

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Цыбиков Бэликс Базаржит
Должность: Ректор
Дата подписания: 03.06.2026 14:19:20
Уникальный программный ключ:
056af948c3e48c6f3c571e429957a8ae7b757ae8

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Бурятская государственная сельскохозяйственная академия имени В.Р. Филиппова»

Экономический факультет

СОГЛАСОВАНО
Заведующий
выпускающей кафедрой
Менеджмент

к.э.н., доцент

уч. ст., уч. зв.

Суворова А.В.

ФИО

подпись

«13» января 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ
Декан экономического
факультета

к.э.н., доцент

уч. ст., уч. зв.

Баниева М.А.

ФИО

подпись

«13» января 2026 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

дисциплины (модуля)

Б1.В.04 Кадровый аудит

Направление 38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль) Стратегическое управление в агробизнесе
магистр

Улан – Удэ, 2026

ВВЕДЕНИЕ

1. Оценочные материалы по дисциплине (модулю) являются обязательным обособленным приложением к Рабочей программе дисциплины (модуля) и представлены в виде оценочных средств.
2. Оценочные материалы является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися указанной дисциплины (модуля).
3. При помощи оценочных материалов осуществляется контроль и управление процессом формирования обучающимися компетенций, из числа предусмотренных ФГОС ВО в качестве результатов освоения дисциплины (модуля).
4. Оценочные материалы по дисциплине (модулю) включают в себя:
 - оценочные средства, применяемые при промежуточной аттестации по итогам изучения дисциплины (модуля).
 - оценочные средства, применяемые в рамках индивидуализации выполнения, контроля фиксированных видов ВАРО;
 - оценочные средства, применяемые для текущего контроля;
5. Разработчиками оценочных материалов по дисциплине (модулю) являются преподаватели кафедры, обеспечивающей изучение обучающимися дисциплины (модуля), в Академии. Содержательной основой для разработки оценочных материалов является Рабочая программа дисциплины (модуля).

Перечень видов оценочных средств

- Перечень вопросов к зачету,
Комплект заданий для практических работ,
Комплект контрольных вопросов для проведения устных опросов,
Комплект заданий для деловой игры «Доклад и дискуссия»,
Комплект заданий для самостоятельной работы обучающихся
Комплект тестовых заданий

Средства для промежуточной аттестации по итогам изучения дисциплины

Нормативная база проведения промежуточной аттестации обучающихся по результатам изучения дисциплины:
Кадровый аудит

1) действующее «Положение о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся ФГБОУ ВО Бурятская ГСХА»

Основные характеристики промежуточной аттестации обучающихся по итогам изучения дисциплины

1	2
Цель промежуточной аттестации -	установление уровня достижения каждым обучающимся целей обучения по данной дисциплине
Форма промежуточной аттестации -	зачёт
Место процедуры получения зачёта в графике учебного процесса	1) участие обучающегося в процедуре получения зачёта осуществляется за счёт учебного времени (трудоемкости), отведённого на изучение дисциплины
	2) процедура проводится в рамках ВАРО, на последней неделе семестра
Основные условия получения обучающимся зачёта:	1) обучающийся выполнил все виды учебной работы (включая самостоятельную) и отчитался об их выполнении в сроки, установленные графиком учебного процесса по дисциплине

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Тестовые задания по компетенции ПКС-3:

Б1.В.04 Кадровый аудит

Блок 1 (тестовые задания – дескриптор «Знать»)

Задание 1. (выберите один вариант ответа). Что такое аудит (ПКС-3.1 ИД-1):

- а) государственный контроль
- б) общественный контроль
- в) финансовый контроль
- г) независимый, вневедомственный финансовый контроль

Правильный ответ: г

Задание 2 (выберите один вариант ответа). Какими из перечисленных факторов определяются форма и содержание рабочих документов (ПКС-3.1. ИД-1):

- а) характер аудиторского задания
- б) характер и сложность деятельности аудиторской организации
- в) характер и состояние систем бухгалтерского учета и внутреннего контроля аудируемого лица
- г) требования, предъявляемые к аудиторам

Правильный ответ: а

Задание 3 (выберите один вариант ответа). Методы аудита (ПКС-3.1 ИД-1):

- а) анализ, контроль
- б) опрос
- в) профессиональное суждение
- г) диагностика объекта

Правильный ответ: г

Задание 4 (ответьте «да» или «нет»). Коучинг – это метод консультирования и тренинга (ПКС-3.1 ИД-1):

- а) да
- б) нет

Правильный ответ: а

Задание 5 (выберите один вариант ответа). Трудовой (кадровый) потенциал организации представляет собой (ПКС-3.1 ИД-1):

- а) совокупность трудоспособных работников
- б) персонал организации
- в) совокупность основных и привлеченных работников
- г) совокупность основных, привлеченных работников и кадрового резерва

Правильный ответ: а

Задание 6 (ответьте «да» или «нет»). Диагностика сферы управления персоналом базируется на сборе информации о деятельности в организации (ПКС-3.1 ИД-1):

- а) да
- б) нет

Правильный ответ: а

Задание 7 (ответьте «да» или «нет»). Аудит персонала – это система консультационной поддержки, аналитической оценки и независимой экспертизы кадрового потенциала (ПКС-3.1 ИД-1):

- а) да
- б) нет

Правильный ответ: а

Задание 8 (выберите один вариант ответа). Объект аудита персонала (ПКС-3.1 ИД-1):

- а) система персонала (труд) организации
- б) кадровый состав организации
- в) система персонала (труд) организации, как социотехнической системы
- г) все вышеперечисленное

Правильный ответ: в

Задание 9 (допишите пропущенные слова в тексте). Стратегический уровень аудиторской проверки представляет собой (ПКС-3.1 ИД-1)

- а) проверка эффективности деятельности функционального подразделения по управлению персоналом организации
- б) плановую проверку кадрового состава организации
- в) проверка правильности применения линейными руководителями разработанной методологии
- г) проверка с точки зрения высшего звена управления

Правильный ответ: г

Задание 10 (выберите один вариант ответа). Эффективный аудит проводится (ПКС-3.1 ИД-1):

- а) по плану
- б) выборочно
- в) сплошным методом
- г) по заданию руководства

Правильный ответ: а

Задание 11 (выберите один вариант ответа). В область аудита качества труда подпадают (ПКС-3.1 ИД-1):

- а) экономия труда
- б) трудоемкость производства
- в) производительность труда
- г) потери от брака

Правильный ответ: г

Задание 12 (ответьте «да» или «нет»). Цель аудита рабочих мест – определение проблем использования персонала (ПКС-3.1 ИД-1):

- а) да
- б) нет

Правильный ответ: а

Задание 13 (выберите один вариант ответа). Аудит увольнений проходит на (ПКС-3.1 ИД-1):

- а) стратегическом уровне
- б) организационном уровне
- в) политическом уровне
- г) общих и локальных уровнях

Правильный ответ: а

Блок 2 (тестовые задания – дескрипторы «Знать», «Уметь»)

Задание 14 (Установите соответствие). Установите соответствие между уровнями нормативно-правового регулирования аудита и нормативно-правовыми актами, регулирующими аудиторскую деятельность (ПКС-3.1 ИД-1):

Уровни нормативно-правового регулирования аудита	Нормативно-правовые акты, регулирующие аудиторскую деятельность
1) Профессиональное регулирование	а) приказы, положения, методические указания, утвержденные руководителем аудиторской организации
2) Государственное регулирование	б) Кодекс профессиональной этики аудиторов, правила независимости аудиторов России, методические рекомендации
3) Внутрифирменное регулирование	в) Стандарты аудиторской деятельности СРО аудиторов; положения СРО; правила СРО; программы деятельности СРО
4) Общественное регулирование	г) Кодексы; федеральные стандарты; федеральные стандарты аудиторской деятельности

Правильный ответ: 1-в; 2-г; 3-а; 4-б

Задание 15 (Распределите данные доказательства с точки зрения их надежности). Аудитор после проведения проверки имеет документы, полученные из следующих источников (ПКС-3.1 ИД-1):

- а) письменные подтверждения от третьих лиц;
- б) подтверждения от клиентов на основании внешних данных;
- в) собранные аудитором в результате проверки правильности ведения учета;
- г) устные утверждения от клиентов на основе внутренних документов.

Правильный ответ: в, г, б, а

Задание 16 (Установите последовательность событий). Установите последовательность этапов аудита (ПКС-3.1 ИД-1):

- а) Аудит развития персонала
- б) Стратегический аудит планирования персонала
- в) Аудит производительности труда.
- г) Аудит укомплектованности персоналом.

Правильный ответ: в, г, а, б

Задание 17 (Установите последовательность событий). Установите последовательность процесса планирования персонала (ПКС-3.1 ИД-1):

- а) оценка будущих потребностей
- б) разработка программы удовлетворения будущих потребностей
- в) оценка наличия ресурсов

Правильный ответ: в, а, б

Задание 18 (Установите последовательность событий). Установите последовательность аудита условий труда, безопасности и здоровья (ПКС-3.1 ИД-1):

- а) анализ общей ситуации по отделам (сравнительное состояние секторов и выбор объектов для подробного исследования);
- б) составление диагностического баланса сектора с целью выявить причины плохих рабочих условий;
- в) знакомство с предприятием (инвентаризация списка напряженных мест и нарушений в работе);
- г) разработка и распространение анкет на местах, которая поможет определить подробное состояние сектора и дать оценку;

Правильный ответ: в, а, г, б

Задание 19 (Установите последовательность событий). Установите последовательность аудита интеллектуального капитала (ПКС-3.1 ИД-1):

- а) выбор методов аудита
- б) описание желаемых превращений, целей, поля деятельности и ограничений
- в) проведение аудита активов
- г) определение оптимальных параметров активов

Правильный ответ: б, г, а, в

Задание 20 (Установите соответствие). Установите соответствие между критериями оценки эффективности отдельных программ управления персоналом и показателями и их комбинациями (ПКС-3.1 ИД-1):

Критерии оценки эффективности отдельных программ управления персоналом	Показатели и их комбинации
1) Экономическая эффективность	а) удовлетворенность работников деятельностью службы; удовлетворенность работника своей работой
2) Степень удовлетворенности работников	б) текучесть кадров; абсентеизм; брак; прочие показатели качества труда; частота заявок о переводе на другие работы; количество жалоб; безопасность труда и количество несчастных случаев
3) Косвенные показатели эффективности работы служащих	в) показатели эффективности; стоимость оцениваемой программы на одного работника

Правильный ответ: 1-в; 2-а; 3-б

Задание 21 (выберите один вариант ответа). К методам аудита персонала относятся (ПКС-3.1 ИД-1):

- а) средних и относительных величин
- б) интервью, опросы, тестирование
- в) диагностики
- г) наблюдения, экспертные оценки

Правильный ответ: б, г

Задание 22 (выберите два и более варианта ответа). Тестирование – это (ПКС-3.1 ИД-1):

- а) метод измерения и оценки различных психологических качеств и состояний индивида
- б) опрос
- в) экспериментальный метод психодиагностики
- г) интервьюирование

Правильный ответ: а, в

Задание 23 (выберите два и более варианта ответа). Инструментарий проведения аудита персонала (ПКС-3.1 ИД-1):

- а) анкетные опросы
- б) отчетность организации
- в) статистические данные
- г) обзоры

Правильный ответ: а, г

Задание 24 (выберите два и более варианта ответа). Предмет аудита персонала (ПКС-3.1 ИД-1):

- а) эффективность системы управления персоналом +
- б) эффективность системы формирования, развития трудового потенциала организации
- в) эффективность системы формирования, использования и развития трудового потенциала организации +
- г) эффективность системы формирования, использования трудового потенциала организации

Правильный ответ: а, в

Блок 3 (тестовые задания – дескрипторы «Знать», «Уметь», «Владеть»)

Задание 25 (кейс - задание). Работник аудиторской организации обсуждает вне работы с друзьями еще не опубликованный баланс страховой компании, в которой проводит аудиторскую проверку в составе бригады аудиторов. Определите, нарушает ли аудиторы обязательство о сохранении сведений об аудиторском лице. Обоснуйте ответ с позиции законодательства по аудиторской деятельности ПКС-3.1 ИД-1).

Правильный ответ: аудитор-не имеет права обсуждать с посторонними суть документов, которые он проверяет. Основание: Временные правила аудиторской деятельности в Российской Федерации пункт 11

Задание 26 (кейс - задание). Численность компании 100+ человек. Несколько юридических лиц. Сфера бизнеса - производство/строительство/ИТ. Кадровое делопроизводство вел специалист по кадрам (ПКС-3.1 ИД-1). Составить план кадрового аудита.

Правильный ответ: 1. Составление календарного плана проверки, наименования и количества документов, которые нужно посмотреть, с учетом необходимых ресурсов, в том числе определены сотрудники компании для взаимодействия. 2. Проведение кадрового аудита выборочно: личных дел сотрудников, трудовых книжек, распорядительных документов, а также полный аудит обязательных локальных нормативных актов, трудового договора. Проверка иных документов и кадровых процедур по согласованию. 3. Написание заключения по итогам аудита.

Задание 27 (кейс-задание). Крупный логистический холдинг. Принадлежность – 100% иностранная госкорпорация. Численность персонала в РФ 7000 чел. Состоит из ряда компаний с условно единым управлением – стратегия определяется единым центром, обслуживающие подразделения частично централизованы, производственные подразделения централизованы слабо. Сделка по покупке российской составляющей холдинга в состав международной корпорации недавно закрыта. Due dilligance со стороны покупателя (правительство западного государства в лице своей госкорпорации) проводился компанией из BIG FOUR, аудит процессов в целевом холдинге по закрытию сделки проведен другой компанией из BIG FOUR. Результат и due dillagance и аудита – все отлично, все замечательно. Стоимость аудита и due dilligance исчисляется суммой с 6 нулями красивых нерусских денег (ПКС-3.1 ИД-1). Провести аудит кадрового обеспечения руководства службы персонала.

Правильный ответ: Оценка компетенции руководства службы персонала показала очень слабую квалификацию и навыки руководства службы персонала. Руководитель службы персонала имеет полиграфическое образование, на предыдущем месте работы носила громкое звание «директор по персоналу», но при этом скрывала тот факт, что численность персонала в ее предыдущей компании составляла меньше 20 человек и она являлась единственным работником, занимающимся кадрами, совмещая это с обязанностями секретаря, переводчика и личного помощника руководителя. Неплохое знание английского языка помогло ей произвести благоприятное впечатление на иностранных собственников, что и явилось причиной назначения на должность. На работе появляется в лучшем случае один день из трех, остальные два дня: ярмарки вакансий, повышение квалификации, продвижение бренда, участие в конкурсах, раздача интервью и пр., пр. (на самом деле, строительство загородного дома). Вообще, если кто считает, что это только в России делаются карьеры по принципу личной преданности и знакомства – очень глубоко заблуждается. Еле удержали иностранного собственника от назначения начальником автопарка холдинга (более 300 автомобилей: крупнотоннажных тягачей, грузовиков, спец. транспорта, легкового парка) личного водителя главного представителя собственника в России с неполным средним образованием, но зато полным отсутствием какого-либо управленческого опыта или способностей к этому, с неплохим знанием английского языка, единственной заслугой которого являлась жизненная позиция по отношению к обслуживаемому лицу — «чего изволите, барин».

Задание 28 (кейс-задание). Крупный логистический холдинг. Принадлежность – 100% иностранная госкорпорация. Численность персонала в РФ 7000 чел. Состоит из ряда компаний с условно единым управлением – стратегия определяется единым центром, обслуживающие подразделения частично централизованы, производственные подразделения централизованы слабо. Сделка по покупке российской составляющей холдинга в состав международной корпорации недавно закрыта. Due dilligance со стороны покупателя (правительство западного государства в лице своей госкорпорации) проводился компанией из BIG FOUR, аудит процессов в целевом холдинге по закрытию сделки проведен другой компанией из BIG FOUR. Результат и due dillagance и аудита – все отлично, все замечательно. Стоимость аудита и due dilligance исчисляется суммой с 6 нулями красивых нерусских денег (ПКС-3.1 ИД-1). Провести аудит состояния кадрового делопроизводства.

Правильный ответ: Как и ожидалось при таком руководстве службой персонала, сами сотрудники департамента по работе с кадрами подбирались по принципу: «лишь бы не умнее начальника». Вменяемые долго не работают, чаще уходят сами, иногда уходят их. Результаты абсолютно закономерны, о чем ниже.

Задание 29 (кейс-задание). Крупный логистический холдинг. Принадлежность – 100% иностранная госкорпорация. Численность персонала в РФ 7000 чел. Состоит из ряда компаний с условно единым управлением – стратегия определяется единым центром, обслуживающие подразделения частично централизованы, производственные подразделения централизованы слабо. Сделка по покупке российской составляющей холдинга в состав международной

корпорации недавно закрыта. Due dilligance со стороны покупателя (правительство западного государства в лице своей госкорпорации) проводился компанией из BIG FOUR, аудит процессов в целевом холдинге по закрытию сделки проведен другой компанией из BIG FOUR. Результат и due dillagance и аудита – все отлично, все замечательно. Стоимость аудита и due dilligance исчисляется суммой с 6 нулями красивых нерусских денег (ПКС-3.1 ИД-1). Провести аудит соблюдения трудового законодательства.

Правильный ответ: Полное ощущение того, что трудовое законодательство сотрудники соответствующего департамента узнавали из предписаний государственной инспекции по труду, миграционной службы, прокуратуры, налоговой инспекции и других государственных органов, излишнее общение с которыми было прямым следствием низкой квалификации и игнорирования своих обязанностей сотрудниками департамента по работе с персоналом.

Задание 30 (кейс-задание). Крупный логистический холдинг. Принадлежность – 100% иностранная госкорпорация. Численность персонала в РФ 7000 чел. Состоит из ряда компаний с условно единым управлением – стратегия определяется единым центром, обслуживающие подразделения частично централизованы, производственные подразделения централизованы слабо. Сделка по покупке российской составляющей холдинга в состав международной корпорации недавно закрыта. Due dilligance со стороны покупателя (правительство западного государства в лице своей госкорпорации) проводился компанией из BIG FOUR, аудит процессов в целевом холдинге по закрытию сделки проведен другой компанией из BIG FOUR. Результат и due dillagance и аудита – все отлично, все замечательно. Стоимость аудита и due dilligance исчисляется суммой с 6 нулями красивых нерусских денег (ПКС-3.1 ИД-1). Провести аудит кадрового обеспечения ключевого персонала.

Правильный ответ: На первый взгляд может сложиться впечатление, что и все руководство холдинга должно быть соответствующего низкого профессионального уровня, однако это не так. Большинство топ-менеджеров холдинга достаточно квалифицированы, обладают необходимыми экспертизами и достаточным опытом. Все просто. Подбор топ-менеджеров осуществлялся (в данном случае – и слава богу) в обход департамента персонала.

Контрольные вопросы и задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам

Перечень вопросов к зачету

1. Понятие «кадровый аудит»
2. Предмет аудита
3. Цели, задачи и методы аудита
4. Организация как объект аудита
5. Аудит как форма диагностического исследования
6. Направления аудита
7. Совершенствование системы управления организацией посредством аудита
8. Особенности управленческого аудита
9. Сопутствующие аудиту услуги
10. Сходства и различия аудита и ревизии
11. Особенности диагностики кадровой работы
12. Принципы проведения аудита
13. Классификация аудиторской деятельности
14. Цели внутреннего и внешнего аудита
15. Современные методы кадрового аудита
16. Базовые подходы проведения аудита
17. Методы аудита в разные периоды времени
18. Информационный риск в аудите
19. Правовые основы аудита
20. Аудиторские стандарты
21. Правила поведения аудитора
22. Основная цель аудиторского заключения
23. Структура и основные элементы содержания аудиторского заключения
24. Миссия аудита персонала
25. Направления аудита персонала
26. Уровни проведения аудита персонала
27. Классификация аудита персонала
28. Инструментарий проведения аудита персонала
29. Объект аудита персонала
30. Классификация типов аудита персонала
31. Процесс аудита персонала
32. Аспекты аудита персонала
33. Основные параметры аудита по функциям управления персоналом
34. Сущность аудита рабочих мест
35. Цель аудита рабочих мест
36. Последовательность этапов аудита рабочих мест
37. Цель аудита найма
38. Основные направления аудита найма
39. Последовательность проведения аудита увольнения персонала
40. Особенности аудита вознаграждений
41. Цель аудита условий труда, безопасности и здоровья
42. Этапы аудита безопасности
43. Сущность аудита интеллектуальной собственности

44. Цель аудита работы служб управления персоналом

Комплекты контрольных вопросов для проведения устных опросов

Тема. Аудит как форма диагностического исследования

1. Понятие «кадровый аудит»
2. Предмет аудита
3. Цели, задачи и методы аудита
4. Аудит как форма диагностического исследования
5. Направления аудита
6. Особенности диагностики кадровой работы
7. Принципы проведения аудита
8. Классификация аудиторской деятельности
9. Цели внутреннего и внешнего аудита

Тема. Правовые и методологические основы аудита

1. Базовые подходы проведения аудита
2. Методы аудита в разные периоды времени
3. Правовые основы аудита
4. Аудиторские стандарты
5. Основная цель аудиторского заключения
6. Структура и основные элементы содержания аудиторского заключения

Тема. Методология аудита персонала

1. Направления аудита персонала
2. Уровни проведения аудита персонала
3. Классификация аудита персонала
4. Инструментарий проведения аудита персонала
5. Объект аудита персонала
6. Процесс аудита персонала
7. Основные параметры аудита по функциям управления персоналом

Тема. Аудит персонала

1. Последовательность этапов аудита рабочих мест
2. Основные направления аудита найма
3. Последовательность проведения аудита увольнения персонала
4. Особенности аудита вознаграждений
5. Цель аудита условий труда, безопасности и здоровья)
6. Этапы аудита безопасности
7. Цель аудита работы служб управления персоналом

Комплекты заданий для практических работ

Тема. Аудит как форма диагностического исследования

Задание 1. Работник аудиторской организации обсуждает вне работы с друзьями еще не опубликованный баланс страховой компании, в которой проводит аудиторскую проверку в составе бригады аудиторов. Определите, нарушает ли аудиторы обязательство о сохранении сведений об аудиторском лице. Обоснуйте ответ с позиции законодательства по аудиторской деятельности.

Задание 2. Чтобы взять в банке кредит, организация «А» обращается к аудиторской организации «Б», проводившей у нее обязательный аудит, с просьбой выступить в качестве поручителя. Дайте оценку действия аудитора с позиции законодательства по аудиторской деятельности.

Задание 3. Аудитор осуществив аудиторскую проверку и передав аудиторское заключение руководству аудируемого лица, отказался передать ему сведения о нормативных актах, на которых основывались замечания и выводы аудитора. Он сослался на то, что эта работа не была предусмотрена договором. Оцените действия аудитора с позиции законодательства по аудиторской деятельности.

Задание 4. Требуется: 1) самостоятельно изучить вопрос о видах ответственности аудиторов и аудируемых лиц по рекомендуемому списку источников;
2) разграничить и дать краткое описание видов ответственности аудиторов и аудируемых лиц;
3) ответы оформить

Тема. Правовые и методологические основы аудита

Задание 1. Проводя аудиторскую проверку, старший аудитор дал поручение своему помощнику сделать проверку соблюдения кассовой дисциплины организации-клиента. Помощник в ходе проверки нарушений не выявил, о чем сообщил старшему аудитору. Через 4 дня после этого было подготовлено аудиторское заключение. Спустя 4 месяца данную организацию проверила налоговая инспекция и обнаружила ряд ошибок в соблюдении кассовой дисциплины, за которые были взысканы штрафные санкции.

Определите, что послужило причиной данной ситуации.

Задание 2. Требуется: 1) самостоятельно изучить вопрос о существующих уровнях нормативного регулирования аудиторской деятельности по рекомендуемому списку источников;
2) выделить четыре уровня нормативного регулирования и кратко их охарактеризовать;
3) ответы оформить

Задание 3. Аудитор после проведения проверки имеет документы, полученные из следующих источников:

- а) письменные подтверждения от третьих лиц;
- б) подтверждения от клиентов на основании внешних данных;

в) собранные аудитором в результате проверки правильности ведения учета;

г) устные утверждения от клиентов на основе внутренних документов.

Задание 4. Распределите данные доказательства с точки зрения их надежности.

Задание 5. При проверке установлено занижение прибыли в связи с отнесением всей суммы расходов будущих периодов в состав затрат на сумму 36,7 тыс.руб. Занижен налог на пользователей автомобильных дорог в связи с неправильным расчетом объема реализации продукции на 9364,0 тыс. руб. Составьте аудиторское заключение

Тема. Аудит персонала

Задание 1. Составить программу аудита рабочих мест

Задание 2. Составить программу аудита найма

Задание 3. Составить программу аудита увольнения персонала

Задание 4. Составить программу стратегического аудита вознаграждений

Задание 5. Составить программу аудита условий труда, безопасности и здоровья

Задание 6. Составить программу аудита интеллектуальной собственности

Задание 7. Составить программу аудита работы служб управления персоналом

Комплект заданий для деловой игры «Доклад и дискуссия»

Концепция игры.

Объект имитации. Дать правильный ответ на вопрос (задание) в строго отведенное время.

Сценарий. Первый этап - Исходная информация об игре. Второй этап - Распределение ролей и формирование команд, изучение инструкций игроками и правил игры, установление регламента. Третий этап - Ролевое общение внутри группы.

Четвертый этап - Выступление экспертов с оценкой игры. Пятый этап - Разбор игры преподавателем

Роли. Лидер, докладчик, оппонент, провокатор, регистратор, эксперт

Ожидаемые результаты. Научить применять на практике методику подготовки устного выступления (доклада, дискуссии); выработать умение вести дискуссию; отработать процедуру задавания вопросов и ответов на них, выявив типичные недостатки и способы их устранения; освоить новые формы устных выступлений; научиться принимать коллективные решения; закрепить лекционный материал.

Задание. Подготовить доклады

Тема. Аудит как форма диагностического исследования

1. Особенности управленческого аудита

2. Особенности диагностики кадровой работы

Тема. Правовые и методологические основы аудита

1. Современные методы кадрового аудита

2. Информационный риск в аудите

Тема. Методология аудита персонала

1. Миссия аудита персонала

2. Инструментарий проведения аудита персонала

Тема. Аудит персонала

1. Основные параметры аудита по функциям управления персоналом

2. Сущность аудита интеллектуальной собственности

Комплект заданий для самостоятельной работы обучающихся

Задание 1. Изучить вопросы для подготовки к занятиям

Тема. Аудит как форма диагностического исследования

1. Особенности управленческого аудита

2. Организация как объект аудита

3. Совершенствование системы управления организацией посредством аудита

4. Сопутствующие аудиту услуги

5. Сходства и различия аудита и ревизии

Тема. Правовые и методологические основы аудита

1. Современные методы кадрового аудита

2. Информационный риск в аудите

3. Правила поведения аудитора

Тема. Методология аудита персонала

1. Миссия аудита персонала

2. Классификация типов аудита персонала

3. Аспекты аудита персонала

Тема. Аудит персонала

1. Сущность и цель аудита рабочих мест

2. Цель и особенности аудита найма

3. Сущность аудита интеллектуальной собственности

Задание 2. Самостоятельно изучить вопросы по темам дисциплины и составить конспект по литературным источникам

Тема. Аудит как форма диагностического исследования

1. Особенности управленческого аудита

2. Организация как объект аудита

3. Совершенствование системы управления организацией посредством аудита

4. Сопутствующие аудиту услуги

5. Сходства и различия аудита и ревизии

Тема. Правовые и методологические основы аудита

1. Современные методы кадрового аудита
 2. Информационный риск в аудите
 3. Правила поведения аудитора
- Тема. Методология аудита персонала
1. Миссия аудита персонала
 2. Классификация типов аудита персонала
 3. Аспекты аудита персонала
- Тема. Аудит персонала
1. Сущность и цель аудита рабочих мест
 2. Цель и особенности аудита найма
 3. Сущность аудита интеллектуальной собственности

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы	
Критерии оценки к зачету	
<p>зачет /оценка «отлично» (86-100 баллов) ставится обучающемуся, обнаружившему систематические и глубокие знания учебно-программного материала, умения свободно выполнять задания, предусмотренные программой в типовой ситуации (с ограничением времени) и в нетиповой ситуации, знакомство с основной и дополнительной литературой, усвоение взаимосвязи основных понятий дисциплины в их значении приобретаемой специальности и проявившему творческие способности и самостоятельность в приобретении знаний.</p> <p>зачет /оценка «хорошо» (71-85 баллов) ставится обучающемуся, обнаружившему полное знание учебно-программного материала, успешное выполнение заданий, предусмотренных программой в типовой ситуации (с ограничением времени), усвоение материалов основной литературы, рекомендованной в программе, способность к самостоятельному пополнению и обновлению знаний в ходе дальнейшей работы над литературой и в профессиональной деятельности.</p> <p>зачет /оценка «удовлетворительно» (56-70 баллов) ставится обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объеме, достаточном для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, знакомство с основной литературой, рекомендованной программой, умение выполнять задания, предусмотренные программой.</p> <p>незачет /оценка «неудовлетворительно» (менее 56 баллов) ставится обучающемуся, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий, слабые побуждения к самостоятельной работе над рекомендованной основной литературой. Оценка «неудовлетворительно» ставится обучающимся, которые не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании академии без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.</p>	
Критерии оценивания текущего контроля успеваемости обучающихся	
<p>Комплект контрольных вопросов для проведения устных опросов</p> <p>Критерии оценивания:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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); – использование дополнительного материала; – рациональность использования времени, отведенного на задание (не одобряется затянутость выполнения задания, устного ответа во времени, с учетом индивидуальных особенностей обучающихся). <p>Шкала оценивания:</p>	
Баллы для учета в рейтинге (оценка)	Степень удовлетворения критериям
86-100 баллов «отлично»	Обучающийся полно и аргументировано отвечает по содержанию вопроса (задания); обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебнику, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно.
71-85 баллов «хорошо»	Обучающийся достаточно полно и аргументировано отвечает по содержанию вопроса (задания); обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебнику, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно. Допускает 1-2 ошибки, исправленные с помощью наводящих вопросов.
56-70 баллов «удовлетворительно»	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.

0-55 баллов «неудовлетворительно»	Обучающийся обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание (вопрос), допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Отмечаются такие недостатки в подготовке обучающегося, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующим материалом.
Критерии оценивания дискуссионных тем и вопросов (дискуссии, полемики, диспута, дебатов)	
Комплект заданий для деловой игры «Доклад и дискуссия» Критерии оценивания: - теоретический уровень знаний; - качество ответов на вопросы; - подкрепление материалов фактическими данными (статистические данные или др.); - практическая ценность материала; - способность делать выводы; - способность отстаивать собственную точку зрения; - способность ориентироваться в представленном материале; - степень участия в общей дискуссии. Шкала оценивания:	
Баллы для учета в рейтинге (оценка)	Степень удовлетворения критериям
86-100 баллов «отлично»	Обучающийся свободно владеет учебным материалом; проявляет навыки анализа, обобщения, критического осмысления, публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации; материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности, точно используется терминология; показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; высказывать свою точку зрения.
71-85 баллов «хорошо»	Ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «отлично», но при этом имеет один из недостатков: в усвоении учебного материала допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа; допущены один – два недочета в формировании навыков публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации.
56-70 баллов «удовлетворительно»	Неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала; имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов. Обучающийся не может применить теорию в новой ситуации
0-55 баллов «неудовлетворительно»	Не раскрыто основное содержание учебного материала; обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов; не сформированы умения и навыки публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации.
Критерии оценивания практических работ	
Комплект заданий для практических работ Критерии оценивания: – правильность выполнения задания на практическую работу в соответствии с вариантом; – степень усвоения теоретического материала по теме практической работы; – способность продемонстрировать преподавателю навыки работы в инструментальной программной среде, а также применить их к решению типовых задач, отличных от варианта задания; – качество подготовки отчета по практической работе; – правильность и полнота ответов на вопросы преподавателя при защите работы Шкала оценивания практических занятий	
Баллы для учета в рейтинге (оценка)	Степень удовлетворения критериям
86-100 баллов «отлично»	Выполнены все задания практической работы, обучающийся четко и без ошибок ответил на все контрольные вопросы.
71-85 баллов «хорошо»	Выполнены все задания практической работы; обучающийся ответил на все контрольные вопросы с замечаниями.
56-70 баллов «удовлетворительно»	Выполнены все задания практической работы с замечаниями; обучающийся ответил на все контрольные вопросы с замечаниями.
0-55 баллов «неудовлетворительно»	Обучающийся не выполнил или выполнил неправильно задания практической работы; обучающийся ответил на контрольные вопросы с ошибками или не ответил на контрольные вопросы.
Критерии оценивания тестовых заданий	
Критерии оценивания: - отношение правильно выполненных заданий к общему их количеству Шкала оценивания:	

Баллы для учета в рейтинге (оценка)	Степень удовлетворения критериям
86-100 баллов «отлично»	Выполнено 86-100% заданий
71-85 баллов «хорошо»	Выполнено 71-85% заданий
56-70 баллов «удовлетво-рительно»	Выполнено 56-70% заданий
0-55 баллов «неудовлетворительно»	Выполнено 0-56% заданий

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ

Ведомость изменений

№ п/п	Вид обновлений	Содержание изменений, вносимых в ОПОП	Обснование изменений
1			
2			
3			
4			
5			
6			