

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ ВЛАДИМИРА ДАЛЯ»

Институт управления и государственной службы
Кафедра управления персоналом и экономической теории



УТВЕРЖДАЮ:

Директор института управления и
государственной службы
Р.Г. Харьковский

(подпись)

«15» января 2025 года

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по учебной дисциплине

Кадровый консалтинг и аудит

(наименование учебной дисциплины, практики)

38.03.01 Экономика

(код и наименование направления подготовки (специальности))

«Бухгалтерский учет, анализ и аудит»

(наименование профиля подготовки (специальности, магистерской программы); при отсутствии ставится прочерк)

Разработчики:
Профессор

Чумаченко Г.В.

ФОС рассмотрен и одобрен на заседании кафедры управления персоналом и
экономической теории от «14» января 2025 г., протокол № 10

Заведующий кафедрой
Управления персоналом
и экономической теории

(подпись)

Чумаченко Г.В.

Луганск 2025 г.

**Комплект оценочных материалов по дисциплине
«Кадровый консалтинг и аудит»**

Задания закрытого типа

Задания закрытого типа на выбор правильного ответа

1. *Выберите один правильный ответ*

Что такое кадровый аудит?

- А) Процесс автоматизации кадровых процессов
- Б) Проверка соответствия кадровой документации законодательству
- В) Оценка производительности труда сотрудников
- Г) Анализ финансовых показателей компании

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): ПК-5

2. *Выберите один правильный ответ*

Какая цель кадрового консалтинга является основной?

- А) Снижение затрат на персонал
- Б) Оптимизация управления персоналом и повышение его эффективности
- В) Увеличение численности сотрудников
- Г) Автоматизация рабочих процессов

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): ПК-5

3. *Выберите один правильный ответ*

Какой документ является основным при проведении кадрового аудита?

- А) Штатное расписание
- Б) Трудовой договор
- В) Локальные нормативные акты организации
- Г) График отпусков

Правильный ответ: В

Компетенции (индикаторы): ПК-5

4. *Выберите один правильный ответ*

Какой метод используется для выявления рисков в кадровом делопроизводстве?

- А) Анкетирование сотрудников
- Б) Анализ документации и проверка её соответствия законодательству
- В) Проведение тренингов
- Г) Оценка уровня заработной платы

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): ПК-5

Задания закрытого типа на установление соответствия

1. Установите соответствие между этапом кадрового аудита и его содержанием:

Этап		Содержание
1)	Подготовительный этап А)	Анализ выявленных нарушений и подготовка рекомендаций
2)	Основной этап Б)	Планирование проверки, сбор информации
3)	Заключительный этап В)	Проверка документов и соблюдения законодательства

Правильный ответ: 1-Б, 2-В, 3-А

Компетенции (индикаторы): ПК-5

2. Установите соответствие между типом риска в кадровой системе и его описанием:

Тип риска		Описание
1)	Юридический риск А)	А) Возможность финансовых потерь из-за ошибок в расчетах
2)	Финансовый риск Б)	Б) Риск привлечения к ответственности за нарушение трудового законодательства
3)	Организационный риск В)	В) Нарушение процессов управления персоналом

Правильный ответ: 1-Б, 2-А, 3-В

Компетенции (индикаторы): ПК-5

3. Установите соответствие между методом кадрового консалтинга и его целью:

Метод		Цель
1)	Диагностика А)	Выявление текущих проблем в управлении персоналом
2)	Консультирование Б)	Разработка рекомендаций по улучшению процессов
3)	Обучение В)	Повышение компетенций сотрудников и руководителей

Правильный ответ: 1-А, 2-Б, 3-В

Компетенции (индикаторы): ПК-5

4. Установите соответствие между видом документации и её ролью в кадровом аудите:

	Вид документации	Роль
1)	Локальные нормативные акты А)	Оценка правильности оформления трудовых отношений
2)	Трудовые договоры Б)	Проверка соответствия внутренних документов законодательству
3)	Приказы по личному составу В)	Контроль за движением кадров в организации

Правильный ответ: 1-Б, 2-А, 3-В

Компетенции (индикаторы): ПК-5

Задания закрытого типа на установление правильной последовательности

1. Расположите в правильной последовательности этапы проведения кадрового аудита:

- А) Анализ выявленных нарушений
- Б) Подготовка программы аудита
- В) Проверка кадровой документации
- Г) Разработка рекомендаций по устранению нарушений

Правильный ответ: Б, В, А, Г

Компетенции (индикаторы): ПК-5

2. Укажите последовательность действий при разработке системы мотивации персонала:

- А) Определение целей мотивации
- Б) Анализ текущей системы мотивации
- В) Реализация новой системы
- Г) Оценка эффективности внедренных изменений

Правильный ответ: Б, А, В, Г

Компетенции (индикаторы): ПК-5

3. Расположите в порядке выполнения этапы формирования кадровой стратегии организации:

- А) Анализ внешней и внутренней среды
- Б) Определение кадровых целей и задач
- В) Разработка плана реализации стратегии
- Г) Контроль выполнения стратегических мероприятий

Правильный ответ: А, Б, В, Г

Компетенции (индикаторы): ПК-5

4. *Установите последовательность этапов работы с рисками в кадровом консалтинге:*

- А) Идентификация рисков
- Б) Оценка вероятности и последствий рисков
- В) Разработка мер по минимизации рисков
- Г) Мониторинг эффективности принятых мер

Правильный ответ: А, Б, В, Г

Компетенции (индикаторы): ПК-5

Задания открытого типа

Задания открытого типа на дополнение

1. *Заполните пропущенное слово (словосочетание):*

_____ аудит проводится для оценки соответствия кадровой документации требованиям трудового законодательства.

Правильный ответ: Кадровый

Компетенции (индикаторы): ПК-5

2. *Заполните пропущенное слово (словосочетание):*

_____ – это процесс выявления рисков в системе управления персоналом и разработка мер по их минимизации.

Правильный ответ: Кадровый консалтинг

Компетенции (индикаторы): ПК-5

3. *Заполните пропущенное слово (словосочетание):*

_____ стратегия организации определяет направления работы с персоналом для достижения бизнес-целей.

Правильный ответ: Кадровая

Компетенции (индикаторы): ПК-5

4. *Заполните пропущенное слово (словосочетание):*

_____ – это совокупность методов и инструментов для анализа эффективности кадровых процессов в компании.

Правильный ответ: Кадровый аудит

Компетенции (индикаторы): ПК-5

Задания открытого типа с кратким свободным ответом

1. *Ответьте на вопрос:*

Какие этапы включает процесс проведения кадрового аудита?

Правильный ответ: Подготовка программы аудита, проверка кадровой документации, анализ выявленных нарушений, разработка рекомендаций по их устранению.

Компетенции (индикаторы): ПК-5

2. Ответьте на вопрос:

Какие методы используются для оценки эффективности кадровых процессов?

Правильный ответ: Анализ показателей текучести кадров, оценка уровня удовлетворенности сотрудников, анализ производительности труда, проверка соответствия документации законодательству.

Компетенции (индикаторы): ПК-5

3. Ответьте на вопрос:

Какие факторы влияют на выбор методов кадрового консалтинга?

Правильный ответ: Размер организации, специфика бизнеса, текущие проблемы в управлении персоналом, бюджет на консалтинговые услуги.

Компетенции (индикаторы): ПК-5

4. Ответьте на вопрос:

Какие риски могут быть выявлены при проведении кадрового аудита?

Правильный ответ: Юридические риски (несоответствие документации законодательству), финансовые риски (штрафы за нарушения), организационные риски (низкая эффективность процессов управления персоналом).

Компетенции (индикаторы): ПК-5

Задания открытого типа с развернутым ответом

1. Прочитайте текст задания. Продумайте логику и полноту ответа. Запишите ответ, используя точную формулировку.

Вопрос: Какова роль кадрового аудита в обеспечении соответствия организации трудовому законодательству?

Время выполнения: 10 мин.

Ожидаемый результат: Кадровый аудит играет ключевую роль в проверке и оценке соответствия кадровой документации и процессов требованиям трудового законодательства. Он позволяет выявить нарушения, связанные с оформлением трудовых договоров, ведением кадрового делопроизводства, учетом рабочего времени и расчетом заработной платы. Регулярный аудит помогает минимизировать риски штрафов и санкций со стороны контролирующих органов, а также повышает уровень прозрачности и эффективности работы с персоналом.

Критерий оценивания: В ответе должны быть отражены следующие аспекты: "проверка соответствия законодательству", "выявление нарушений", "минимизация рисков", "повышение эффективности работы".

Компетенции (индикаторы): ПК-5

2. Прочитайте текст задания. Продумайте логику и полноту ответа. Запишите ответ, используя точную формулировку.

Вопрос: Какие методы используются в кадровом консалтинге для повышения эффективности управления персоналом, и как они влияют на результативность бизнеса?

Время выполнения: 10 мин.

Ожидаемый результат: В кадровом консалтинге применяются такие методы, как диагностика текущих процессов, разработка стратегий управления персоналом, внедрение систем мотивации и обучение сотрудников. Диагностика позволяет выявить слабые места в управлении персоналом, а разработка стратегий помогает оптимизировать процессы. Системы мотивации повышают вовлеченность сотрудников, а обучение способствует развитию их компетенций. Все эти методы напрямую влияют на результативность бизнеса, увеличивая производительность труда, снижая текучесть кадров и улучшая качество работы команды.

Критерий оценивания: В ответе должны быть указаны методы кадрового консалтинга ("диагностика", "разработка стратегий", "системы мотивации", "обучение") и их влияние на бизнес ("производительность труда", "текучесть кадров", "качество работы").

Компетенции (индикаторы): ПК-5

Экспертное заключение

Представленный фонд оценочных средств (далее – ФОС) по дисциплине «Кадровый консалтинг и аудит» соответствует требованиям ФГОС ВО.

Предлагаемые формы и средства текущего и промежуточного контроля адекватны целям и задачам реализации основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 38.03.01 Экономика.

Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины представлены в полном объеме.

Виды оценочных средств, включенные в представленный фонд, отвечают основным принципам формирования ФОС.

Разработанный и представленный для экспертизы фонд оценочных средств рекомендуется к использованию в процессе подготовки обучающихся по указанному направлению подготовки 38.03.01 Экономика.

Председатель учебно-методической комиссии
института управления и государственной службы _____ Студеникина В.П.

Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобрены изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)