

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)

38.03.03 Управление персоналом

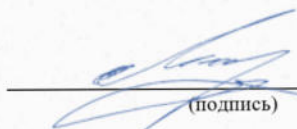
(код и наименование направления подготовки (специальности))

«Управление персоналом»

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

Разработчик:

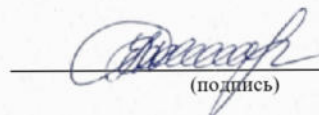
Старший преподаватель


(подпись)

Литвин Р.И.

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-3 (ПК-3.3)

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-3 (ПК-3.3)

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-3 (ПК-3.3)

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-3 (ПК-3.3)

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-3 (ПК-3.3)

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

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

Правильный ответ: 1-Б, 2-А, 3-В

Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.3)

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-3 (ПК-3.3)

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-3 (ПК-3.3)

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-3 (ПК-3.3)

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-3 (ПК-3.3)

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-3 (ПК-3.3)

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-3 (ПК-3.3)

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-3 (ПК-3.3)

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-3 (ПК-3.3)

3. *Заполните пропущенное слово (словосочетание):*

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

Правильный ответ: Кадровая

Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.3)

4. *Заполните пропущенное слово (словосочетание):*

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

Правильный ответ: Кадровый аудит

Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.3)

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-3 (ПК-3.3)

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-3 (ПК-3.3)

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-3 (ПК-3.3)

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-3 (ПК-3.3)

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-3 (ПК-3.3)

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-3 (ПК-3.3)

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 38.03.03 Управление персоналом.

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 38.03.03 Управление персоналом.

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 одобренны изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)