы
Курсовая работа.	ПК-1; ПК-2; ПК-3; ПК-4; УК-1	1. Вопросы к защите курсовой работы
Экзамен.	ПК-1; ПК-2; ПК-3; ПК-4;	1. Вопросы к экзамену; 2. Задачи к экзамену

	УК-1	

11 Входной контроль

11.1 Цель входного контроля − определить начальный уровень подготовленности обучающихся и выстроить индивидуальную траекторию обучения. В условиях личностно-ориентированной образовательной среды результаты входного оценивания обучающегося используются как начальные значения в индивидуальном профиле академической успешности обучающегося.

11.2 Описание оценочных средств

Форма проведения входного контроля – тестирование.

Длительность тестирования – 20 минут.

Тестирование проводится в течение первых двух недель изучения учебной дисциплины в СУО СибГИУ.

Для проведения тестирования используются тестовые задания для входного контроля (для ответа на 1 вопрос, как правило, выделяется 1 минута).

Шкала оценивания результатов тестирования

За каждый правильный ответ выставляется 1 балл. Оценка выставляется в зависимости от процента правильных ответов:

Оценка формируется в соответствии с критериями таблицы:

Процент результативности (правильных ответов)	Оценка
86 до 100	«отлично»
от 67до 85	«хорошо»
от 50 до 66	«удовлетворительно»
менее 50	«неудовлетворительно»

Основываясь на результатах тестирования, формируется индивидуальная траектория обучающегося (группы обучающихся), исходя из следующих соображений:

– 86 – 100 % – обучающийся готов к изучению учебной дисциплины без дополнительного повторения изученного ранее материала;

– 50 – 67 % – обучающийся в целом готов к изучению учебной дисциплины, требуется повторение отдельных вопросов(тем) изученного ранее материала, необходимого для успешного освоения учебной дисциплины;

– 49% и менее – обучающийся имеет слабую подготовку к изучению учебной дисциплины, необходимы корректирующие занятия и консультации.

Тестовые задания для входного контроля знаний обучающихся приведены в приложении.

12 Текущий контроль

12.1 Текущий контроль знаний используется для оперативного и регулярного управления учебной деятельностью (в том числе самостоятельной) обучающихся. Данный вид контроля стимулирует у обучающихся стремление к систематической самостоятельной работе по изучению учебной дисциплины и позволяет оценить степень освоения изученного материала.

Текущий контроль успеваемости осуществляется в течение семестра, в ходе повседневной учебной работы по индивидуальной инициативе педагогического работника, в том числе посредством использования СУО СибГИУ.

Формы проведения текущего контроля – вопросы для устного обсуждения (опроса); наблюдение за работой на практическом занятии; оценивание этапов выполнения курсовой работы; тестовые задания.

12.2 Описание оценочных средств

Шкалы оценивания (методики оценки)

12.2.1 Рекомендации по оцениванию устных ответов обучающихся

С целью контроля и подготовки обучающихся к изучению новой темы в начале занятия лекционного типа (лекции) педагогическим работником проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по выполненным заданиям предыдущего раздела (темы).

Критерии оценки:

– правильность ответа по содержанию задания (учитывается количество и характер ошибок при ответе);

– полнота и глубина ответа (учитывается количество усвоенных фактов, понятий и т.п.);

– сознательность ответа (учитывается понимание излагаемого материала);

– логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией);

– рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи (учитывается умение использовать наиболее прогрессивные и эффективные способы достижения цели);

– своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе (учитывается умение грамотно и с пользой применять наглядность и демонстрационный опыт при устном ответе);

– использование дополнительного материала (обязательное условие);

– рациональность использования времени, отведенного на задание (не одобряется затянутость выполнения задания, устного ответа во времени).

Оценка «отлично» ставится, если обучающийся:

– полно и аргументировано отвечает по содержанию задания;

– обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры, в том числе самостоятельно составленные;

– излагает материал последовательно и правильно.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1 – 2 ошибки, которые сам же исправляет.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но:

– излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;

– не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;

– излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Оценка «неудовлетворительно» отмечает такие недостатки в подготовке обучающегося, которые являются серьезным препятствием к успешному освоению последующего материала.

12.2.2 Рекомендации по оцениванию этапов выполнения курсовой работы

Курсовая работа – конечный продукт, получаемый в результате планирования и выполнения комплекса учебных и исследовательских заданий. Позволяет оценить умения обучающихся самостоятельно конструировать свои знания в процессе решения практических задач и проблем, ориентироваться в информационном пространстве, а также уровень сформированности аналитических, исследовательских умений, умений практического и творческого мышления.

Оценивание этапов выполнения курсовой работы проводится в рамках текущей аттестации (три раза в семестр) в соответствии с графиком выполнения курсовой работы по учебной дисциплине. Результаты аттестации обучающихся по выполнению ими курсовой работы оцениваются руководителями в процентах от общего объема выполненной работы. Сроки выполнения курсовой работы

устанавливаются кафедрой в графике выполнения курсовой работы. График выполнения курсовой работы выдается старостам групп в начале каждого семестра.

Критерии оценки % выполнения курсовой работы

Этап работы	% выполнения	Форма отчетности
Выбор темы курсовой работы и объекта исследования	30	Рабочие материалы курсовой работы
Постановка цели и задач курсовой работы		
Сбор, систематизация и изучение литературы, производственной, законодательной и нормативной документации по теме курсовой работы		
Разработка и согласование структуры курсовой работы		
Подготовка титульного листа, введения курсовой работы		
Подготовка общей части курсовой работы	60	Рабочие материалы курсовой работы
Подготовка специальной части курсовой работы и заключения	100	Оформленная курсовая работа
Окончательное оформление пояснительной записки и сдача курсовой работы руководителю		

Критерии оценки курсовой работы

Критерии оценки выполнения курсовой работы	Оценка
Задание выполнено полностью: цель достигнута; основные понятия выделены; имеются в наличии схемы, графическое выделение особо значимой информации; все выводы и рекомендации обоснованы, работа тщательно вычитана, отсутствуют грамматические и стилистические ошибки, работа выполнена в полном объёме; процент выполнения задания соответствует плановому.	отлично
Задание выполнено: цель выполнения достигнута; наличие правильных эталонных ответов; однако работа выполнена не в полном объёме, имеются единичные опечатки, орфографические, пунктуационные, грамматические, стилистические ошибки; график выполнения задания нарушен на 10 – 20 %.	хорошо
Задание выполнено частично: цель выполнения достигнута не полностью; многочисленные ошибки снижают качество выполненной работы; работа представлена с отклонением от запланированного срока на 50 %.	удовлетворительно
Задание не выполнено, цель работы не достигнута.	неудовлетворитель

	но

12.2.3 Рекомендации по оцениванию результатов тестирования обучающихся

Тестирование проводится по изученным разделам (темам) учебной дисциплины для выявления уровня знаний и умений обучающегося, мотивирования обучающегося к активизации самостоятельной работы по усвоению учебного материала, выявления и устранения пробелов в знаниях, повышения дисциплины и организации учебной деятельности обучающегося.

Тестирование проводится в СУО СибГИУ в рамках часов, отведенных на самостоятельную работу обучающихся. Для тестирования используется 10-20 вопросов из базы типовых тестовых заданий по изученным разделам (темам) учебной дисциплины. Обучающийся выбирает один ответ из предложенных вариантов ответа. В случае выбора неправильного ответа обучающийся получает за данный вопрос 0 баллов; в случае правильного ответа – 1 балл.

Оценка формируется в соответствии с критериями таблицы:

Процент результативности (правильных ответов)	Оценка
86 до 100	«отлично»
от 67до 85	«хорошо»
от 50 до 66	«удовлетворительно»
менее 50	«неудовлетворительно»

12.2.4 Рекомендации по оцениванию в процессе наблюдения за работой на практическом занятии

Наблюдение за работой на практическом занятии – важнейший компонент контроля деятельности обучающихся и качества их обучения.

Критерии оценки в процессе наблюдения за работой на практическом занятии:

– самостоятельность выполнения задания и работы с методическими указаниями (учитывается работа в течение занятия, быстрота и способность нахождения в методических указаниях нужной информации);

– правильность выполнения работы (учитывается последовательность выполняемых действий, умение работать с инструментами и/или средствами вычислительной техники);

– рациональность использования времени, отведенного на задание (не одобряется затянутость выполнения работы с учетом индивидуальных особенностей обучающихся);

– активность обучающегося при выполнении практической работы (учитывается индивидуальная работа и работа в группе).

Критерии оценки по результатам наблюдения за работой на практическом занятии

Наименование параметра оценки	Максимальное количество баллов
Самостоятельно выполняет задания; умеет работать с методическими указаниями.	2,5
Указанные в методических указаниях действия выполняет в правильной последовательности; умеет работать с инструментами и/или средствами вычислительной техники.	1,25
Рационально использует время, отведенное на задание; проявляет активность при выполнении практической работы.	1,25
Итого	**5**

Максимальное количество – 5 баллов соответствует оценке «отлично», 4 балла – «хорошо», 3 балла – «удовлетворительно», 2 балла – «неудовлетворительно».

Задания и вопросы для текущего контроля знаний обучающихся по разделам (темам) учебной дисциплины приведены в приложении.

13 Промежуточная аттестация

13.1 Оценочные материалы для промежуточной аттестации обучающихся по учебной дисциплине предназначены для оценки степени достижения запланированных результатов обучения по завершению изучения учебной дисциплины в установленной учебным планом форме и позволяют определить качество усвоения изученного материала.

Итоговой формой контроля сформированности компетенций у обучающихся по учебной дисциплине является: курсовая работа; экзамен.

Оценочные материалы для промежуточной аттестации обучающихся включают: вопросы к защите курсовой работы; вопросы к экзамену; задачи к экзамену.

13.2 Оценивание обучающегося на защите курсовой работы

Оценка	Требования к знаниям
отлично	Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если выполнены все требования к выполнению и защите курсовой работы: соблюдены требования к внешнему оформлению, последовательно изложен материал; при защите обучающийся демонстрирует умения применять теоретические знания основной и дополнительной литературы, может показать и объяснить применение технологических решений, использованных в курсовой работе; даны правильные ответы на вопросы, заданные в процессе защиты курсовой работы.
хорошо	Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если основные требования к выполнению и защите курсовой работы выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует

Оценка	Требования к знаниям
	логическая последовательность в решениях, имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите курсовой работы даны неполные ответы.
удовлетворительно	Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если имеются существенные отступления от требований к выполнению и защите курсовой работы. В частности: задача решена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании и оформлении; при ответе на дополнительные вопросы на защите курсовой работы обучающийся показывает знания только основного материала, испытывает затруднения при объяснении выбранных решений.
неудовлетворительно	Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если задача решена лишь частично; допущены грубые ошибки в содержании и при оформлении или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты курсовой работы обучающийся обнаруживает существенное непонимание проблемы.

Если допущены существенные недостатки в оформлении курсовой работы, опущен или не написан какой-либо раздел, имеются отступления от задания на курсовую работу, то такая курсовая работа возвращается обучающемуся на доработку.

13.3 Оценивание обучающегося на экзамене

Оценка	Требования к знаниям
отлично	Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал различной литературы, правильно обосновывает принятое нестандартное решение, обладает приемами выполнения практических задач по формированию компетенций.
хорошо	Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, обладает необходимыми умениями и приемами их выполнения.
удовлетворительно	Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, испытывает сложности при выполнении практических работ и затрудняется связать теорию вопроса с практикой.
неудовлетворительно	Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, который не знает значительной части программного материала, неуверенно отвечает, допускает серьезные ошибки, не имеет представлений по методике выполнения

Оценка	Требования к знаниям
	практической работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится обучающимся, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по данной учебной дисциплине.

Задания и вопросы для промежуточной аттестации обучающихся приведены в приложении.

14 Учебно-методическое и информационное обеспечение учебной дисциплины

а) литература:

1 Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебник для вузов / под общей редакцией Л. В. Фотиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 478 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14732-2. – URL: https://urait.ru/bcode/567626 (дата обращения: 23.02.2026);

2 Хруцкий, В. Е. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей : учебник для вузов / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев, Р. В. Хруцкий. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 203 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16777-1. – URL: https://urait.ru/bcode/562320 (дата обращения: 23.02.2026);

3 Митрофанова, Е. А. Управление персоналом: теория и практика. Аудит, контроллинг и оценка расходов на персонал : учебно-методическое пособие / Митрофанова Е.А., Софиенко А.В., Кибанов А.Я. – Москва : Проспект, 2013. – 80 с. – ISBN 978-5-392-09930-6. – URL: http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392099306.html (дата обращения: 23.02.2026);

4 Алиев, И. М. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 521 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18017-6. – URL: https://urait.ru/bcode/566261 (дата обращения: 23.02.2026);

5 Беликова, И. П. Оценка и контроллинг персонала : учебное пособие / И. П. Беликова. — Ставрополь : СтГАУ, 2021. — 68 с. – URL: https://e.lanbook.com/book/245885 (дата обращения: 23.02.2026).

б) ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

1 Электронный каталог : сайт / Научно-техническая библиотека СибГИУ. – Новокузнецк, [199 –]. – URL: http://libr.sibsiu.ru. – URL: https://libr.sibsiu.ru;

2 Электронная библиотека // Научно-техническая библиотека СибГИУ : сайт. – Новокузнецк, [200 –]. – URL: http://library.sibsiu.ru/LibrELibraryFullText.asp. – Режим доступа: для

авторизир. пользователей. – URL: https://library.sibsiu.ru/LibrELibraryFullText.asp;

3 Консультант студента : электронно-библиотечная система / ООО «КОНСУЛЬТАНТ СТУДЕНТА». – Москва, [200 –]. – URL: http://www.studentlibrary.ru. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

4 ЛАНЬ : электронно-библиотечная система : [коллекция «Единая профессиональная база знаний для технических вузов - Издательство Лань" ЭБС»] / ООО «Издательство ЛАНЬ». – Санкт-Петербург, [200 –]. – URL: http://e.lanbook.com. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

5 Образовательная платформа ЮРАЙТ / ООО «Электронное издательство ЮРАЙТ». – Москва, [200 –]. – URL: https://urait.ru. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

6 Университетская библиотека онлайн : электронно-библиотечная система / ООО «Директ-Медиа». – Москва, [200 –]. – URL: https://biblioclub.ru. – Режим доступа: для авторизир. пользователей. – URL: http://www.biblioclub.ru;

7 НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ БИБЛИОТЕКА eLIBRARY.RU : база данных / ООО «НЭБ». – Москва, [200 –]. – URL: http://elibrary.ru. – Режим доступа: по подписке;

8 Электронные периодические издания ИВИС : универсальная база данных / ООО «ИВИС». – Москва, [200 –]. – URL: http://eivis.ru. – Режим доступа: по подписке.

в) лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение:

– 7-Zip;
– Adobe Acrobat Reader;
– Astra Linux Special Edition;
– Kaspersky Endpoint Security;
– Microsoft Office;
– Microsoft Windows;
– OnlyOffice;
– Р7-Офис;
– Сервис поиска текстовых заимствований Руконтекст.

г) базы данных и информационно-справочные системы:

1 ГАРАНТ : справочно-правовая система / ООО «Правовой центр «Гарант». – Кемерово, [200 –]. – Режим доступа: компьютерная сеть Сиб. гос. индустр. ун-та.;

2 КонсультантПлюс : справочно-правовая система / ООО «Информационный центр АНВИК». – Новокузнецк, [199 –]. – Режим доступа: компьютерная сеть библиотеки Сиб. гос. индустр. ун-та.;

3 Техэксперт : информационно-справочная система / ООО «Группа компаний «Кодекс». – Кемерово, [200 –]. – Режим доступа: компьютерная сеть Сиб. гос. индустр. ун-та.

15 Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины

Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины включает учебные аудитории, оснащенные оборудованием, компьютерной техникой, и техническими средствами обучения, в том числе:

- учебную аудиторию для проведения занятий лекционного типа, оборудованную учебной доской, экраном и мультимедийным проектором;
- учебную аудиторию для проведения занятий семинарского типа (практических занятий), оснащенную учебной доской, экраном и мультимедийным проектором;
- учебную аудиторию (помещения) для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации;
- помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду, научно-техническую библиотеку СибГИУ.

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 «Управление персоналом».

Составитель(и):

заведующий кафедрой Иванова Елена Владимировна (кафедра менеджмента и территориального развития).

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и утверждена на заседании кафедры.

Согласована:

Директор по персоналу ООО «Новая Горная Управляющая Компания»  Т.О. Горлатова

Приложение

Тестовые задания для входного контроля знаний обучающихся

Выберите один правильный ответ.

1 Процесс управления персоналом НЕ включает:

а) планирование кадров;
б) оценку персонала;
в) мотивацию персонала;
г) оценку оборотных активов организации.

2 Управление персоналом - это:

а) совокупность методов по повышению производительности труда в организации;
б) система влияния на претендентов и сотрудников организации с целью повышения эффективности их использования
в) анализ межличностных отношений в коллективе;
г) совокупность всех управленческих решений и видов деятельности, которые непосредственно связаны с организацией влияния на людей, которые работают на предприятии или в учреждении.

3 «Персонал» – это:

а) это личный состав предприятий, включающий всех наемных работников, а также работающих собственников и совладельцев, работающих на обеспечение целей предприятия;
б) часть населения страны, которая владеет необходимым физическим развитием, знаниями и практическим опытом для работы в народном хозяйстве;
в) способность человека к труду, то есть совокупность его физических и духовных сил, которые применяются им в процессе производства;
г) совокупность квалифицированных сотрудников организации, которые прошли профессиональную подготовку и имеют специальное образование.

4 Как Вы понимаете категорию «трудовые ресурсы»:

а) трудоспособная часть населения страны обоих полов, которая в силу своих психофизиологических и интеллектуальных качеств способна производить материальные блага или услуги;
б) способность человека к труду, то есть совокупность его физических и духовных сил, которые применяются им в процессе производства;
в) совокупность квалифицированных сотрудников организации, которые прошли профессиональную подготовку и имеют специальное образование;
г) личный состав сотрудников предприятия, организации или часть данного состава, которая является группой по профессиональным или другим признакам.

5 Понятие «кадры организации» включает:

а) личный состав сотрудников предприятия, организации или часть данного состава, которая является группой по профессиональным или другим признакам;

б) часть населения страны, которая владеет необходимым физическим развитием, знаниями и практическим опытом для работы в народном хозяйстве;

в) способность человека к труду, то есть совокупность его физических и духовных сил, которые применяются им в процессе производства;

г) штатный состав квалифицированных сотрудников предприятий, государственных учреждений, профессиональных, общественных организаций.

6 К основным категориям персонала предприятия относятся:

а) рабочие, специалисты, руководители;

б) руководители, специалисты, служащие;

в) служащие, основные рабочие, руководители;

г) инженеры, специалисты, вспомогательные рабочие.

7 Какие документы регулируют деятельность предприятия в целом?

а) устав, учредительный договор, правила внутреннего трудового распорядка;

б) положение о подразделах, моделях рабочих мест, должностных инструкциях, контрактах;

в) матрица функций, графики процессов, технологические карты;

г) делопроизводство, документы, классификаторы, типичные бланки данных.

8 Какова основная цель кадровой политики организации?

а) своевременное обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров в соответствии с потребностями самой организации, требованиями действующего законодательства, состоянием рынка труда;

б) минимизация расходов на рабочую силу;

в) создание максимального количества рабочих мест;

г) планирование перспективной потребности в кадрах и их своевременная подготовка.

9 Кадровая работа сводится к единству таких подсистем. как:

а) анализ, планирование и использование кадров;

б) отбор, расстановка и непосредственная учеба персонала;

в) мотивация, адаптация и высвобождение работников;

г) анализ, планирование и использование кадров, отбор, расстановка и непосредственная учеба персонала.

10 Что следует понимать под функциональными полномочиями менеджера по персоналу?

а) возможность влиять на работников, которые подчинены другим линейным руководителям;

б) возможность не выполнять определенные управленческие решения;

в) право привлекать дополнительные ресурсы;

г) возможность дополнительного поощрения.

11 К функциям кадровой службы предприятия относятся:

а) определение потребности в кадрах, планирование кадрового обеспечения и движения кадров; организация подбора персонала; улучшение условий работы и решение социальных вопросов;

б) исследование и анализ деловых, профессиональных и личных качеств работников предприятия; организация делопроизводства относительно работы с персоналом; оценка и аттестация персонала предприятия;

в) организация учебы и повышение квалификации персонала; формирование кадрового резерва, подготовка руководящих кадров и управление продвижением по службе; развитие мотивации, карьеры работников;

г) ваш вариант ответа.

12 Общая потребность предприятия в персонале определяется отношением:

а) объемом производства на выработку на одного работающего

б) запланированного объема товарооборота к запланированной производительности труда;

в) производительностью труда управленческих работников;

г) трудоемкостью управленческих операций на фонд рабочего времени работника.

13 Что представляет собой процесс набора персонала:

а) создание достаточно представительского списка квалифицированных кандидатов на вакантную должность;

б) процесс поиска потенциальных квалифицированных специалистов и формирование базы данных для дальнейшего привлечения на вакантные должности в организации;

в) процесс селекции кандидатов, которые владеют минимальными требованиями для занятия вакантной должности;

г) все ответы верны.

14 Трудовая адаптация – это:

а) взаимное приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно экономическим условиям труда;

б) взаимное приспособление работника и организации путем постепенного входа сотрудника в новых условиях;

в) приспособление организации к внешним условиям, которые изменяются;
г) нет верного ответа.

15 Процесс высвобождения работников из организации представляет собой:

а) собой увольнение или отстранение от работы на длительный срок одного или большего числа работников по причине экономического, структурного или технологического характера с целью уменьшения количества занятых либо изменения их профессионально-квалификационного состава;
б) комплекс мероприятий по соблюдению правовых норм и организационно-психологической поддержке со стороны администрации при увольнении работников предприятия;
в) устранение лишней численности, несоответствие работников требованиям, снижению дополнительных расходов из-за низкой производительности труда и качества
г) все ответы верны.

16 Мероприятия по сокращению текучести кадров бывают:

а) технико-экономические, организационные, воспитательные, социально-психологические и культурно-бытовые;
б) организационные, технические, социально-бытовые и производственные;
в) экономические, социально-психологические, политические административные;
г) ваш вариант ответа.

17 Основными мотивами текучести кадров на предприятии является:

а) низкая зарплата; недовольство профессией;
б) ритмичность работы; соответствие выполняемых работ уровню квалификации;
в) соответствующие условия труда; хорошие взаимоотношения в коллективе;
г) высокий уровень заработной платы в организации.

18 Характеризует достижение цели деятельности организации за счет лучшего использования трудового потенциала:

а) экономическая эффективность управления персоналом;
б) социальная эффективность управления персоналом;
в) организационная эффективность управления персоналом;
г) общая эффективность управления персоналом.

19 Показателями для оценки экономической эффективности управления персоналом предприятия является:

а) соотношение затрат, связанных с персоналом, и результатов, полученных от деятельности персонала;
б) отношение бюджета подразделения организации к численности персонала этого подразделения;

в) стоимостная оценка расхождений в результативности труда (определяется разницей оценок результатов труда лучших и средних работников, которые выполняют одинаковую работу).

20 Показателями для оценки социальной эффективности управления персоналом предприятия является:

а) состояние морально психологического климата в трудовом коллективе, средние расходы на кадровые мероприятия в расчете на одного работника; степень удовлетворенности персонала работой;

б) уровень трудовой дисциплины, укомплектованность кадрового состава;

в) стоимостная оценка расхождений в результативности труда (определяется разницей оценок результатов труда лучших и средних работников, которые выполняют одинаковую работу);

г) отношение бюджета подразделения организации к численности персонала этого подразделения.

Задания и вопросы для текущего контроля знаний обучающихся по разделам (темам) учебной дисциплины

Раздел 1. Методология аудита персонала

1 Устный опрос на лекции

Перечень вопросов для устного опроса:

1 Опишите порядок привлечения аудитора к проверке.

2 Перечислите инструменты сбора информации.

3 Назовите области аудита персонала.

4 Определите содержание рабочей программы аудитора.

5 Изложите содержание аудиторского заключения.

2 Тестирование по результатам освоения лекционного материала и самостоятельной работы

Тестирование проводится для определения степени усвоения материалов лекций, а также выполнения самостоятельной работы в рамках часов, отведенных на самостоятельную работу обучающихся, в СУО СибГИУ.

Перечень вопросов для тестирования:

1 Согласно методике анализа видами аудита персонала являются:

а) выборочный;

б) тактический;

в) регулярный;

г) комплексный;

д) общий.

2 В соответствии с периодичностью проведения различают следующие виды аудита персонала:
а) регулярный;
б) оперативный;
в) выборочный;
г) тактический;
д) панельный.
3 По способу проведения проверки различают следующие виды аудита персонала:
а) управленческий;
б) панельный;
в) внешний;
г) текущий;
д) внутренний.
4 По уровню проведения проверки различают следующие виды аудита персонала:
а) внешний;
б) тактический;
в) управленческий;
г) стратегический;
д) оперативный.
5 Основными направлениями оценки в ходе аудита персонала являются:
а) кадровые процессы;
б) выработка статистических стандартов;
в) эффективность труда;
г) организационная структура;
д) качественные и количественные характеристики персонала.
6 Аналитическими методами аудита персонала являются:
а) методы анализа «будущего»;
б) математические и статистические методы экономического анализа;
в) метод прогнозирования;
г) причинно-следственный анализ;
д) метод сравнения (сопоставления).
7 Причинами снижения эффективности аудита персонала являются:
а) потеря цели аудиторского исследования;
б) получение недостоверной информации;
в) снижение прибыли предприятия;
г) выявление ошибок при подборе персонала;
д) упущение существенной информации.
8 Аудиторское заключение включает в себя следующие части:
а) для всех работников;
б) для линейных менеджеров;

в) для юридической службы;
г) для специалистов службы управления персоналом;
д) для менеджеров управления персоналом.

9 Направлениями анализа трудовых показателей являются:

а) анализ ресурсов труда;
б) анализ затрат труда;
в) анализ хозяйственной деятельности;
г) анализ эффективности труда;
д) анализ социального развития.

10 Задачами анализа трудовых показателей являются:

а) проверка выполнения плана по труду;
б) проверка обоснованности плановых заданий по трудовым показателям;
в) проверка себестоимости продукции;
г) проверка выполнения бизнес-плана предприятия;
д) проверка организационной структуры предприятия.

3 Выполнение практических работ

Задания для практических работ, теоретический и методический материал для самостоятельного изучения и вопросы для собеседования представлены в методических указаниях к практическим занятиям.

Примеры заданий для практических работ:

Задание 1

В зависимости от поставленных целей, управленческих ситуаций (подбор, отбор, формирование резерва руководящих кадров, замещение вакантных должностей, развитие персонала и т. д.) аудитору важно подобрать соответствующие методы (смотрите пример в таблице 1).

Подберите батарею методов и аргументировано обоснуйте их применение при аудите найма и увольнений.

Таблица 1 – Рекомендуемые методы в зависимости от целей аудита

Цель проведения аудита	Рекомендуемые основные методы	Рекомендуемые дополнительные методы
Определение эффективности отбора кандидатов для назначения на новую (руководящую) должность	Собеседование Кейсы Аттестация Метод «360 градусов»	Практические задания Оценка по компетенциям

Задание 2

Составьте батарею тестов, которую можно использовать при аудите особенностей межличностного общения (коммуникабельность, конфликтность.)

Задание 3

Составьте вопросы для оценочного собеседования (с комментариями) работающему в организации начальнику отделов кадров, которые можно задать ему в ходе интервью при оценке эффективности системы мотивации персонала.

Задание 4

Составьте вопросы для оценочного собеседования (с комментариями) работающему в организации начальнику отделов кадров, которые можно задать в ходе интервью при оценке эффективности повышения квалификации.

Раздел 2 Аудит рабочих мест

1 Устный опрос на лекции

Перечень вопросов для устного опроса:

Каковы этапы аудита рабочих мест?

Какова цель аудита организации труда?

Каковы источники информации, используемые при анализе организации труда?

Какие показатели организации труда анализируются в ходе аудита рабочих мест?

Какова цель аудита нормирования труда на предприятии?

2 Тестирование по результатам освоения лекционного материала и самостоятельной работы

Тестирование проводится для определения степени усвоения материалов лекций, а также выполнения самостоятельной работы в рамках часов, отведенных на самостоятельную работу обучающихся, в СУО СибГИУ.

Перечень вопросов для тестирования:

1 Направлениями анализа производительности труда являются:

а) оценка уровня выполнения норм труда;

б) выполнение плана по росту производительности труда;

в) причины сдерживания повышения производительности труд;

г) причины повышения себестоимости выпускаемой продукции;

д) оценка затрат на персонал.

2 Факторами, способствующими повышению производительности труда, являются:

а) снижение трудоемкости продукции;

б) увеличение трудоемкости продукции;
в) улучшение использования рабочего времени;
г) снижение текучести кадров;
д) рост себестоимости выпускаемой продукции.

3 Показателями аудита рабочих мест являются:

а) оценка состояния индивидуального и коллективного труда;
б) текучесть кадров;
в) баланс движения кадров;
г) затраты на адаптацию работников;
д) выявление слабых сторон в области использования персонала.

4 При проведении аудита рабочих мест показателями оценки являются:

а) особенности применяемой технологии;
б) обязанности работника;
в) изменение фонда социального развития;
г) сведения об условиях работы;
д) оценка трудоемкости продукции.

5 Что НЕ является элементом аудита рабочих мест:

1) аудит производительности труда;
2) аудит укомплектованности персоналом;
3) аудит затрат на оплату труда
4) стратегический аудит рабочих мест.

6 В мультипликативной модели фонда рабочего времени какой фактор является первичным:

1) численность работников;
2) продолжительность рабочего дня;
3) количество рабочих дней в году, отработанных одним работником.

7 В мультипликативной четырехфакторной модели объема выпущенной продукции какой фактор является фактором четвертого порядка:

1) численность работников;
2) продолжительность рабочего дня;
3) количество рабочих дней в году, отработанных одним работником;
4) среднечасовая выработка одного работника.

8 Разница между дополнительный доходом организации, полученным за отчетный период благодаря обучению сотрудников, и фактическими затратами на развитие персонала в отчетном периоде, называется…

9 Отношение числа ключевых должностей, имеющих преемников, к общему числу ключевых должностей, выраженное в процентах характеризует…

10 Отношение числа сотрудников, которые работали в компании в течение всего отчетного периода, к среднесписочной численности сотрудников называется…

11 Сокращение текучести кадрового резерва обеспечивается:

1) снижением числа резервистов, покинувших организацию в течение периода;
2) повышением числа резервистов, покинувших организацию в течение периода;
3) ростом общего числа сотрудников, находящихся в резерве.

3 Выполнение практических работ

Задания для практических работ, теоретический и методический материал для самостоятельного изучения и вопросы для собеседования представлены в методических указаниях к практическим занятиям.

Примеры заданий для практических работ:

Задание 1. Определить влияние изменения численности на фонд рабочего времени (таблица).

Таблица – Исходные данные для анализа

Показатель	План	Факт	Отклонение
Численность рабочих, чел.	100	110	
Общее количество дней, отработанных человеком за год, дней	240	235	
Продолжительность рабочего дня, час	8	7,5	
Фонд рабочего времени, час	**192000**	**193875**	

Задание 2. Определить влияние изменения общего количества дней, отработанных человеком за год, на фонд рабочего времени (таблица).

Таблица – Исходные данные для анализа

Показатель	План	Факт	Отклонение
Численность рабочих, чел.	100	110	
Общее количество дней, отработанных человеком за год, дней	240	235	
Продолжительность рабочего дня, час	8	7,5	
Фонд рабочего времени, час	**192000**	**193875**	

Задание 3. Определить влияние изменения продолжительности рабочего дня на фонд рабочего времени (таблица).

Таблица – Исходные данные для анализа

Показатель	План	Факт	Отклонение
Численность рабочих, чел.	100	110	
Общее количество дней, отработанных человеком за год, дней	240	235	

Продолжительность рабочего дня, час	8	7,5	
Фонд рабочего времени, час	**192000**	**193875**	

Задание 4. Проанализируйте использование рабочего времени на предприятии (см. таблицу). Определите ущерб, наносимый предприятию потерями рабочего времени, если среднедневная норма выработка продукции составила 392,2 руб.

Таблица – Исходные данные

Наименование показателя	Значения показателя	
	по плану	фактически
Среднесписочная численность, чел.	815	808
Время, отработанное рабочими, чел.-дн.	189080	188264
Неявка на работу (без праздничных и выходных дней), чел.-дн.	20375	20660
в т.ч. очередные отпуска	13855	12938
по болезни	4075	5656
прогулы	-	500
целодневные простои	-	55
внутрисменные простои	-	778

Задание 5. Определите величину недоданной продукции (ущерб) в результате нерациональных затрат рабочего времени на фирме при следующих условиях:

1. Целодневные простои составили - 260 чел.-дней.
2. Неявки по различным причинам - 100 чел.-дней.
3. Неявки с разрешения администрации - 700 чел.-дней.
4. Внутрисменные простои - 300 чел.-дней.
5. Прогулы - 50 чел.-дней.
6. Дневная выработка продукции - 210 руб.

Сделайте заключение об эффективности использования рабочего времени и его влиянии на увеличение выработки и объема выпускаемой продукции.

Задание 6. Проанализируйте состояние нормирования труда в бригаде слесарей по ремонту автомобилей (см. таблицу). Сделайте аудиторское заключение о повышении эффективности управления персоналом бригады за счёт улучшения нормирования труда. Как это отразится на бизнес процессе фирмы?

Таблица – Исходные данные

Рабочий бригады	Выполнено нормо-часов за месяц		Фактически отработанное время
	всего	в т.ч. по ТОН	

1	180	130	170
2	165	120	160
3	200	170	176
4	190	160	170
5	195	170	176
Итого	20	30	25

Раздел 3 Аудит найма и увольнений

1 Устный опрос на лекции

Перечень вопросов для устного опроса:

1 В чем заключается цель аудита найма персонала?

2 Каковы основные направления аудита найма персонала?

3 Как правильно проконтролировать расходование средств на подбор и отбор персонала организации?

4 Какова последовательность проведения аудита увольнения персонала?

5 Какова роль аудита найма и увольнений в обеспечении эффективности управления персоналом.

2 Тестирование по результатам освоения лекционного материала и самостоятельной работы

Тестирование проводится для определения степени усвоения материалов лекций, а также выполнения самостоятельной работы в рамках часов, отведенных на самостоятельную работу обучающихся, в СУО СибГИУ.

Перечень вопросов для тестирования:

1 Показателями аудита найма являются:

а) отношение стоимости приема и отбора к числу приступивших к работе;

б) затраты на обучение персонала;

в) оценка возможных рисков;

г) время существования вакансии;

д) число заполненных вакансий за счет собственных вакансий в общем количестве.

2 Миссиями аудита найма являются:

а) оценка степени достижения целей подбора персонала;

б) оценка условий труда;

в) оценка связи политики набора со стратегией фирмы;

г) оценка социального развития предприятия;

д) соблюдение организацией законов, правил и распоряжений.

3 Экспертиза правильности реализации кадровой политики организации в вопросах подбора и найма персонала – это цель аудита _____

4 Приоритетные направления изменений в кадровой политике компании - …

а) работа с кадровым резервом;
б) оптимизация процедур комплектования кадров;
в) совершенствование штатной структуры;
г) совершенствование ролевой структуры;
д) совершенствование функциональной структуры.

5 Цель аудита найма заключается в:

а) оценке устойчивости кадрового «ядра» организации;
б) определении проблем использования персонала;
в) оценке правильности реализации и управления программами безопасности и здоровья в организации;
г) экспертизе правильности реализации кадровой политики организации в вопросах подбора и найма персонала;
д) оценке потенциальной текучести персонала.

6 Цель аудита увольнений заключается в:

а) оценке правильности реализации и управления программ безопасности и здоровья в организации;
б) экспертизе соблюдения интересов работников и кадровой политики организации в вопросах вознаграждений;
в) оценке устойчивости кадрового «ядра» организации;
г) определении проблем использования персонала;
д) оценке степени удовлетворенности работников трудом.

7 Назовите возможные пути снижения текучести кадров на предприятии:

а) улучшения организации труда и производства;
б) устранения несоответствия содержания труда квалификации;
улучшение отбора и ориентации работников;
в) разработка системы вознаграждения;
г) ужесточение контроля;
д) организация монотонного труда.

8 Какой день считается днем увольнения:

а) последний день работы;
б) следующий за ним день;
в) день издания приказа об увольнении;
г) день подачи заявления об увольнении;
д) нет верного ответа.

9 Отношением числа работников, уволенных по всем причинам за данный период, к среднесписочной численности работников за тот же период – это Коэффициент _____

10 Деление числа работников предприятия, выбывших за данный период по собственному желанию, за нарушения трудовой дисциплины и другим причинам, не вызванным производственной или общегосударственной потребностью, на среднесписочное число работников за тот же период – это Коэффициент _____

3 Выполнение практических работ

Задания для практических работ, теоретический и методический материал для самостоятельного изучения и вопросы для собеседования представлены в методических указаниях к практическим занятиям.

Примеры заданий для практических работ:

Задание 1. Напишите вопросы, которые необходимо задать линейному руководителю, чтобы составить карту поиска кандидата на должность тренинг-менеджера:

Направления вопросов	Вопросы
История позиции	1. 2. 3.
Описание позиции	1. 2. 3.

Задание 2. Напишите вопросы, которые необходимо задать линейному руководителю, чтобы составить карту поиска кандидата на должность тренинг-менеджера:

Направления вопросов	Вопросы
Информация для поиска	1. 2. 3.
Условия найма	1. 2. 3.

Задание 3. Укажите источники поиска и сбора информации о кандидатах на следующие позиции:

1 Оператор call-центра 2 Охранник

Задание 4. Укажите источники поиска и сбора информации о кандидатах на следующие позиции:

1 Менеджер по продажам

2 Сомелье

Задание 5. В организации сменился руководитель и пригласил кадровых аудиторов, чтобы иметь свое представление о состоянии персонала. В частности, он узнал, что с работниками организации были заключены контракты на различные сроки (от одного года до пяти лет). Он предложил отдельным работникам перезаключить контракты, мотивируя тем, что с ними заключены контракты на длительный срок, а по его мнению, по своим деловым качествам они не справляются с порученной работой. Директор при этом, пользуясь ситуацией, захотел проконсультироваться с аудиторами.

Какова реакция аудиторов?

Задание 6. В ходе аудита было установлено, что работник П. был уволен за систематическое нарушение трудовых обязанностей. До увольнения П. наниматель дважды применял к работнику дисциплинарные взыскания в виде строгого выговора. При этом не было обнаружено письменное объяснение работника, а в приказах о наложении дисциплинарных взысканий не были объявлены работнику под роспись.

Как оценят эту ситуацию аудиторы?

Задание 7. На основании данных таблицы проанализировать показатели найма и увольнений персонала. По результатам анализа написать аудиторское заключение об эффективности работы организации в вопросах найма и увольнения персонала.

Таблица – Исходные данные

Наименование показателя	Значение показателя	
	базисный период	отчетный период
1. Среднесписочная численность персонала, чел.	245	250
2. Принято, чел.	17	21
3. Выбыло, чел.	40	52
переведено на другие предприятия, чел.	2	5
уход на учебу, армию, пенсию, чел.	14	18
уволено по собственному желанию, чел.	13	19
уволено в связи с сокращением персонала, чел.	3	4

Задание 8. Определите, какие вопросы из предложенного ниже списка необходимо задавать во время телефонного интервью, а какие будут неуместными, объясните почему.

1 Расскажите мне, пожалуйста, о себе.

2 Почему вы ушли с предыдущего места работы?

3 Есть ли что-то, что не устраивает вас в нынешней работе?

4 Какое у вас образование? Что повлияло на выбор учебного заведения?

5 Пожалуйста, расскажите мне о своем опыте работы? В чем конкретно состоят ваши обязанности?

Раздел 4 Аудит вознаграждений

1 Устный опрос на лекции

Перечень вопросов для устного опроса:

1 В чем состоит сущность вознаграждения за труд и каковы его основные виды?

2 Каковы миссия и цель аудита вознаграждений за труд?

3 Каковы основные направления аудита вознаграждений за труд?

4 Поясните суть аудита фонда заработной платы и социальных выплат.

5 Каким образом аудит вознаграждений влияет на повышение эффективности использования персонала?

2 Тестирование по результатам освоения лекционного материала и самостоятельной работы

Тестирование проводится для определения степени усвоения материалов лекций, а также выполнения самостоятельной работы в рамках часов, отведенных на самостоятельную работу обучающихся, в СУО СибГИУ.

Перечень вопросов для тестирования:

1 Основными показателями при проведении аудита вознаграждений являются:

а) оценка качества информации;

б) оценка средней заработной платы по категориям персонала;

в) оценка квалификации работников;

г) оценка содержательности труда;

д) оценка эффективности видов вознаграждений.

2 Задачами анализа фонда заработной платы при аудите персонала являются:

а) оценка соотношения темпов роста производительности труда и средней заработной платы;

б) проверка отклонений в расходовании фонда заработной платы от плана;

в) оценка уровня выполнения норм труда;

г) определение эффективности применяемых систем премирования;

д) расчет выработки в абсолютных величинах.

3 Анализ расходов на оплату труда при проведении аудита вознаграждений включает:

а) определение размеров средней заработной платы по категориям персонала;

б) обоснование форм и системы оплаты труда;

в) анализ использования средств, направляемых в фонд потребления;

г) оценку соответствия заработной платы трудовому законодательству;

д) все выше перечисленное.

4. Цель аудита вознаграждений заключается в:

а) определении проблем использования персонала;

б) экспертизе соблюдения интересов работников и кадровой политики организации в вопросах вознаграждений;

в) экспертизе правильности реализации кадровой политики организации в вопросах подбора и найма персонала;
г) оценке устойчивости кадрового «ядра» организации;
д) оценке потенциальной текучести.

5 К денежному вознаграждению не относится:
а) оклад;
б) компенсационные выплаты;
в) транспортные компенсации;
г) премии;
д) стимулирующие выплаты.

6 Информационная база аудита вознаграждений персонала включает на следующие группы документов:
а) нормативно-правовые документы:
б) штатное расписание;
в) первичные учетные документы;
г) правила внутреннего распорядка;
д) все вышеперечисленное.

7 Средняя заработная плата – синоним: _____

8 Дополнительная заработная плата включает:
а) премии;
б) доплаты за совмещение профессий;
в) доплаты за работу в ночное время;
г) оплату отпусков;
д) все вышеперечисленное.

9 Оплата труда, которая применяется, если: существуют количественные показатели, которые зависят от конкретного работника; имеется возможность точного учета объема работ; имеется возможность нормирования труда – это_____.

10 Оплата труда, которая применяется, если: производственный процесс строго регламентирован; функции рабочего сводятся к наблюдению за технологическим процессом; увеличение выпуска продукции может привести к браку, – это _____.

11 **В двухфакторной модели фонда заработной платы первичным фактором является _____**

12 **Произведение численности работников на среднюю заработную плату одного работника – это _____**

13 **Если численность работников вырастет при неизменной средней заработной плате, то фонд заработной платы _____ 14 Если средняя заработная плата снизится при неизменной численность работников, то фонд заработной платы _____** 15 **Численность работников вырастет на 10% при неизменной средней заработной плате. На сколько процентов увеличится фонд заработной платы _____**?

3 Выполнение практических работ

Задания для практических работ, теоретический и методический материал для самостоятельного изучения и вопросы для собеседования представлены в методических указаниях к практическим занятиям.

Примерные задания для практических работ:

Задание 1. На основе данных, представленных в таблице, оцените изменение фонда заработной платы (ФЗП) в целом по организации и по категориям персонала. ФЗП по плану составляет 70 руб./ед. продукции, по факту – 75 руб./ед. продукции. Объем выпуска продукции по плану – 950 единиц, по факту – 1050 единиц.

Таблица – Структура фонда оплаты труда

Категории персонала	Структура фонда зарплаты, % от общего фонда	
	план	факт
1. Рабочие	70,0	72,5
2. Руководители	15,0	16,3
3. Специалисты	10,0	6,0
4. Служащие	5,0	5,2

Задание 2. На основе данных, представленных в таблице, проанализируйте динамику издержек на рабочую силу, выявите опасные сигналы, обоснуйте мероприятий по улучшению экономических показателей организации в контексте управления персоналом.

Таблица – Исходные данные

Наименование показателя	Значение показателя	
	2020 г.	2021 г.
Общая величина издержек на рабочую силу, тыс. руб.	127750	151415
Выручка от реализации продукции, тыс. руб.	250500	275300
Численность работников, чел.	320	330
Фактический годовой фонд рабочего времени, час	255	253
Число работников, прошедших обучение, чел.	27	30
Общее число часов, затраченных на обучение, час.	144	108
Число программ по обучению за год, шт.	2	2
Прямые затраты на обучение, тыс. руб.	162	210
Косвенные затраты на обучение, тыс. руб.	400	220

Задание 3. По данным таблицы проанализировать соотношения средней заработной платы (среднего дохода) и производительности труда (выработки). Сделать выводы о влиянии эффективности использования фонда оплаты труда на персонал.

Таблица – Исходные данные

Наименование показателя	Значение показателя	
	2020 г.	2021 г.
1. Объем продукции, тыс. руб.	95800	98500
2. Фонд оплаты труда, тыс. руб.	75600	77100
в т.ч. фонд заработной платы, тыс. руб.	53600	54100
3. Среднесписочная численность, чел.	351	360

Задача 5. На основе данных таблицы оцените влияния первичного фактора на изменение фонда заработной платы по категории рабочих.

Таблица – Численность персонала

Категории персонала	Численность, чел		Фонд заработной платы, тыс. руб.	
	план	факт	план	факт
1 Рабочие	495	517	41334,73	38546,54
2 Руководители	21	18	2982,04	2792,33
3 Специалисты	37	32	2016,56	1726,49
4 Служащие	16	16	1227,06	977,76

Задача 6. На основе данных таблицы оцените влияния первичного фактора на изменение фонда заработной платы по категории руководителей.

Таблица – Численность персонала

Категории персонала	Численность, чел		Фонд заработной платы, тыс. руб.	
	план	факт	план	факт
1 Рабочие	495	517	41334,73	38546,54
2 Руководители	21	18	2982,04	2792,33
3 Специалисты	37	32	2016,56	1726,49
4 Служащие	16	16	1227,06	977,76

Задача 7. На основе данных таблицы оцените влияния первичного фактора на изменение фонда заработной платы по категории специалистов.

Таблица – Численность персонала

Категории персонала	Численность, чел		Фонд заработной платы, тыс. руб.	
	план	факт	план	факт
1 Рабочие	495	517	41334,73	38546,54
2 Руководители	21	18	2982,04	2792,33

3 Специалисты	37	32	2016,56	1726,49
4 Служащие	16	16	1227,06	977,76

Задача 8. На основе данных таблицы оцените влияния первичного фактора на изменение фонда заработной платы по категории служащих.

Таблица – Численность персонала

Категории персонала	Численность, чел		Фонд заработной платы, тыс. руб.	
	план	факт	план	факт
1 Рабочие	495	517	41334,73	38546,54
2 Руководители	21	18	2982,04	2792,33
3 Специалисты	37	32	2016,56	1726,49
4 Служащие	16	16	1227,06	977,76

Задача 9. На основе данных таблицы оцените влияния первичного фактора на изменение фонда заработной платы по организации в целом (НЕ по категориям персонала).

Таблица – Численность персонала

Категории персонала	Численность, чел		Фонд заработной платы, тыс. руб.	
	план	факт	план	факт
1 Рабочие	495	517	41334,73	38546,54
2 Руководители	21	18	2982,04	2792,33
3 Специалисты	37	32	2016,56	1726,49
4 Служащие	16	16	1227,06	977,76

Задача 10. На основе данных таблицы оцените влияния вторичного фактора на изменение фонда заработной платы по категории рабочих.

Таблица – Численность персонала

Категории персонала	Численность, чел		Фонд заработной платы, тыс. руб.	
	план	факт	план	факт
1 Рабочие	495	517	41334,73	38546,54
2 Руководители	21	18	2982,04	2792,33
3 Специалисты	37	32	2016,56	1726,49
4 Служащие	16	16	1227,06	977,76

Раздел 5. Аудит условий и безопасности труда

1 Устный опрос на лекции

Перечень вопросов для устного опроса:

1 В чем состоит сущность аудита условий и безопасности труда?

2 Каковы миссия и цель аудита условий и безопасности труда?

3 Каковы основные этапы аудита условий и безопасности труда?

4 За счет чего формируется эффект от реализации мероприятий по улучшению условий и повышению безопасности труда?

5 Каким образом оценивается эффективность условий и безопасности труда персонала?

2 Выполнение практических работ

Задания для практических работ, теоретический и методический материал для самостоятельного изучения и вопросы для собеседования представлены в методических указаниях к практическим занятиям.

Примерные задания для практических работ:

Задание 1. Определите по данным таблицы целесообразность реализации мероприятий по улучшению условий труда за счет повышения коэффициента безопасности труда.

Таблица 30 – Исходные данные для оценки целесообразности осуществления мероприятий

Показатели	Значения показателей
1 Коэффициент безопасности труда до мероприятия	0,78
2 Коэффициент безопасности труда после мероприятия	0,81
3 Объем производства продукции, тыс. руб.	1100
4 Затраты на мероприятия по улучшению условий труда, тыс. руб.	280

Задание 2. Определите по данным таблицы экономическую эффективность проекта по улучшению условий труда за счет сокращения нерациональных потерь рабочего времени.

Таблица – Исходные данные для оценки целесообразности реализации курсов повышения квалификации

Показатели	Значения показателей
1 Среднесписочная численность работников, чел.	250
2 Затраты на реализацию проекта, тыс. руб.	115
3 Доля ручного труда, доли ед.	0,3
4 Среднемесячная заработная плата работников, направленных, тыс. руб.	86
5 Средний коэффициент эргономичности рабочего места базовый	0,8
6 Средний коэффициент эргономичности рабочего места проектный	0,88

Задание 3. Определите по данным таблицы целесообразность мероприятий по снижению производственного травматизма, общей (профессиональной) заболеваемости.

Таблица – Исходные данные для оценки целесообразности реализации курсов повышения квалификации

Показатели	Значения показателей
1 Фактическая общая заболеваемость на одного работника за год, дней	13,5
2 Отраслевая норма общей заболеваемости на одного работника за год, дней	9,9
3 Численность работников, чел.	300
4 Действительный годовой фонд времени, час	1780
5 Продолжительность смены, час	7,8
6 Среднемесячная зарплата работника, тыс. руб.	75
7 Затраты на реализацию мероприятия, тыс. руб.	350

Задание 4. Определите по данным таблицы целесообразность приобретения нового оборудования, позволяющего снизить темп работы с высокого до среднего.

Таблица – Исходные данные для оценки целесообразности приобретения нового оборудования

Показатели	Значения показателей
1 Действительный месячный фонд времени, час	176
2 Среднесписочная численность работников цеха, чел.	25
3 Длительность смены, час	8
4 Зарплата преподавателей КПК, тыс. руб.	40
5 Среднемесячная заработная плата работников, тыс. руб.	70
6 Приобретение оборудования, тыс. руб.	510

Оценка выполнения курсовой работы

В рамках учебной дисциплины предусмотрена самостоятельная работа обучающихся, результатом выполнения которой является оформленная в соответствии с требованиями пояснительная записка курсовой работы по заданной теме.

Примерный перечень тем курсовых работ представлен в рабочей программе дисциплины. Задание и методические указания к выполнению курсовой работы размещены в СУО СибГИУ.

Перед выдачей темы курсовой работы обучающийся знакомится с графиком его выполнения и критериями оценки. Выполненная пояснительная записка курсовой работы загружается обучающимся в СУО СибГИУ.

Вопросы к защите курсовой работы

1 Что является объектом и предметом аудита персонала?
2 Назовите основные направления аудита персонала.
3 Поясните последовательность проведения аудита персонала.
4 Как аудит способствует совершенствованию системы управления персоналом организации?
5 Каковы цели проведения аудита персонала?
6 На каких уровнях управления проводится аудит персонала?
7 Какой инструментарий использовался при проведении аудита персонала?
8 Какие проблемы были выявлены при аудите персонала?
9 Какие рекомендации были сделаны по результатам аудита персонала?
10 Что содержится в аудиторском заключении?

Вопросы к экзамену для промежуточной аттестации

1 Аудит персонала: сущность и виды.
2 Методы проведения аудита персонала.
3 Виды, этапы и информационная база аудита персонала.
4 Методы, применяемые при анализе трудовых показателей.
5 Направления и задачи анализа производительности труда
6 Информационная база для анализа производительности труда.
7 Аудит рабочих мест: сущность и этапы.
8 Анализ влияния изменения численности работающих на объем выпуска продукции.
9 Резервы роста производительности труда.
10 Понятие фонда рабочего времени.
11 Анализ баланса рабочего времени.
12 Целодневные потери рабочего времени и их изучение.
13 Методы и приемы факторного анализа использования рабочего времени.
14 Расчет экономии численности персонала за счет сокращения потерь рабочего времени.
15 Аудит найма: сущность и этапы.
16 Аудит увольнений: сущность и этапы.
17 Информационная основа аудита найма персонала.
18 Информационная основа аудита увольнений персонала
19 Анализ количественной потребности в персонале.
20 Анализ обеспеченности персоналом.
21 Показатели текучести кадров.
22 Анализ интенсивности использования персонала организации.
23 Основные задачи и методы анализа использования фонда оплаты труда.
24 Анализ общих затрат на оплату труда.

25 Определение и оценка темпов роста производительности труда и средней заработной платы.
26 Анализ эффективности использования средств на оплату труда.
27 Этапы проведения аудита персонала
28 Аудит условий труда и безопасности труда
29 Оценка эффективности мероприятий по улучшению условий труда и безопасности труда.
30 Аудиторское заключение: содержание

Задачи к экзамену для промежуточной аттестации

1 Рассчитать абсолютное отклонение по месячному фонду зарплаты работающих, определить влияние первичного фактора на изменение ФЗП по каждой категории работающих и по всему персоналу в целом.

Таблица – Исходные данные

Категория работников	Численность, чел.		ФЗП, тыс. руб.	
	план	факт	план	факт
Рабочие	650	620	45500	45880
Руководители и специалисты	54	52	5400	5720
Служащие	4	4	160	150
Всего	708	676	51060	51750

2 Рассчитать абсолютное отклонение по месячному фонду зарплаты работающих, определить влияние вторичного фактора на изменение ФЗП по каждой категории работающих и по всему персоналу в целом.

Таблица – Исходные данные

Категория работников	Численность, чел.		ФЗП, тыс. руб.	
	план	факт	план	факт
Рабочие	650	620	45500	45880
Руководители и специалисты	54	52	5400	5720
Служащие	4	4	160	150
Всего	708	676	51060	51750

3 Рассчитать абсолютное отклонение по месячному фонду зарплаты работающих, определить влияние факторов второго уровня на изменение ФЗП по каждой категории работающих и по всему персоналу в целом.

Таблица – Исходные данные

Категория работников	Численность, чел.		ФЗП, тыс. руб.	
	план	факт	план	факт
Рабочие	650	620	45500	45880
Руководители и специалисты	54	52	5400	5720
Служащие	4	4	160	150
Всего	708	676	51060	51750

4 Проанализировать изменение среднедневной выработки рабочего. Что можно предложить для повышения эффективности использования рабочих?

Таблица - Исходные данные

Показатель	Предыдущий год	Отчетный год
1. Среднегодовая выработка одного рабочего, руб./чел.	411234	411567
2. Среднедневная выработка одного рабочего, руб./чел.	1789	1690
3. Среднечасовая выработка одного рабочего, руб./чел.	265	260
Средняя продолжительность смены	6,751	6,500
Среднее количество рабочих дней, отработанных одним рабочим	229,87	243,53

5 Проанализировать изменение среднегодовой выработки рабочего. Что можно предложить для повышения эффективности использования рабочих?

Таблица - Исходные данные

Показатель	Предыдущий год	Отчетный год
1. Среднегодовая выработка одного рабочего, руб./чел.	411234	411567
2. Среднедневная выработка одного рабочего, руб./чел.	1789	1690
3. Среднечасовая выработка одного рабочего, руб./чел.	265	260
Средняя продолжительность смены	6,751	6,500
Среднее количество рабочих дней, отработанных одним рабочим	229,87	243,53

6 В прессовом цехе № 2 АО «Янтарь» коэффициент безопасности труда увеличился с 0,77 до 0,83, объем производства продукции в прессовом цехе № 2 – 400 тыс. руб., а затраты на мероприятия по

улучшению условий труда – 2,5 тыс. руб. Оцените эффективность мероприятий по улучшению условий труда за счет повышения коэффициента безопасности труда.

7 В прессовом цехе среднесписочное число основных производственных рабочих 200 человек. Среднемесячная зарплата одного основного производственного рабочего 70 тыс. руб. Доля ручного труда в цехе – 0,5. Средний коэффициент эргономичности рабочего места 0,85. Предложенные рекомендации позволяют достичь коэффициента эргономичности 0,90. Затраты составили 400 тыс. руб. Оцените эффективность мероприятий по улучшению условий труда за счет сокращения нерациональных потерь рабочего времени.

8 В деревоотделочном цехе № 17 АО «Янтарь» фактическая общая заболеваемость на одного работника за год составила 13 дней при отраслевой норме 10. В цехе – 205 рабочих. Действительный годовой фонд времени 1780 час, длительность смены – 8,2 час, среднемесячная зарплата рабочего – 85 тыс. руб. Затраты на реализацию мероприятия составили 500 тыс. руб. Оцените эффективность мероприятий за счет снижения производственного травматизма, общей (профессиональной) заболеваемости.

9 Установка звукопоглощающей облицовки в компрессорном цехе позволила снизить уровень шума со 110 дБА до 95дБА. Действительный месячный фонд рабочего времени – 177 час, длительность смены – 12 час, среднемесячная зарплата рабочего – 90 тыс. руб., оптовая цена звукопоглощающей облицовки составила 80 тыс. руб., в компрессорном цехе работает 3 оператора.

10 Проанализировать влияние факторов на изменение объема производства продукции (см. таблицу).

Таблица – Исходные данные

Показатель	Декабрь	Январь
Объем производства, т	21648	22400
Фактическое время работы агрегата, час.	538	545
Стоимость основных производственных фондов, тыс. руб.	652253	646700
Стоимость активной части основных фондов, тыс. руб.	435090	436190
Стоимость действующего оборудования, тыс. руб.	410900	404846
Численность работающих, чел.	534	510

11 Проанализировать влияние факторов на изменение валовой продукции по сравнению с планом и предыдущим периодом (см. таблицу).

Таблица – Исходные данные

Показатель	Отчетный год	
	план	факт
1. Валовая продукция, тыс. руб.	1084	1145,9
2. Среднесписочная численность работников, чел.	60	62
3. Среднесписочная численность рабочих, чел.	48	47
4. Общее кол-во тыс. человеко-дней, отработанных рабочими	1583	1584
5. Общее кол-во тыс. человеко-часов, отработанных рабочими	12061	12083

12 Проанализировать влияние факторов на изменение производительности труда одного работающего.

Таблица – Исходные данные

Показатель	Декабрь	Январь
Объем производства, т	228970	222360
Фактическое время работы агрегата, час.	538	544
Стоимость основных производственных фондов, тыс. руб.	6522530	6038530
Стоимость активной части основных фондов, тыс. руб.	4444920	4350900
Численность работающих, чел.	508	514

13 Рассчитать изменение среднечасовой заработной платы рабочего из-за изменения средней тарифной ставки. Выполнить факторный анализ отклонения средней тарифной ставки.

Таблица – Исходные данные

Разряд	Предыдущий год		Отчетный год	
	Тарифная ставка, руб./час	Кол-во рабочих	Рост тарифной ставки на … %	Кол-во рабочих
1	100	4	20	3
2	120	5	20	4
3	140	14	25	15
4	180	20	25	24
5	210	74	30	78
6	250	72	35	60

14 Проанализировать соотношение темпов роста производительности труда и средней зарплаты, рассчитать проектную себестоимость продукции при планируемом на следующий год соотношении производительности и зарплаты

Таблица – Исходные данные

Показатель	Отчетный год	Проект плана на следующий год
1. Среднегодовая зарплата одного работника, руб./чел.	45234	45670
2. Среднегодовая производительность труда одного работника, руб./чел.	25178	26190

15 На основе данных, представленных в таблице , оцените изменение фонда заработной платы (ФЗП) в целом по организации и по категориям персонала. ФЗП по плану составляет 70 руб./ед. продукции, по факту – 75 руб./ед. продукции. Объем выпуска продукции по плану – 950 единиц, по факту – 1050 единиц. Также рассчитайте относительное отклонение ФЗП, приняв долю постоянных расходов в фонде заработной платы равной 30%.

Таблица – Структура фонда оплаты труда

Категории персонала	Структура фонда зарплаты, % от общего фонда	
	план	факт
1. Рабочие	70,0	72,5
2. Руководители	15,0	16,3
3. Специалисты	10,0	6,0
4. Служащие	5,0	5,2