



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Дальневосточный федеральный университет»  
(ДФУ)

---

---

**ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА**

СОГЛАСОВАНО  
Руководитель ОП

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий кафедрой  
управления персоналом  
и экономики труда

\_\_\_\_\_  
Сахарова Л.А.  
« 6 » сентября 2017 г.

\_\_\_\_\_  
Савинкина Л.А.  
« 6 » сентября 2017 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**  
Кадровый аудит, контроллинг и консалтинг  
**Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом**  
**Форма подготовки очная**

курс 4 семестр 7,8  
лекции 64 час.  
практические занятия 64 час.  
лабораторные работы \_\_\_ час.  
в том числе с использованием МАО лек. \_\_\_ /пр. 32 /лаб. \_\_\_ час.  
всего часов аудиторной нагрузки 128 час.  
в том числе с использованием МАО 32 час.  
самостоятельная работа 160 час.  
в том числе на подготовку к экзамену 36 час.  
контрольные работы  
курсовая работа / курсовой проект \_\_\_  
зачет 7 семестр  
экзамен 8 семестр

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями Образовательного стандарта высшего образования, самостоятельно устанавливаемым ДВФУ № 12-13-235 от 18.02.2016 по направлению 38.03.03 «Управление персоналом», с изменениями, утвержденными приказами ректора ДВФУ от 06.09.2016 № 12-13-1594, от 04.07.2017 № 12-13-1369

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры управления персоналом и экономики труда, протокол № 9 от «6» сентября 2017 г.

Заведующий кафедрой канд. геогр. наук, доцент Савинкина Л.А.  
Составитель: доцент Палагутина Н.В.

**I. Рабочая программа пересмотрена на заседании кафедры:**

Протокол от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (И.О. Фамилия)

**II. Рабочая программа пересмотрена на заседании кафедры:**

Протокол от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (И.О. Фамилия)

## ABSTRACT

**Specialist's degree in 38.03.03 Personnel management**

**Course title:** Personnel audit, controlling and consulting.

**Variable part of Block 1, 3credits.**

**Instructor:** Palagutina Natalia Vasilyevna associate Professor

**At the beginning of the course a student should be able to:**

- ability to self-organization and self-education;
- ability to solve standard tasks of professional activity on the basis of information and bibliographic culture with the use of information and communication technologies and taking into account the basic information security requirements.

**Learning outcomes:**

professional competences (SPC):

knowledge of bases of carrying out audit and controlling of personnel and ability to put them into practice, possession of the most important methods of the economic and statistical analysis of labor indicators, by methods of budgeting of costs of personnel (SPC-28).

**Course description:** studying of ways of increase in efficiency of functioning of a personnel management system by means of audit, studying of theoretical and methodical bases of personnel audit and also controlling in a control system of human resources.

**Main course literature:**

1. Human resource management: The textbook for higher education institutions / Burtsev, V.V. Organization of the system of internal control of the commercial organization. – M.: Examination, 2013. – 319 pages.
2. Vesnin, V.R. Practical management of personnel. – M.: Lawyer, 2017. – 495 pages.
3. Controlling as the instrument of business management / Under the editorship of N.G. Danilochkinoy. – M.:YuNITI, 2015. – 273 pages.

4. Nikonova, T.V., Sukharev, S.A. Upravlenchesky and personnel audit / Under the editorship of the prof. Yu.G. Odegov. – M.: Examination, 2017. – 180 pages.

5. Odegov, Yu.G., Nikonova, T.V. Personnel audit, controlling and consulting: Studies. пособ. – M.: Examination, 2014. – 448 pages.

6. Human resource management: Uchebn. / Under the editorship of the prof. A.Ya. Kibanov. – M.: INFRA-M, 2013. – 526 pages.

**Form of final control:** exam

## **Аннотация к рабочей программе дисциплины «Кадровый аудит, контроллинг и консалтинг»**

Учебный курс «Кадровый аудит, контроллинг и консалтинг» предназначена для студентов направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом.

Дисциплина «Кадровый аудит, контроллинг и консалтинг» включена в состав вариативной части блока «Обязательные дисциплины».

Общая трудоемкость дисциплины составляет 8 зачетных единиц, 288 часов.

Учебным планом предусмотрены лекционные занятия (64 часов), практические занятия (64 часов, в том числе МАО 32 часа), самостоятельная работа студентов (160 часов, в том числе 36 часов на подготовку к экзамену).

Дисциплина реализуется на 4 курсе в 7,8 семестре.

Дисциплина «Кадровый аудит, контроллинг и консалтинг» основывается на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате изучения дисциплин «Управление персоналом организации», и позволяет подготовить студентов к освоению ряда таких дисциплин, как «Управленческий учет и учет персонала».

Содержание дисциплины состоит из двух модулей и охватывает следующий круг вопросов:

1. Современная организация как сложная техническая, экономическая и социальная подсистема. Планирование как стадия процесса управления. Функция организации регулирования управления – создание условий для формирования внутренней культуры организации. Учет и контроль – количественная и качественная оценка и учет результата организации. Четыре блока целей организации: экономические; научно - технические; производственно - коммерческие; социальные. Структура организации: линейная; функциональная; адаптивная. Три этапа стратегии организации. Основные этапы проектирование кадровой

политики: нормирование; программирование; мониторинг. Оценка персонала как важнейший компонент управления. Диагностическое исследование организации сведено к оценке эффективности системы управления. Параметры диагностики уровня квалификации персонала. Диагностика индивидуальных психологических характеристик работников. Управление персоналом как система управленческой деятельности. Проблемные ситуации требуют структуризации процесса принятия решения: постановка проблемы; формирование решений; выбор и реализация решения проблемы. Управленческий аудит и аудит персоналом как новый способ оценки деятельности организации в трудовой сфере. Суть, предмет и основные задачи предмета. Три основных направления аудиторской деятельности: финансовый аудит; государственный аудит; управленческий аудит. Аудит персонала как часть управленческого аудита. Основные направления аудита персонала: организационно технологические; социально – психологические; экономические.

2. Комплексная проверка рабочих мест. Учет и рационализация рабочих мест. Аудит найма. Миссия аудита - как оценка эффективности управления процессом набора и отбора персонала. Цель аудита найма - как экспертиза правильности реализации кадровой политики организации в вопросах подбора и найма персонала. Прямые и косвенные потери в случае ошибок, допущенных в процессе найма. Аспекты найма персонала. Охрана труда -как система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

**Цель** - изучение способов повышения эффективности функционирования системы управления персоналом посредством аудита, изучение теоретических и методических основ кадрового аудита, а также контроллинга в системе управления человеческими ресурсами.

**Задачи:**

- дать представление об аудите, как форме диагностического исследования;
- дать представление об основных направлениях аудита;
- изучить методологию аудита персонала;
- дать навыки практической работы аудитора по персоналу;
- дать представление о контроллинге системы управления персоналом организации;
- изучение внутренних резервов роста конкурентоспособности организации за счет совершенствования системы управления человеческими ресурсами;
- формирование у студента навыков эффективной управленческой деятельности;
- обучение методам анализа кадрового потенциала организации.

Для успешного изучения дисциплины «Кадровый аудит, контроллинг и консалтинг» у обучающихся должны быть сформированы следующие предварительные компетенции:

- знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умение применять их на практике;

- знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей

деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала;

- владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации;

- знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике;

- знанием основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования.

В результате изучения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие профессиональные компетенции (элементы компетенций):

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции	
ПК-28 знание основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	Знает	основы проведения аудита и контроллинга персонала, знать о важнейших методах экономического и статистического анализа трудовых показателей, методах бюджетирования затрат на персонал
	Умеет	проводить Кадровый аудит, контроллинг и консалтинг и уметь применять их на практике, пользоваться важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал
	Владеет	основами проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами



		бюджетирования затрат на персонал
ПК-21 владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала	Знает	навыки и методы сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыки получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала
	Умеет	применять навыки и методы сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыки получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала
	Владеет	навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала

Для формирования вышеуказанной компетенции в рамках дисциплины «Кадровый аудит, контроллинг и консалтинг» применяются следующие методы активного / интерактивного обучения: выполнение тренировочных упражнений, построение аналитических таблиц, блок-схем и диаграмм, выполнение групповых заданий, подготовка докладов и презентаций, выполнение индивидуальных заданий.

## **I. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА (64 час.)**

### **МОДУЛЬ 1. Аудит персонала (44 часа)**

#### **Раздел I. Организация аудита на предприятии (36 часов).**

## **Тема 1. Организация как объект аудита и контроллинга персонала(4 часа)**

Современная организация как сложная техническая, экономическая и социальная подсистема. Планирование как стадия процесса управления. Функция организации регулирования управления – создание условий для формирования внутренней культуры организации. Учет и контроль – количественная и качественная оценка и учет результата организации. Четыре блока целей организации: экономические; научно - технические; производственно - коммерческие; социальные. Структура организации: линейная; функциональная; адаптивная. Три этапа стратегии организации. Основные этапы проектирование кадровой политики: нормирование; программирование; мониторинг. Оценка персонала как важнейший компонент управления.

## **Тема 2. Сущность, задачи и направления аудита персонала(4 часа)**

Диагностическое исследование организации сведено к оценке эффективности системы управления. Параметры диагностики уровня квалификации персонала. Диагностика индивидуальных психологических характеристик работников. Управление персоналом как система управленческой деятельности. Проблемные ситуации требуют структуризации процесса принятия решения: постановка проблемы; формирование решений; выбор и реализация решения проблемы. Управленческий аудит и аудит персоналом как новый способ оценки деятельности организации в трудовой сфере. Суть, предмет и основные задачи предмета. Три основных направления аудиторской деятельности: финансовый аудит; государственный аудит; управленческий аудит. Аудит персонала как часть управленческого аудита. Основные направления аудита персонала: организационно технологические; социально – психологические; экономические.

### **Тема 3. Контроллинг в системе управления персоналом (12 часов)**

Управление персоналом как элемент управленческих технологий, является основой управленческих концепций и специализированных технологий: управление качеством; контроллинга; управление человеческими ресурсами. Предварительный, текущий и последующий контроль, документальный и фактический контроль. Функции контроллинга как система управления процесса достижения конечных целей и результатов деятельности организации. экономический смысл контроллинга, основная цель и задачи контроллинга. Виды контроллинга: по степени развития; по виду измерения; по объекту или по времени.

### **Тема 4. Специфика аудита персонала (8 часов)**

Сущность любого аудита: контроль; оценка процесса и результатов. главная целевая функция аудита – эффективность труда, эффективность деятельности персонала. Комплексные составляющие специфики аудита персонала. ФЗ «об аудиторской деятельности» № 164, 296 от 2001 года. Многогранность и многоаспектность сферы аудита как составляющих трудовую деятельность персонала и ее результаты. Особенности применения аудиторских методов и методик. Основные подходы разработки методик аудита персонала. управленческий, нормативный, правовой, специальный, отраслевой. Два основных направления аудиторской экспертизы. Рассмотрение пяти особенностей технологий организаций аудита.

### **Тема 5. Виды аудита персонала (4 часов)**

Признаками классификации аудита персонала являются: периодичность проведения; объем проверки; методология и методы контроля; уровень проведения; способ контроля. Аудит персонала в организационно технологическом аспекте как проверка документации и анализ показателей о эффективности деятельности организации. Экономический аспект аудита определяется как конкурентно способность организации в трудовой сфере. Эффективность функционирования службы управления. операционный уровень и управленческий уровень персонала.

## **Тема 6. Исследовательские подходы к аудиту персонала (4 часа)**

В деятельности, связанной с управлением персоналом, обозначено пять подходов к ее прикладному исследованию: сравнительный подход, экспертная оценка, статистический подход, подход соответствия, МВО-подход.

Последовательные этапы с использованием статистического подхода, МВО-подхода и экспертной оценки на основе системного исследования

## **Раздел II. Этапы аудита и аудиторское заключение (4 часа)**

### **Тема 1. Этапы аудита персонала (2 часа)**

Четыре последовательных этапа: 1) подготовительный; 2) сбор данных; 3) оценка и анализ информации; 4) обобщения, оценки, выводы и рекомендации. Специалисты по бухгалтерской (финансовой) деятельности выделяют три основных этапа аудита: подготовительный, или этап планирования; непосредственная проверка, получение основной части аудиторских свидетельств, проведение необходимых экспертиз, документирование; обобщение результатов и подготовка заключения

### **Тема 2. Аудиторское заключение(2 часа)**

Аудиторское заключение - как официальный документ, в котором аудитор выражает свое мнение о проделанной работе и формулирует выводы, к которым он пришел по ее окончании.

Структура аудиторского заключения.

## **МОДУЛЬ 2. Трудовые показатели и затраты труда организации(20 часов)**

### **Раздел I. Анализ трудовых показателей при аудите персонала(12 часов)**

#### **Тема 1. Анализ производительности труда. (4 часа)**

Анализ производительности труда как главный фактор увеличения объемов выпускаемой продукции, ключевой показатель интенсификации и эффективности производства.

Анализ производительности труда - как одно из направлений анализа трудовых показателей, имеющее своей целью выявление уровня и динамики производительности труда, степени использования резервов для ее дальнейшего роста, обеспечения конкурентоспособности организации.

Индексный метод анализа производительности труда

Факторный анализ как фактор выявления фактической экономии численности по каждому фактору, влияющему на производительность труда, а также на основе оценки динамики трудоемкости продукции.

Трудоемкость и производительность труда.

Анализ динамики трудоемкости.

## **Тема 2. Анализ численности и состава работников. (4 часа)**

Анализ численного состава персонала предприятия – как одно из важных направлений анализа трудовых показателей, осуществляемое для выявления абсолютного и относительного излишка или недостатка работающих.

Объект анализа - кадры предприятия.

Цель анализа - разработка мероприятий по рациональному использованию персонала, повышению его культурно-технического уровня и закреплению его на предприятии.

Анализ численности и состава работников предприятия по отдельным этапам. Анализ структуры фонда заработной платы.

## **Тема 3. Аудит рабочих мест и найма работников. (4 часа)**

Комплексная проверка рабочих мест. Учет и рационализация рабочих мест. Аудит найма. Миссия аудита - как оценка эффективности управления процессом набора и отбора персонала. Цель аудита найма - как экспертиза правильности реализации кадровой политики организации в вопросах подбора и найма персонала. Прямые и косвенные потери в случае ошибок, допущенных в процессе найма. Аспекты найма персонала.

**Раздел II. Аудит и анализ показателей движения персонала в организации (8 часов)**

### **Тема 1. Аудит увольнений. (2 часа)**

Миссия аудита увольнений. Основные законодательные и нормативные правовые документы.

Анализ показателей движения персонала.

Анализ коллективных или массовых (более 10% численности) сокращений по инициативе работодателя.

### **Тема 2. Аудит вознаграждений. (2 часа)**

Аудит:

а) вознаграждения по итогам работы за год; б) вознаграждения за выслугу лет (стаж работы); в) единовременные (разовые) премии независимо от источников их выплат; г) стоимость бесплатно выдаваемых работникам акций; д) стоимость выдаваемых в качестве поощрений подарков.

Главная цель аудита - как оценка места и роли вознаграждений в общей системе оплаты труда предприятия (организации), возможностей усиления их стимулирующих функций.

Учет и контроль начисления и выплаты вознаграждений.

критерии:

- объективность;
- своевременность;
- оптимальность;
- эффективность.

Оценка эффективности стимулирующей роли единовременных поощрительных выплат.

### **Тема 3. Аудит условий труда и безопасности. (2 часа)**

Охрана труда - как система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Эффективность организации социально-трудовых отношений сферы охраны труда.

Состояние социально-трудовых отношений на предприятии (в организации).

Обеспечение законодательно установленных требований охраны труда, льгот и компенсаций за работу во вредных и опасных условиях труда.

Эффективность организации условий труда и техники безопасности.

Аттестации и сертификации рабочих мест по условиям труда.

Организация системы экологической безопасности предприятия.

#### **Тема 4. Виды контроллинга персонала(2 часа)**

Структура контроллинга персонала.

Три уровня контроллинга персонала:

- 1) контроллинг затрат;
- 2) контроллинг результатов;
- 3) контроллинг эффективности (соотношения результатов и затрат).

Классификация управленческих решений в контроллинге.

Управленческий учет основа контроллинга персонала.

Планирование и контроль расходования средств на содержание персонала.

## **II. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА**

### **Практические работы (64 часов)**

#### **Практическая работа №1 (2 часа)**

*Метод активного / интерактивного обучения – метод лекция-проблема(2 час.)*

1. Что такое организация и каковы ее основные элементы?
2. Перечислить и охарактеризовать функции управления.
3. Каковы основные цели организации?
4. Что такое миссия организации?
5. Структура организации и основные типы организационных структур управления организацией?

6. Этапы выбора стратегии?
7. Трудовой потенциал организации и его компоненты?
8. Понятия трудовых ресурсов, трудовой организации, трудового коллектива. Уровни объединения работников в трудовые коллективы.
9. Кадровая политика организации, ее цель и этапы работы и проектирования.
10. Оценка персонала, ее задачи и критерии.

### **Практическая работа №2 (2 часа)**

***Метод активного / интерактивного обучения – метод лекция-проблема(2 час.)***

1. Дать определение управления персоналом, перечислить показатели эффективности управления персоналом, определить объект управления персоналом.
2. Что такое аудит, управленческий аудит, аудит персонала?
3. Каковы основные направления аудиторской деятельности и с какой целью они проводятся?
4. В чем особенности управленческого аудита и каковы его основные этапы проведения?
5. Что является объектом и предметом аудита персонала?
6. Каковы цель и основные задачи аудита персонала?
7. Направления и уровни проведения аудита персонала их характеристика?

### **Практическая работа №3 (2 часа)**

***Метод активного / интерактивного обучения – метод лекция-проблема(2 час.)***

1. Виды контроля в зависимости от времени проведения и источников информации и их характеристика?
2. Что такое контроллинг и каковы его функции?
3. Чем можно объяснить появление контроллинга на современных предприятиях?



4. Каковы основные цели и задачи контроллинга?
5. Какое место занимает контроллинг в системе управления организацией?
6. Каковы основные виды контроллинга?
7. Цель контроллинга в системе управления персоналом и его задачи?

#### **Практическая работа №4 (2 часа)**

*Метод активного / интерактивного обучения – метод лекция-проблема(2 час.)*

1. Охарактеризовать миссию аудита персонала?
2. Каковы особенности правоприменительной практики аудита персонала?
3. Охарактеризовать многогранность и многоаспектность сферы аудита персонала.
4. Понятие системности применительно к аудиту персонала?
5. Перечислить и кратко охарактеризовать основные группы методов, применяемые в процессе аудиторского контроля деятельности трудовых ресурсов?
6. Наиболее часто применяемые на практике методы аудиторского контроля деятельности трудовых ресурсов?
7. Основные подходы к разработке методик аудита персонала и их характеристика?
8. Направления аудиторской экспертизы?
9. Как проявляются особенности технологии организации аудита персонала?
10. Социально-экономическая направленность аудита, ее направления?
11. Особенности периодичности и объема аудита?

#### **Практическая работа №5 (4 часа)**

*Метод активного / интерактивного обучения – метод лекция-проблема(2 час.)*

1. Перечислить признаки классификации аудита персонала?

2. Охарактеризовать аудит персонала по периодичности проведения?
3. Охарактеризовать аудит персонала по объему проверки?
4. Охарактеризовать аудит персонала по уровню проверки?
5. Аудит персонала в организационно-технологическом, социально-психологическом, экономическом аспектах?
6. Аудит персонала на стратегическом, функциональном (операционном) и линейном (управленческом) уровне?

#### **Практическая работа №6 (4 часа)**

***Метод активного / интерактивного обучения – метод лекция-проблема(2 час.)***

1. Основные подходы к исследованию деятельности по управлению персоналом, их характеристика?
2. Каковы основные задачи и этапы аудиторского эксперимента?
3. Основные инструменты аудита персонала, их характеристика?

#### **Практическая работа №7 (4 часа)**

***Метод активного / интерактивного обучения – метод лекция-проблема(2 час.)***

1. Какие основные задачи выполняются на этапе предварительного аудита и с какой целью?
2. Перечислить и кратко охарактеризовать обязательные этапы аудита персонала?
3. Каковы основные направления анализа социального паспорта организации и их характеристика?
4. Каковы цели социологического обследования?
5. Перечислить и охарактеризовать этапы конструирования методики социологического обследования?
6. Каково содержание рабочей программы аудитора?

#### **Практическая работа №8 (4 часа)**

***Метод активного / интерактивного обучения – метод лекция-проблема(2 час.)***

1. Какова структура и основные элементы содержания аудиторского заключения?
2. Кто подписывает аудиторское заключение?
3. Составные части аудиторского заключения?
4. Какова цель аудиторского заключения?
5. Каковы причины изменений, вносимых в положительное аудиторское заключение

#### **Практическая работа №9 (4 часа)**

*Метод активного / интерактивного обучения – метод лекция-проблема(2 час.)*

1. Что является целью анализа трудовых показателей предприятия?  
Основные направления анализа трудовых показателей и их содержание?
2. Задачи анализа трудовых показателей?
3. Виды анализа трудовых показателей?
4. Затраты на персонал, состав и краткая характеристика?

#### **Практическая работа №10 (4 часа)**

*Метод активного / интерактивного обучения – метод лекция-проблема(2 час.)*

1. Охарактеризовать понятие «производительность труда».
2. Каковы цели и направления анализа производительности труда?
3. Какие факторы способствуют повышению производительности труда и эффективности производства?
4. Как рассчитать производительность труда на одного работающего в организации? В какой зависимости находится этот показатель от трудоемкости продукции?

#### **Практическая работа №11(4 часа)**

*Метод активного / интерактивного обучения – метод лекция-проблема(2 час.)*

Задача.

1. Metallургический комбинат за год произвел а) 50 тыс. т проката; б) 45 тыс. т; в) 56 тыс. т, а среднесписочная численность работников комбината за год составила а) 2000 человек; б) 3000 чел.; в) 1500 чел. Определить производительность труда (в натуральном выражении). Как изменится производительность труда во всех трех вариантах, если: а) среднесписочная численность увеличится на 10%; б) объем товарной продукции снизится на 10 %; в) объем товарной продукции увеличится на 15%, а среднесписочная численность работников снизится на 5 %.

Задача.

2. Производительность труда на предприятии в натуральном выражении равна а) 40 т., б) 60 т., в) 75 т. Среднесписочная численность работников за год равна а) 1500 человек, б) 2000 человек, в) 3000 человек. Определить объем производства продукции за год.

### **Практическая работа №12 (4 часа)**

***Метод активного / интерактивного обучения – метод лекция-проблема(2 час.)***

Задача.

Годовой объем производства продукции на предприятии составил а) 120 тыс. т., б) 150 тыс. т.; в) 200 тыс.т. Производительность труда составила а) 50 т., б) 70 т., в) 90 т. Определить среднесписочную численность работников за период.

Задача.

Предприятие за год произвело изделий *A* на 2 млн. руб., изделий *B* на 1,5 млн. руб. и изделий *B* на 1 млн. руб. Среднесписочная численность работников предприятия за год составила а) 1000 человек, б) 1500 человек, в) 900 чел. Определить среднегодовую выработку продукции на одного работника.

### **Практическая работа №13 (4 часа)**

***Метод активного / интерактивного обучения – метод лекция-проблема(2 час.)***

Задача.

Предприятие за год произвело изделий *A* - 5 тыс. единиц, изделий *B* - 10 тыс. единиц. Полная трудоемкость изделия *A* в отчетном году составила 10 нормо-час, изделия *B* - 6 нормо-час. Среднесписочная численность работников предприятия за год была равна а) 500 чел., б) 700 чел., в) 450 чел. Определить производительность труда одного работника.

Задача.

На предприятии снижение трудоемкости продукции по сравнению с базовым уровнем составило а) 25%, б) 35%, в) 15%. Определить прирост производительности труда.

### **Практическая работа №14 (4 часа)**

***Метод активного / интерактивного обучения – метод лекция-проблема(2 час.)***

Задача.

На предприятии рост производительности труда по сравнению с базовым уровнем составил а) 25%, б) 20%, в) 15%. Определить снижение трудоемкости продукции.

Задача.

Затраты труда на производство продукции на предприятии за год составили:

1) основных рабочих-сдельщиков а) 150000 чел.-час, б) 160000 чел.-час., в) 130000 чел.час.

2) основных рабочих-повременщиков а) 50000 чел.-час., б) 60000 чел.-час., в) 40000чел.-час.

3) вспомогательных рабочих основных цехов а) 50000 чел.-час., б) 60000 чел.-час., в) 45000 чел.-час.

4) рабочих вспомогательных участков и служб, занятых обслуживанием производства а) 75000 чел.-час., б) 65000 чел.-час., в) 80000 чел.-час.

5) руководителей а) 35000 чел.-час., б) 45000 чел.-час., в) 30000 чел.-час.

6) специалистов а) 70000 чел.-час., б) 75000 чел.-час., в) 80000 чел.-час.

Определить: 1. Технологическая трудоемкость, 2. Трудоемкость обслуживания производства, 3. Производственная трудоемкость, 4. Трудоемкость управления производством, 5. Полная трудоемкость.

### **Практическая работа №15 (4 часа)**

***Метод активного / интерактивного обучения – метод лекция-проблема(2 час.)***

Задача.

В базовом периоде трудоемкость изделия *A* составляла 15 нормо-час, в отчетном - 10 нормо-час; трудоемкость изделия *B* в базовом периоде - 5 нормо-час, в отчетном периоде 3 нормо-час. Выпуск продукции в отчетном году составил по изделию *A* 10 тыс. единиц, по изделию *B* 15 тыс. единиц.

Определить 1. индекс затрат рабочего времени, 2. индекс производительности труда.

Задача.

В отчетном периоде на предприятии произведено изделий *A* - 10 тыс. единиц (в базовом периоде - 9 тыс. единиц), изделий *B* - 5 тыс. единиц (в базовом периоде - 4 тыс. единиц). Стоимость единицы изделия *A* - 5 руб., изделия *B* - 10 руб. Среднесписочная численность работников предприятия в отчетном периоде - 1000 человек, в базовом - 1100 человек. Определить индекс производительности труда.

### **Практическая работа №16 (6 часов)**

***Метод активного / интерактивного обучения – метод лекция-проблема(2 час.)***

Задача.

Общий выпуск продукции на предприятии составил: а) 10 000 изделий, б) 30 000 изделий, в) 15000 изделий. По плану:

а) 90% изделий 1-го сорта (цена - 10 руб. за одно изделие) и 10% изделий 2-го сорта (цена 8 руб. за одно изделие),

б) 95 % изделий 1-го сорта (цена – 15 руб. за одно изделие) и 5 % изделий 2-го сорта (цена 10 руб. за одно изделие)

в) 80% изделий 1-го сорта (цена – 20 руб. за одно изделие) и 20 % изделий 2-го сорта (цена 15 руб. за одно изделие).

Фактически выпущено изделий:

а) 1-го сорта 85% и 2-го сорта - 15%.

б) 1-го сорта 90% и 2-го сорта – 10%

в) 1-го сорта 75% и 2-го сорта – 25%

Определить потери роста производительности труда из-за несоблюдения плановой сортности.

### Практическая работа №17 (4 часа)

Задача.

На основе приведенных в таблице 1 данных о работе предприятия определить недостающие показатели и заполнить таблицу. Определить влияние факторов на изменение среднегодовой выработки одного работающего методом цепных подстановок. Сделать выводы.

Таблица 1.

п/п	Показатели	План	Отчет	Отклонение (+/-)	% выполнения плана
1	2	3	4	5	6
1	Товарная продукция, тыс. руб.	137 829,00	146 858,00		
2	Среденесписочная численность ППП, чел	1 583,00	1 589,00		
3	Среднегодовая выработка одного работающего, тыс. руб				
4	Удельный вес рабочих в численности ППП, %	91,09%	91,25%		
5	Среднегодовая выработка одного рабочего, тыс. руб.				

### III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине «Кадровый аудит, контроллинг и консалтинг» представлено в Приложении 1 и включает в себя:

- план-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине, в том числе примерные нормы времени на выполнение по каждому заданию;
- характеристика заданий для самостоятельной работы обучающихся и методические рекомендации по их выполнению;
- требования к представлению и оформлению результатов самостоятельной работы;
- критерии оценки выполнения самостоятельной работы.

#### I. КОНТРОЛЬ ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛЕЙ КУРСА

п/п	Контролируемые разделы / темы дисциплины	Коды и этапы формирования компетенций		Оценочные средства	
				текущий контроль	промежуточная аттестация
	МОДУЛЬ 1. Аудит персонала	ПК-28	<b>Знает</b> основы проведения аудита и контроллинга персонала, знать о важнейших методах экономического и статистического анализа трудовых показателей, методах бюджетирования затрат на персонал	Доклад, сообщение (УО-3) Тест (ПР-1)	Вопросы к экзамену № 1-66
			<b>Умеет</b> проводить Кадровый аудит, контроллинг и консалтинг и уметь применять их на практике, пользоваться важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат	Тест (ПР-1) Практическая работа (ПР-6)	



			на персонал		
			<b>Владеет</b> основами проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	Тест (ПР-1) Практическая работа (ПР-6) контрольная работа (ПР-2);	
			<b>Знает</b> навыки и методы сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыки сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыки получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала	Доклад, сообщение (УО-3) Тест (ПР-1)	
	МОДУЛЬ 2. Трудовые показатели и затраты труда организации	ПК-21	<b>Умеет</b> Проводить сбор информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала. Проводить сбор информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также умеет получать обратную связь и обработку результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала	Тест (ПР-1) Практическая работа (ПР-6)	Вопросы к экзамену № 1-66

			<p><b>Владеет</b> навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала</p>	<p>Тест (ПР-1) Практическая работа (ПР-6) контрольная работа (ПР-2);</p>	
--	--	--	---	--	--

Типовые контрольные задания, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, а также критерии и показатели, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, представлены в Приложении 2.

## **V. СПИСОК УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **Основная литература**

1. Управление персоналом: Учебник для вузов / Бурцев, В.В. Организация системы внутреннего контроля коммерческой организации. – М.: Экзамен, 2013. – 319 с.
2. Веснин, В.Р. Практический менеджмент персонала. – М.: Юристъ, 2016. – 495 с.
3. Контроллинг как инструмент управления предприятием / Под ред. Н.Г.Данилочкиной. – М.:ЮНИТИ, 2015. – 273 с.
4. Никонова, Т.В., Сухарев, С.А. Управленческий и кадровый аудит / Под ред. проф. Ю.Г. Одегова. – М.: Экзамен, 2016. – 180 с.

5. Одегов, Ю.Г., Никонова, Т.В. Кадровый аудит, контроллинг и консалтинг: Учеб. пособ. – М.: Экзамен, 2014. – 448 с.

6. Управление персоналом: Учебн. / Под ред. проф. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 526 с.

7. Сущность контроллинга и аудит персонала / Синявец Т. Д. Режим доступа

[http://lib.dvfu.ru:8080/search/query?term\\_1=%D0%BA%D0%B0%D0%B4%D1%80%D0%BE%D0%B2%D1%8B%D0%B9+%D0%B0%D1%83%D0%B4%D0%B8%D1%82&theme=FEFU](http://lib.dvfu.ru:8080/search/query?term_1=%D0%BA%D0%B0%D0%B4%D1%80%D0%BE%D0%B2%D1%8B%D0%B9+%D0%B0%D1%83%D0%B4%D0%B8%D1%82&theme=FEFU)

8. Аудит, контроллинг и оценка расходов на персонал : учебно-практическое пособие для вузов / [Е. А. Митрофанова, А. В. Софиенко] ; под ред. А. Я. Кибанова ; Государственный университет управления/ Москва : Проспект, 2015. Режим доступа

9. [http://lib.dvfu.ru:8080/search/query?term\\_1=%D0%BA%D0%B0%D0%B4%D1%80%D0%BE%D0%B2%D1%8B%D0%B9+%D0%B0%D1%83%D0%B4%D0%B8%D1%82&theme=FEFU](http://lib.dvfu.ru:8080/search/query?term_1=%D0%BA%D0%B0%D0%B4%D1%80%D0%BE%D0%B2%D1%8B%D0%B9+%D0%B0%D1%83%D0%B4%D0%B8%D1%82&theme=FEFU)

10. Эффективность кадрового аудита на предприятии / Е. Цветкова. год 2012 Режим доступа

11. [http://lib.dvfu.ru:8080/search/query?match\\_1=MUST&field\\_1&term\\_1=%D0%BA%D0%B0%D0%B4%D1%80%D0%BE%D0%B2%D1%8B%D0%B9+%D0%B0%D1%83%D0%B4%D0%B8%D1%82&sort=relevance&pageNumber=2&theme=FEFU](http://lib.dvfu.ru:8080/search/query?match_1=MUST&field_1&term_1=%D0%BA%D0%B0%D0%B4%D1%80%D0%BE%D0%B2%D1%8B%D0%B9+%D0%B0%D1%83%D0%B4%D0%B8%D1%82&sort=relevance&pageNumber=2&theme=FEFU)

12. С.В. Левушкина/ Кадровая политика и кадровый аудит организаций/ Ставропольский государственный аграрный университет Режим доступа

[http://lib.dvfu.ru:8080/search/query?match\\_1=MUST&field\\_1&term\\_1=%D0%BA%D0%B0%D0%B4%D1%80%D0%BE%D0%B2%D1%8B%D0%B9+%D0%B0%D1%83%D0%B4%D0%B8%D1%82&sort=relevance&pageNumber=1&theme=FEFU](http://lib.dvfu.ru:8080/search/query?match_1=MUST&field_1&term_1=%D0%BA%D0%B0%D0%B4%D1%80%D0%BE%D0%B2%D1%8B%D0%B9+%D0%B0%D1%83%D0%B4%D0%B8%D1%82&sort=relevance&pageNumber=1&theme=FEFU)

13. Ж. Ю. Кургаева/ Кадровая политика и кадровый аудит организации/ Казанский национальный исследовательский технологический университет Режим доступа

[http://lib.dvfu.ru:8080/search/query?match\\_1=MUST&field\\_1&term\\_1=%D0%B A%D0%B0%D0%B4%D1%80%D0%BE%D0%B2%D1%8B%D0%B9+%D0%B 0%D1%83%D0%B4%D0%B8%D1%82&sort=relevance&pageNumber=1&theme =FEFU](http://lib.dvfu.ru:8080/search/query?match_1=MUST&field_1&term_1=%D0%B A%D0%B0%D0%B4%D1%80%D0%BE%D0%B2%D1%8B%D0%B9+%D0%B 0%D1%83%D0%B4%D0%B8%D1%82&sort=relevance&pageNumber=1&theme =FEFU)

14. Кадровый аудит : численность работников для целей налогообложения / Т. И. Кисилевич, К. Н. Деревянко./ Год 2012 Режим доступа

[http://lib.dvfu.ru:8080/search/query?match\\_1=MUST&field\\_1&term\\_1=%D0%B A%D0%B0%D0%B4%D1%80%D0%BE%D0%B2%D1%8B%D0%B9+%D0%B 0%D1%83%D0%B4%D0%B8%D1%82&sort=relevance&pageNumber=1&theme =FEFU](http://lib.dvfu.ru:8080/search/query?match_1=MUST&field_1&term_1=%D0%B A%D0%B0%D0%B4%D1%80%D0%BE%D0%B2%D1%8B%D0%B9+%D0%B 0%D1%83%D0%B4%D0%B8%D1%82&sort=relevance&pageNumber=1&theme =FEFU)

15. Методические рекомендации по трансформации элементов системы управления персоналом в системе качества : (на примере кадрового аудита) / Н. В. Мордовченко, А. А. Сироткин./ Год 2009 Режим доступа

[http://lib.dvfu.ru:8080/search/query?match\\_1=MUST&field\\_1&term\\_1=%D0%B A%D0%B0%D0%B4%D1%80%D0%BE%D0%B2%D1%8B%D0%B9+%D0%B 0%D1%83%D0%B4%D0%B8%D1%82&sort=relevance&pageNumber=3&theme =FEFU](http://lib.dvfu.ru:8080/search/query?match_1=MUST&field_1&term_1=%D0%B A%D0%B0%D0%B4%D1%80%D0%BE%D0%B2%D1%8B%D0%B9+%D0%B 0%D1%83%D0%B4%D0%B8%D1%82&sort=relevance&pageNumber=3&theme =FEFU)

16. Аудит и контроллинг персонала организации : учебное пособие для вузов по экономическим специальностям / [П. Э. Шлендер, М. П. Куркина, В. М. Лаврентьев и др.] ; под ред. П. Э. Шлендера./Место публикации/Москва : Вузовский учебник, 2009. Режим доступа

17. [http://lib.dvfu.ru:8080/search/query?term\\_1=%D1%83%D0%BF%D1 %80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D1%87%D0%B5%D1% 81%D0%BA%D0%B8%D0%B9+%D1%83%D1%87%D0%B5%D1%82+%D0% B8+%D1%83%D1%87%D0%B5%D1%82+%D0%BF%D0%B5%D1%80%D1% 81%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%B0&theme=FEFU](http://lib.dvfu.ru:8080/search/query?term_1=%D1%83%D0%BF%D1 %80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D1%87%D0%B5%D1% 81%D0%BA%D0%B8%D0%B9+%D1%83%D1%87%D0%B5%D1%82+%D0% B8+%D1%83%D1%87%D0%B5%D1%82+%D0%BF%D0%B5%D1%80%D1% 81%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%B0&theme=FEFU)

### **Дополнительная литература**

1. Адамов, В.Е., Ильенкова, С.Д, Сиротина, Т.П., Смирнов, С.А. Экономика и статистика фирм. – М.: Финансы и статистика, 2016. – 240 с.
2. Иванцевич, Дж.М., Лобанова, А.А. Человеческие ресурсы управления. – М.: Дело, 2015. – 301 с.
3. Карташова, Л.В., Никонова, Т.В., Соломанидина, Т.О. Организационное поведение. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 220 с.
4. Кулинцев, И.И. Экономика и социология труда. – М.: Центр экономики и маркетинга, 2013. – 273 с.
5. Майер, Э. Контроллинг как система мышления и управления. – М.: Финансы и статистика, 2013. – 93 с.
6. Манн, Р., Майер, Э. Контроллинг для начинающих / Пер. с нем. – М.: Финансы и статистика, 2015. – 208 с.
7. Робертсон, Дж. Аудит / Пер. с англ.. – М.: Дело, 2016. – 800 с.
8. Аудит и контроллинг персонала и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П.Колосовой. – М.: Изд-во МГУ, 2016. – 489 с.
9. Алиев И.М., Горелов Н.А., Ильина Л.О. Аудит и контроллинг персонала : учебник- М.: Издательство Юрайт, 2015.-671 с.
10. Организация и регулирование оплаты труда: Учебное пособие/ под ред. М.Е. Сорокиной.-М.: Вузовский учебник 2009
11. Остапенко Ю.М.Аудит и контроллинг персонала: Учебное пособие.- 2-е издание.-М.: ИНФРА-М, 2013

### **Интернет-сайты и порталы**

1. [www.mintrud.ru](http://www.mintrud.ru) - сайт Министерства труда и социального развития РФ.
2. [www.kadrovik.ru](http://www.kadrovik.ru) - журнал "Справочник кадровика".
3. [www.hrm.ru](http://www.hrm.ru) - специализированный сайт для HR-менеджеров.
4. [www.top-personal.ru](http://www.top-personal.ru) - журнал "Управление персоналом".

5. [www.informika.ru](http://www.informika.ru) - сайт Минобразования РФ, раздел "Путеводитель по Интернету".

### **Электронные ресурсы**

1. Теплякова, Т. Ю. Контроллинг: учебное пособие / Т. Ю. Теплякова. - Ульяновск: УлГТУ, 2017. - 142 с. [Электронный ресурс]. – URL: <http://window.edu.ru/resource/516/74516>

2. Контроллинг: методические указания для проведения практических занятий / сост. И.С. Большухина. - Ульяновск: УлГТУ, 2013. - 59 с. [Электронный ресурс]. – URL: <http://window.edu.ru/resource/737/71737>

3. Богатырева, М.Р. Управление персоналом в организации: учебный справочник. – Уфа: РИЦ БашГУ, 2017. – 80 с. [Электронный ресурс]. – URL: <http://window.edu.ru/resource/637/78637>

4. Горбатова, М.М. Методы управления персоналом: Учебное пособие. – Социально-психологический факультет Кемеровского государственного университета. [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.spf.kemsu.ru/portal/uprperson.shtml>

5. Дейнека, А.В., Жуков, Б.М. Современные тенденции в управлении персоналом: Учебное пособие. – Издательство «Академия Естествознания». [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.monographies.ru/53>

6. Маслов, Е.В. Управление персоналом предприятия. [Электронный ресурс]. – URL: <http://enbv.narod.ru/text/Econom/maslov/index.html>

7. Моргунов, Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.ecsocman.edu.ru/text/19177037/>

8. Управление персоналом: Учебник /под ред. Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л. Административно-управленческий портал АУР.Ru [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.aup.ru/books/m152/>

9. Управление человеческими ресурсами: менеджмент и консультирование / В.А.Александров, Т.С.Вещугина, В.И.Герчиков,

В.Л.Доблаев, В.С.Дудченко, О.И.Зеленова, Т.Н.Лобанова, Е.П.Попова,  
К.В.Решетникова, Н.В.Севастьянова, Е.И.Соболь, С.Р.Филонович,  
В.В.Щербина. [Электронный ресурс]. – URL:  
<http://www.ecsocman.edu.ru/text/19209218/>

10. Управление человеческими ресурсами: методические указания / составитель М. В. Борисова. – Ульяновск: УлГТУ, 2014. – 111 с. [Электронный ресурс]. – URL: <http://window.edu.ru/resource/541/74541>

### **Технические средства обеспечения дисциплины**

1. Ноутбук или компьютер: операционная система Microsoft Windows 98SE/2000/Me/XP; процессор Pentium 166 МГц; 64 МБ оперативной памяти; звуковое устройство; 8-скоростное устройство для чтения компакт-дисков или DVD-дисков.

2. Microsoft Word

3. Microsoft Excel

4. Microsoft PowerPoint

5. Microsoft Publisher

6. КонсультантПлюс / Гарант

7. Microsoft Internet Explorer/ Mozilla Firefox/ Opera

## **VI. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

Реализация дисциплины «Кадровый аудит, контроллинг и консалтинг» предусматривает следующие виды учебной работы: лекции, практические работы, самостоятельную работу студентов, текущий контроль и промежуточную аттестацию.

Освоение курса дисциплины «Кадровый аудит, контроллинг и консалтинг» предполагает рейтинговую систему оценки знаний студентов и предусматривает со стороны преподавателя текущий контроль за

посещением студентами лекций, подготовкой и выполнением всех практических работ с обязательным предоставлением отчета о работе, выполнением всех видов самостоятельной работы.

Промежуточной аттестацией по дисциплине «Кадровый аудит, контроллинг и консалтинг» является экзамен, который проводится в виде тестирования.

В течение учебного семестра обучающимся нужно:

- освоить теоретический материал (20 баллов);
- успешно выполнить аудиторные и контрольные задания (50 баллов);
- своевременно и успешно выполнить все виды самостоятельной работы (30 баллов).

Студент считается аттестованным по дисциплине «Кадровый аудит, контроллинг и консалтинг» при условии выполнения всех видов текущего контроля и самостоятельной работы, предусмотренных учебной программой.

Критерии оценки по дисциплине «Кадровый аудит, контроллинг и консалтинг» для аттестации на экзамене следующие: 86-100 баллов – «отлично», 76-85 баллов – «хорошо», 61-75 баллов – «удовлетворительно», 60 и менее баллов – «неудовлетворительно».

Пересчет баллов по текущему контролю и самостоятельной работе производится по формуле:

$$P(n) = \sum_{i=1}^m \left[ \frac{O_i}{O_i^{max}} \times \frac{k_i}{W} \right],$$

где:  $W = \sum_{i=1}^n k_i^n$  для текущего рейтинга;

$W = \sum_{i=1}^m k_i^n$  для итогового рейтинга;

$P(n)$  – рейтинг студента;

$m$  – общее количество контрольных мероприятий;



$n$  – количество проведенных контрольных мероприятий;

$O_i$  – балл, полученный студентом на  $i$ -ом контрольном мероприятии;

$O_i^{max}$  – максимально возможный балл студента по  $i$ -му контрольному мероприятию;

$k_i$  – весовой коэффициент  $i$ -го контрольного мероприятия;

$k_i^n$  – весовой коэффициент  $i$ -го контрольного мероприятия, если оно является основным, или 0, если оно является дополнительным.

### **Рекомендации по планированию и организации времени,**

#### **отведенного на изучение дисциплины**

Оптимальным вариантом планирования и организации студентом времени, необходимого для изучения дисциплины, является равномерное распределение учебной нагрузки, т.е. систематическое ознакомление с теоретическим материалом на лекционных занятиях и закрепление полученных знаний при подготовке и выполнении практических работ и заданий, предусмотренных для самостоятельной работы студентов.

В рамках практических занятий предусмотрено выполнение студентами творческих заданий, решение кейс-задач, тестирование и решение расчетных и ситуационных задач. Задания для практических занятий по дисциплине «Кадровый аудит, контроллинг и консалтинг» и критерии их оценки представлены в Приложении 2.

Самостоятельная подготовка к практическим занятиям может вестись с использованием списка основной и дополнительной литературы, изучения опыта работы отечественных и зарубежных фирм по стратегическому управлению организациями в конкурентной рыночной среде.

Самостоятельная работа - важный и существенный этап в обучении студентов. Она нацелена на повышение уровня теоретического и практического усвоения студентами данного курса, направленного на поиск творче-

ских управленческих решений. Самостоятельная работа - это планируемая работа студентов, которую они выполняют по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его прямого участия.

Самостоятельная работа необходима не только для освоения дисциплины «Кадровый аудит, контроллинг и консалтинг», но и для формирования навыков самостоятельной работы как в учебной, так и профессиональной деятельности. Каждый студент учится самостоятельному решению проблем, нахождению оригинальных творческих решений.

Самостоятельная работа выполняется студентами с использованием предложенной им методической литературы и необходимых дидактических материалов, что позволяет облегчить работу и совершенствовать ее качество.

В объем самостоятельной работы по дисциплине включается: подготовка к семинарским и практическим занятиям; составление глоссария; подготовка к экзамену.

Начиная изучение дисциплины «Кадровый аудит, контроллинг и консалтинг», студенту необходимо:

- ознакомиться с программой, изучить список рекомендуемой литературы; к программе курса необходимо будет возвращаться постоянно, по мере усвоения каждой темы в отдельности, для того чтобы понять: достаточно ли полно изучены все вопросы;

- внимательно разобраться в структуре дисциплины «Кадровый аудит, контроллинг и консалтинг», в системе распределения учебного материала по видам занятий, формам контроля, чтобы иметь представление о курсе в целом, о лекционной и практической части всего курса изучения;

- обратиться к методическим пособиям по дисциплине «Кадровый аудит, контроллинг и консалтинг», позволяющим ориентироваться в последовательности выполнения заданий.

*Методические указания по подготовке и проведению семинара.*

При подготовке к семинару

Студенты заранее получают вопросы для обсуждения и задание подбирают литературу и определяют источники информации для самостоятельного изучения. Выполняют опережающие индивидуальные или групповые задания творческого характера (по усмотрению студентов). Готовят доклады, сообщения, иллюстрационный материал.

I. Организационная часть (10 мин.) (Сообщение темы, цели, задач, плана. Перечисление литературных источников).

II. Подготовительная часть (10 мин) (Повторение основных вопросов предыдущей лекции. Подготовка или самоподготовка учащихся по вопросам семинара).

III. Семинарское занятие (50 мин.) (Заслушивание докладов, сообщений, демонстрация иллюстративного материала, организация дискуссии)

IV. Контролирующая часть семинара (20 мин.) (Контрольно-корректирующая проверка. Проверка основных знаний и умений по теме.

V. Заключительная часть семинара (10 мин.) (Подведение итогов работы на семинаре, оценивание работы учащихся, запись домашнего задания).

В ходе учебы студент обязан активно использовать все формы обучения – посещать лекции и практические занятия, получать консультации преподавателя и выполнять самостоятельную работу.

Процесс изучения дисциплины включает в себя:

1. Работу под руководством преподавателя (лекции, практические занятия, консультации преподавателя по подготовке докладов, решению задач и выполнению аналитических разработок, консультации преподавателя по вопросам, в которых студент не смог разобраться самостоятельно, и консультация преподавателя перед зачётом).

2. Самостоятельную работу студента (проработка текстов лекций, подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск и изучение фундаментальной и современной научной литературы, написание докладов,

анализ и обработка статистических данных при выполнении аналитической работы по одной из рекомендованных преподавателем задач, а также подготовка к сдаче зачета).

Алгоритм подготовки студентов при изучении дисциплины «Кадровый аудит, контроллинг и консалтинг».

1. Посещение лекций. Лекции – это систематическое устное изложение учебного материала. На них студент получает основной объем информации по каждой конкретной теме. Лекции обычно носят проблемный характер и нацелены на освещение наиболее трудных и дискуссионных вопросов. Знакомя студентов с разными методологическими подходами к анализу управленческих явлений, которые используются представителями различных школ управления, они призваны способствовать формированию навыков самостоятельной работы с научной литературой.

Предполагается, что студенты приходят на лекции, предварительно проработав соответствующий учебный материал по источникам, рекомендуемым программой. Часто студентам трудно разобраться с дискуссионными вопросами, дать однозначный ответ. Преподаватель, сравнивая различные точки зрения, излагает свой взгляд и нацеливает студентов на дальнейшие исследования и поиск научных решений. После лекции желательно вечером перечитать и закрепить полученную информацию, тогда эффективность ее усвоения значительно возрастает.

2. Практические занятия. Эти занятия в равной мере направлены на совершенствование индивидуальных навыков решения теоретических и прикладных задач, выработку навыков интеллектуальной работы, а также ведения дискуссий. Конкретные пропорции разных видов работы в группе, а также способы их оценки определяются преподавателем, ведущим занятия.

На практическом занятии студенты под руководством преподавателя обсуждают дискуссионные вопросы, заслушивают доклады, проводят деловые игры, решают задачи, отвечают на вопросы тестов, закрепляя приобретенные знания. Для успешного проведения практического занятия

студенту следует тщательно подготовиться. Основной формой подготовки студентов к практическим занятиям является самостоятельная работа с учебно-методическими материалами, научной литературой, статистическими данными, информацией о социально-экономических событиях в России.

Изучив конкретную тему, студент может определить, насколько хорошо он в ней разобрался. Если какие-то моменты остались непонятными, целесообразно составить список вопросов и на практическом занятии задать их преподавателю. На практических занятиях студент набирает баллы по текущей успеваемости в рамках модульного обучения, поэтому важно проявить себя с лучшей стороны. Практическое занятие предоставляет студенту возможность творчески раскрыться, проявить инициативу и развить навыки публичного ведения дискуссий и общения.

3. Самостоятельная работа студентов. Самостоятельная работа предполагает изучение учебной и научной литературы, материалов лекций, систематизацию прочитанного материала, подготовку сообщений и докладов, решение задач, написание домашней работы, работу со статистическим материалом, выполнение аналитических разработок, подготовку к научной студенческой конференции.

3.1. Выполнение аналитических работ. Этот вид самостоятельной работы нужен для того, чтобы студент научился:

- осуществлять поиск дополнительной литературы и статистики по выбранной теме и работать с ней;
- кратко и логично излагать, анализировать и обобщать прочитанный материал;
- на основе сравнительного анализа различных теоретических подходов формировать свою точку зрения по рассматриваемым вопросам,
- использовать теоретические концепции, управленческие модели и функциональные зависимости для исследования особенностей и закономерностей функционирования реальной системы управления

персоналом, оценки ожидаемых последствий тех или иных политических мер, используемых правительством для решения конкретных проблем.

3.2. Подготовка к докладу. Доклад готовится по определенной теме, под руководством преподавателя, с использованием дополнительной литературы. Доклады заслушиваются на семинарских занятиях. Лучшие доклады могут быть представлены на ежегодной апрельской конференции по рекомендации преподавателя.

### **Рекомендации по работе с литературой**

Наиболее предпочтительна потемная последовательность в работе с литературой. Ее можно представить в виде следующего примерного алгоритма:

- ознакомление с рабочей учебной программой и учебно-методическим комплексом дисциплины;
- изучение основной учебной литературы;
- проработка дополнительной (учебной и научной) литературы.

В ходе чтения очень полезно, хотя и не обязательно, делать краткие конспекты прочитанного, выписки, заметки, выделять неясные, сложные для восприятия вопросы. В целях прояснения последних нужно обращаться к преподавателю. По завершении изучения рекомендуемой литературы полезно проверить уровень своих знаний с помощью контрольных вопросов для самопроверки.

Литература имеется в библиотеке университета.

### **Рекомендации по подготовке к экзамену**

Итоговым контролем при изучении дисциплины «Кадровый аудит, контроллинг и консалтинг» является экзамен. Примерный перечень вопросов к экзамену содержится в Приложении 2. Указанные вопросы по дисциплине обновляются на начало учебного года. Непосредственно перед сессией вопросы могут обновляться. Обновленный перечень вопросов к экзамену выдается студентам перед началом экзаменационной сессии. На экзамене

студенту предлагается ответить на один – два вопроса по изученным разделам дисциплины. Цель экзамена – проверка и оценка уровня полученных студентом специальных познаний по учебной дисциплине, а также умения логически мыслить, аргументировать избранную научную позицию, реагировать на дополнительные вопросы, ориентироваться в массиве дефиниций и категорий. Оценке подлежит также и правильность речи студента. Дополнительной целью итогового контроля в виде экзамена является формирование у студента таких качеств, как организованность, ответственность, трудолюбие, самостоятельность. Таким образом, экзамен по дисциплине проверяет сложившуюся у студента систему знаний по данной отрасли права и играет большую роль в подготовке будущего специалиста, способствует получению фундаментальной и специальной подготовки в области управления персоналом.

При подготовке к экзамену студент должен правильно и рационально распланировать свое время, чтобы успеть качественно и на высоком уровне подготовиться к ответам по всем вопросам. экзамен призван побудить студента получить дополнительно новые знания. Во время подготовки к экзамену студенты также систематизируют знания, которые они приобрели при изучении разделов курса. Это позволяет им уяснить логическую структуру курса, объединить отдельные темы в единую систему, увидеть перспективы развития управления персоналом.

Рекомендуемые учебники и специальная литература при изучении курса, имеются в рекомендованном списке литературы в рабочей программе по данному курсу, также их называет студентам преподаватель на первой лекции.

Студент в целях получения качественных и системных знаний должен начинать подготовку к экзамену задолго до его проведения, лучше с самого начала лекционного курса. Для этого, как уже отмечалось, имеются в учебно-методическом пособии примерные вопросы к экзамену. Целесообразно при

изучении курса пользоваться рабочей программой и учебно-методическим комплексом. Также необходимо изучение практики управления персоналом.

Самостоятельная работа по подготовке к экзамену во время сессии должна планироваться студентом, исходя из общего объема вопросов, вынесенных на зачёт и дней, отведенных на подготовку к экзамену. При этом необходимо, чтобы последний день или часть его, был выделен для дополнительного повторения всего объема вопросов в целом. Это позволяет студенту самостоятельно перепроверить уровень усвоения материала. Важно иметь в виду, что для целей воспроизведения материала учебного курса большую вспомогательную роль может сыграть информация, которая содержится в рабочей программе курса.

Модульно-рейтинговая схема предполагает, что студент для получения экзаменационной оценки по данной дисциплине должен набрать 100 баллов. Баллы, характеризующие успеваемость студента по дисциплине, набираются им в течение всего периода обучения за изучение модулей: на аудиторных занятиях, промежуточном контроле.

Баллы присуждаются по результатам работы на лекциях, за выполнение практических и самостоятельных заданий. Дополнительные «премиальные» баллы студент может получить за посещаемость занятий. Максимальное количество баллов за работу на практическом занятии можно получить, демонстрируя хорошее знание текста учебника, умение формировать и аргументировать собственную позицию.

На основании набранных баллов, успеваемость студентов в семестре определяется следующими оценками: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно» за дисциплины, закрываемые экзаменами или дифференцированными зачетами. Результаты сдачи зачетов оцениваются отметкой «зачтено» или «не зачтено». Студент, набравший менее 61 балла получает итоговую оценку – не зачтено, более 61 балла – зачтено.



## **VII. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине «Кадровый аудит, контроллинг и консалтинг» необходимы:

Аудитории, оснащенные мультимедийным проектором, с выходом в ИНТЕРНЕТ для проведения семинаров. Аудитории, оснащённые компьютерами, с установленным пакетом программ Project Expert.

В материально-техническое обеспечение дисциплины «Кадровый аудит, контроллинг и консалтинг» входит компьютерный класс минимум на 20 компьютеров, подключённый к сети «Интернет», с установленным на компьютерах стандартным программным обеспечением и дополнительно:

- компьютерная база знаний по управлению персоналом на сервере.



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«Дальневосточный федеральный университет»**  
(ДФУ)

---

---

**ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА**

**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ  
САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ  
по дисциплине «Кадровый аудит, контроллинг и консалтинг»  
Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом  
Форма подготовки очная**

**Владивосток  
2017**

## **Самостоятельная работа студентов по курсу «Кадровый аудит, контроллинг и консалтинг» (160 ч.)**

Самостоятельная работа проводится с целью:

- систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений обучающихся;
- углубления и расширения теоретических знаний;
- формирования умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию и специальную литературу;
- развития познавательных способностей и активности обучающихся: творческой инициативы, ответственности и организованности;
- формирования самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- развития исследовательских умений.

Самостоятельная работа студентов, предусмотренная учебным планом, соответствует более глубокому усвоению изучаемого курса, формирует навыки исследовательской работы и ориентирует на умение применять теоретические знания на практике.

Самостоятельная работа студентов состоит из подготовки к практическим занятиям, изучения литературы, написания реферата и подготовки презентации.

Проверка самостоятельной подготовки осуществляется как на практических занятиях, так и в ходе зачёта.

## План-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине

№ п/п	Дата/сроки выполнения	Вид самостоятельной работы	Примерные нормы времени на выполнение	Форма контроля
1	Раздел 1	Подготовка к собеседованию, подготовка эссе, и подготовка к дискуссии	31 час	Представление доклада и презентации
2	Раздел 2	Подготовка доклада и презентации к семинару	31 час	Представление доклада и презентации
3	Раздел 3	Изучение текстов лекций, подготовка к дискуссии, решение разноуровневых задач, подготовка к контрольной работе	31 час	Проверка наличия лекций, активность участия в дискуссии, проверка решения задач, проверка контрольной работы
4	Раздел 4	Изучение текстов лекций и дополнительной литературы.	31 час	Проверка наличия лекций, активность участия в дискуссии, проверка решения кейс-стади
5		Подготовка к экзамену	36 часов	Сдача зачета и экзамена
ИТОГО			160 часов	-

### Характеристика заданий для самостоятельной работы обучающихся

#### Рекомендации по самостоятельной работе студентов

Самостоятельная работа студентов состоит из подготовки к практическим занятиям, работы над рекомендованной литературой, написания докладов по теме семинарского занятия, подготовки презентаций, решения задач.

При организации самостоятельной работы преподаватель должен учитывать уровень подготовки каждого студента и предвидеть трудности, которые могут возникнуть при выполнении самостоятельной работы. Преподаватель дает каждому студенту индивидуальные и дифференцированные задания. Некоторые из них могут осуществляться в группе (например, подготовка доклада и презентации по одной теме могут

делать несколько студентов с разделением своих обязанностей – один готовит научно-теоретическую часть, а второй проводит анализ практики).

### **Задания для самостоятельного выполнения**

1. Работа с периодическими изданиями «Финансовый учет», «Персонал» и т.д.

2. Работа в научной библиотеке ДВФУ с рекомендованной литературой.

3. Изучить зарубежный опыт кадрового аудита на примере одной из зарубежных стран: Япония, США, Белоруссия, Грузия, Голландия, Португалия, Франция, Норвегия, Украина, Великобритания, Италия, Испания, Германия, Чехия и т.д.

4. Описать методику внедрения контроллинга и консалтинга на предприятии.

5. Глоссарий. На 14 представленных тем написать по 5 терминов с выводами по каждой теме.

Теоретико-типологический анализ подборки периодической литературы по изучаемой дисциплине (согласно списка прилагаемой литературы). Изучение статей журналов «Управление персоналом», «Справочник по управлению персоналом», «Проблемы теории и практики управления». По проработанному материалу должно быть подготовлено 2 сообщения в семестр, которое оформляется в виде презентации и включается в общий рейтинг дисциплины (12 час.).

Составление глоссария терминов по изучаемой дисциплине (10 час.).

Решение ситуационных задач (4 час.).

### **Критерии оценки выполнения самостоятельной работы**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерий</b>	<b>Количество баллов</b>
1	Готовность результатов самостоятельной работы в срок	20
2	Цель и задачи исследования сформулированы в соответствии с выбранной темой задания	30
3	Материал подан системно, аргументированно, с наличием иллюстраций, таблиц, схем и рисунков	30

4	Наличие мультимедиа презентации	20
5	ИТОГО	100



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«Дальневосточный федеральный университет»**  
(ДФУ)

---

**ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**  
по дисциплине «Кадровый аудит, контроллинг и консалтинг»  
Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

**Форма подготовки очная**

**Владивосток**  
**2017**

## Паспорт фонда оценочных средств

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции	
ПК-28 знание основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	Знает	основы проведения аудита и контроллинга персонала, знать о важнейших методах экономического и статистического анализа трудовых показателей, методах бюджетирования затрат на персонал
	Умеет	проводить Кадровый аудит, контроллинг и консалтинг и уметь применять их на практике, пользоваться важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал
	Владеет	основами проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал
ПК-21 владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала	Знает	навыки и методы сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыки сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыки получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала
	Умеет	проводить сбор информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала. проводить сбор информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также умеет получать обратную связь и обработку результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала
	Владеет	навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала



### Шкала оценивания уровня сформированности компетенций

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции		критерии	показатели	баллы
ПК-28 знание основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшим и методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	знает (пороговый уровень)	основы проведения аудита и контроллинга персонала, знать о важнейших методах экономического и статистического анализа трудовых показателей, методах бюджетирования затрат на персонал	Отсутствие знаний	Пороговый	1
			Фрагментарные знания		1-60
			Неполные знания	Базовый	61-75
			Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания		76-85
			Сформированные и систематические знания		Высокий
	умеет (продвинутый)	проводить Кадровый аудит, контроллинг и консалтинг и уметь применять их на практике, пользоваться важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	Отсутствие умений	Пороговый	1-60
			Частично освоенное умение		
			В целом успешное, но не систематическое умение	Базовый	61-75
			В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение		76-85
			Успешное и систематическое умение		Высокий
	владеет (высокий)	основами проведения аудита и контроллинга персонала и	Не владеет	Пороговый	1-60
			Фрагментарное владение		

		умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	В целом успешное, но не систематическое владение		61-75
			В целом успешное, но сопровождающееся отдельными ошибками владение	Базовый	76-85
			Успешное и систематическое владение	Высокий	86-100
ПК-21 владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения	знает (пороговый уровень)	навыки и методы сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыки сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыки получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала	Отсутствие знаний	Пороговый	1
			Фрагментарные знания		1-60
			Неполные знания	Базовый	61-75
			Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания		76-85
			Сформированные и систематические знания		Высокий
умеет (продвинутый)	Проводить сбор информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и		Отсутствие умений	Пороговый	1
			Частично освоенное умение		1-60

обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала		развитии персонала. Проводить сбор информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также умеет получать обратную связь и обработку результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала	В целом успешное, но не систематическое умение	Базовый	61-75
			В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение		76-85
	владеет (высокий)	Навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала	Не владеет	Высокий	86-100
			Фрагментарное владение		
			В целом успешное, но не систематическое владение		
			В целом успешное, но сопровождающееся отдельными ошибками владение		
		Успешное и систематическое владение			

### Шкала измерения уровня сформированности компетенций

Итоговый балл	1-60	61-75	76-85	86-100
---------------	------	-------	-------	--------

Оценка (пятибалльная шкала)	2	3	4	5
Уровень сформированности компетенций	низкий	пороговый (базовый)	продвинутый	высокий

## Оценочные средства для проверки сформированности компетенций

Код и формулировка компетенции	Задание
<p>ПК-28 знание основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал</p>	<p><b>1. Объектом аудита персонала является:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Экономическая служба предприятия</li> <li>– Служба управления персоналом</li> <li>– Трудовой коллектив (персонал) организации</li> <li>– Менеджмент предприятия</li> <li>– Эффективность системы управления персоналом</li> </ul> <p><b>2. Основными задачами аудита персонала являются:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Выявление проблем в области управления персоналом</li> <li>– Оптимизация затрат на управление персоналом</li> <li>– Расчет необходимой численности персонала</li> <li>– Подбор и отбор персонала</li> <li>– Установление соответствия кадровой политики требованиям законодательства</li> </ul> <p><b>3. Основными направлениями аудита персонала являются:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Социологические</li> <li>– Организационно-технологические</li> <li>– Социально-психологические</li> <li>– Статистические</li> <li>– Экономические</li> </ul> <p><b>4. Регулирование аудиторской деятельности осуществляется при помощи:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Стандартизации процессов проверки</li> <li>– Государственных законодательных актов</li> <li>– Аудиторского консультирования</li> <li>– Аудиторских стандартов</li> </ul> <p><b>5. основополагающим элементом системы контроллинга на предприятии является:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Внутренний аудит</li> <li>– Управленческий учет</li> <li>– Управленческий контроль</li> <li>– Стратегический аудит</li> </ul> <p><b>6. Элементами системы внутреннего контроля экономических субъектов являются:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Управленческий контроль</li> <li>– Ситуация на внешнем рынке труда</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Внутренний аудит</li> <li>– Оценка наличия ресурсов</li> <li>– Стратегический аудит</li> </ul> <p><b>7. Способ проведения специальных наблюдений за системой управления персоналом и кадровыми процессами называется:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Контроллинг персонала</li> <li>– Аудит персонала</li> <li>– Экспертиза персонала</li> <li>– Мониторинг персонала</li> <li>– Анализ кадровой политики</li> </ul> <p><b>8. Функциями контроллинга являются:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Контроль и координация</li> <li>– Регулирование аудиторской деятельности</li> <li>– Управленческий учет и планирование</li> <li>– Проведение экспертизы</li> <li>– Выработка рекомендаций для принятия управленческих решений</li> </ul> <p><b>9. Информация, поставляемая системой контроллинга, должна отвечать следующим требованиям:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Достоверность</li> <li>– Полезность</li> <li>– Независимость</li> <li>– Экономичность</li> <li>– Регулярность</li> </ul>
<p>ПК-21 владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Опишите отличия учета персонала и кадрового учета организаций. Занесите данные в таблицу.</li> <li>2. Назовите основные общероссийские классификаторы.</li> </ol>

**Методические рекомендации, определяющие процедуры  
оценивания результатов освоения дисциплины «Кадровый аудит,  
контроллинг и консалтинг»**

Текущая аттестация студентов. Текущая аттестация студентов по дисциплине «Кадровый аудит, контроллинг и консалтинг» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ДВФУ и является обязательной.

Текущая аттестация по дисциплине «Кадровый аудит, контроллинг и консалтинг» проводится в форме контрольных мероприятий (*тестирования, коллоквиумов, результатов решения кейс-задач, эссе, практических работ, подготовки доклада, сообщения*) по оцениванию фактических результатов обучения студентов и осуществляется ведущим преподавателем.

(УО-3) Доклад, сообщение – продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.

(ПР-1) Тест – система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.

(ПР-6) Практическая работа – средство для закрепления и практического освоения материала по определенному разделу.

Объектами оценивания выступают:

– учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);

– степень усвоения теоретических знаний;

– уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы;

– результаты самостоятельной работы.

**Промежуточная аттестация студентов.** Промежуточная аттестация студентов по дисциплине «Кадровый аудит, контроллинг и консалтинг» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ДВФУ и является обязательной.

**Краткая характеристика процедуры применения используемого оценочного средства.** В результате посещения лекций, практических занятий, семинаров и круглых столов студент последовательно осваивает материалы дисциплины и изучает ответы на вопросы к экзамену, представленные в структурном элементе ФОС IV.1. В ходе промежуточной аттестации студент отвечает на вопросы теста (варианты тестов размещены в структурном элементе ФОС IV.2), сформированные в строгом подчинении с вопросами к экзамену. Задания для промежуточной аттестации – зачёт размещены в разделе IV.3. Критерии оценки студента на экзамене, зачёте представлены в структурном элементе ФОС IV.4. Критерии оценки текущей аттестации – контрольная проверка знаний (эссе, доклад с сопровождением мультимедиа презентации, решение разноуровневых задач) представлены в структурном элементе ФОС V.

### **Зачетно-экзаменационные материалы**

#### **ОС по промежуточной аттестации и критерии оценки**

##### **Вопросы к экзамену**

1. Что является объектом аудита?
2. Дайте характеристику организации как системе.
3. Дайте определение следующим понятиям: аудит, аудиторская деятельность, контроль, ревизия. В чем их сходство и различия?
4. Что означает слово «аудитор»? Кто может быть аудитором?
5. Почему возникла потребность в институте аудита в России?
6. Каковы основные принципы аудита и какими нормативными документами аудитор должен руководствоваться в своей работе?
7. Что такое «аудиторские стандарты»? Обязан ли аудитор в своей деятельности придерживаться требований российских и международных стандартов?
8. Каковы виды работ и задачи внутреннего аудита?
9. Назовите возможные направления аудита.

10. Какие вопросы должен исследовать аудитор в процессе проверки?  
Кто определяет перечень вопросов?
11. Для чего проводится государственный аудит?
12. В чем особенность управленческого аудита? В каких формах он проводится?
13. Какую цель преследует управленческий аудит? Перечислите основные задачи управленческого аудита.
14. Что является объектом управленческого аудита?
15. Опишите порядок привлечения аудитора к проверке.
16. Как контролируется качество работы аудиторской фирмы?
17. Как аудит способствует совершенствованию системы управления организацией?
18. Назовите основные источники информации в управленческом аудите.
19. Перечислите инструменты сбора информации.
20. Какими методами осуществляется анализ и синтез информации?
21. Опишите содержание аудиторского заключения.
22. В чем заключается риск неэффективности управленческого аудита?
23. Что представляет собой трудовой потенциал организации?
24. Дайте подробное толкование термина «кадровая политика».
25. С какими проблемами в области кадровой политики больше сталкиваются организации: с внешними или с внутренними? Почему?
26. В чем суть управления персоналом?
27. В чем особенности диагностики кадровой работы?
28. Для чего проводится аудит персонала? Что является объектом, предметом аудита персонала?
29. На каких организационных уровнях проводится аудит персонала?
30. Каковы области аудита персонала?
31. Назовите основные исследовательские подходы к аудиту.
32. Какими инструментами проводится аудит персонала?



33. Какова последовательность операций в аудите персонала?
34. В чем суть предварительной диагностики?
35. Что должно содержаться в аудиторском заключении?
36. Охарактеризуйте основные направления анализа трудовых показателей предприятия.
37. Назовите показатели, по которым осуществляется анализ численности, структуры и движения трудовых ресурсов.
38. Какие показатели характеризуют трудовой потенциал персонала?
39. Что представляет собой баланс движения кадров?
40. Из чего состоит баланс рабочего времени?
41. Как осуществляется анализ производительности труда?
42. Что в себя включает анализ расходов средств на оплату труда?
43. Назовите цели и задачи аудита рабочих мест.
44. Кратко охарактеризуйте основные этапы аудита рабочих мест.
45. Назовите цели и задачи аудита найма.
46. Перечислите показатели, по которым может быть произведена оценка функции подбора кадров.
47. Назовите категории затрат, связанные с наймом персонала.
48. Назовите цели и задачи аудита увольнений.
49. Какие факторы влияют на увольнение по собственному желанию работника?
50. Назовите основные причины ухода работников по собственному желанию в России.
51. Назовите цели и задачи аудита вознаграждений.
52. Как схематично выглядит структура вознаграждений?
53. В чем сущность метода классификации рабочих мест, действующих на предприятии?
54. Охарактеризуйте основные факторы, по отношению к которым аудитор анализирует структуру заработной платы.

55. Назовите цели и задачи аудита условий труда, безопасности и здоровья.

56. Перечислите и охарактеризуйте основные причины возникновения несчастных случаев на производстве.

57. Что представляет собой метод самодиагностики рабочих мест?

58. Перечислите этапы проведения аудита условий труда, безопасности и здоровья.

59. Назовите цели и задачи аудита работы служб управления персоналом.

60. Какие направления деятельности служб управления персоналом можно выделить?

61. Назовите основные критерии оценки эффективности работы служб управления персоналом.

62. Что такое контроллинг? Какую цель он преследует?

63. По каким критериям осуществляется классификация контроллинга?

64. Кратко опишите технологию контроллинга.

### **Критерии выставления оценки за устный ответ студента на зачете/экзамене**

#### **по дисциплине «Кадровый аудит, контроллинг и консалтинг»**

<b>Оценка зачета (стандартная)</b>	<b>Требования к сформированным компетенциям</b>
<i>20 баллов</i>	Проблема раскрыта полностью и произведен её глубокий анализ. Представляемая информация систематизирована, структурно-последовательна, логически связана и полностью построена на профессиональных терминах. Выводы обоснованы. Представлены предложения ее решения.
<i>16 баллов</i>	Проблема раскрыта достаточно полно. Произведен ее частичный анализ. Представляемая информация систематизирована и структурно-последовательна. Больше половины информации описаны профессиональными терминами. Часть выводов не обоснована.
<i>12 баллов</i>	Проблема раскрыта не полностью. Представляемая информация не систематизирована. Профессиональные термины использованы частично. Выводы не обоснованы.
<i>менее 12 баллов (незачтено)</i>	Проблема частично раскрыта. Представляемая информация не систематизирована и логически не связана. Используются

	непрофессиональные термины. Отсутствуют выводы и предложения ее решения.
--	--

**Перечень вопросов теста по дисциплине «Кадровый аудит, контроллинг и консалтинг»**

**1. Объектом аудита персонала является:**

- Экономическая служба предприятия
- Служба управления персоналом
- Трудовой коллектив (персонал) организации
- Менеджмент предприятия
- Эффективность системы управления персоналом

**2. Основными задачами аудита персонала являются:**

- Выявление проблем в области управления персоналом
- Оптимизация затрат на управление персоналом
- Расчет необходимой численности персонала
- Подбор и отбор персонала
- Установление соответствия кадровой политики требованиям

законодательства

**3. Основными направлениями аудита персонала являются:**

- Социологические
- Организационно-технологические
- Социально-психологические
- Статистические
- Экономические

**4. Регулирование аудиторской деятельности осуществляется при помощи:**

- Стандартизации процессов проверки
- Государственных законодательных актов
- Аудиторского консультирования
- Аудиторских стандартов

**5. Основополагающим элементом системы контроллинга на предприятии является:**

- Внутренний аудит
- Управленческий учет
- Управленческий контроль
- Стратегический аудит

**6. Элементами системы внутреннего контроля экономических субъектов являются:**

- Управленческий контроль
- Ситуация на внешнем рынке труда
- Внутренний аудит
- Оценка наличия ресурсов
- Стратегический аудит

**7. Способ проведения специальных наблюдений за системой управления персоналом и кадровыми процессами называется:**

- Контроллинг персонала
- Аудит персонала
- Экспертиза персонала
- Мониторинг персонала
- Анализ кадровой политики

**8. Функциями контроллинга являются:**

- Контроль и координация
- Регулирование аудиторской деятельности
- Управленческий учет и планирование
- Проведение экспертизы
- Выработка рекомендаций для принятия управленческих решений

**9. Информация, поставляемая системой контроллинга, должна отвечать следующим требованиям:**

- Достоверность

- Полезность
- Независимость
- Экономичность
- Регулярность

## **ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ по «аудиту и контроллингу персонала» №2**

(подчеркните правильный ответ)

### **1. Признаками классификации аудита персонала являются:**

- Способ проведения проверки
- Периодичность проведения
- Оптимизация затрат на управление персоналом
- Уровень проведения
- Ответственность службы управления персоналом

### **2. Согласно методике анализа видами аудита персонала являются:**

- Выборочный
- Тактический
- Регулярный
- Комплексный
- Общий

**3. В соответствии с периодичностью проведения различают следующие**

#### **виды аудита персонала:**

- Регулярный
- Оперативный
- Выборочный
- Тактический
- Панельный

**4. По способу проведения проверки различают следующие виды аудита персонала:**

- Управленческий

- Панельный
- Внешний
- Текущий
- Внутренний

**5. По уровню проведения проверки различают следующие виды аудита персонала:**

- Внешний
- Тактический
- Управленческий
- Стратегический
- 5- Оперативный

**6. Основными направлениями оценки в ходе аудита персонала являются:**

- Кадровые процессы
- Выработка статистических стандартов
- Эффективность труда
- Организационная структура
- Качественные и количественные характеристики персонала

**7. Аналитическими методами аудита персонала являются:**

- Методы анализа «будущего»
- Математические и статистические методы экономического анализа
- Метод прогнозирования
- Причинно-следственный анализ
- Метод сравнения (сопоставления)

**8. Причинами снижения эффективности аудита персонала являются:**

- Потеря цели аудиторского исследования
- Получение недостоверной информации
- Снижение прибыли предприятия

- Выявление ошибок при подборе персонала
- Упущение существенной информации

**9. Аудиторское заключение включает в себя следующие части:**

- Для всех работников
- Для линейных менеджеров
- Для юридической службы
- Для специалистов службы управления персоналом
- Для менеджеров управления персоналом

**ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ по «аудиту и контроллингу персонала» №3**

(подчеркните правильный ответ)

**1. Направлениями анализа трудовых показателей являются:**

- Анализ ресурсов труда
- Анализ затрат труда
- Анализ хозяйственной деятельности
- Анализ эффективности труда
- Анализ социального развития

**2. Задачами анализа трудовых показателей являются:**

- Проверка выполнения плана по труду
- Проверка обоснованности плановых заданий по трудовым

показателям

- Проверка себестоимости продукции
- Проверка выполнения бизнес-плана предприятия
- Проверка организационной структуры предприятия

**3. Направлениями анализа ресурсов труда являются:**

- Оценка затрат на персонал
- Оценка уровня выполнения норм труда
- Анализ численности работающих
- Анализ фондов времени
- Анализ производительности труда

#### **4. Направлениями анализа производительности труда являются:**

- Оценка уровня выполнения норм труда
- Выполнение плана по росту производительности труда
- Причины сдерживания повышения производительности труда
- Причины повышения себестоимости выпускаемой продукции
- Оценка затрат на персонал

#### **5. Факторами, способствующими повышению производительности труда, являются:**

- Снижение трудоемкости продукции
- Увеличение трудоемкости продукции
- Улучшение использования рабочего времени
- Снижение текучести кадров
- Рост себестоимости выпускаемой продукции

#### **6. Показателями анализа численности и состава работников предприятия являются:**

- Изменение средней заработной платы
- Динамика и причины движения кадров

#### **7. Задачами анализа фонда заработной платы при аудите персонала являются:**

- Оценка соотношения темпов роста производительности труда и средней заработной платы
- Проверка отклонений в расходовании фонда заработной платы от плана
- Оценка уровня выполнения норм труда
- Определение эффективности применяемых систем премирования
- Расчет выработки в абсолютных величинах

#### **8. При проведении аудита персонала направлениями анализа социального развития являются:**

- Анализ трудоемкости продукции



- Анализ уровня и динамики производительности труда
- Анализ численности работающих
- Анализ формирования фонда социального развития и выплат социального характера
- Анализ использования фонда социального развития и выплат социального характера

**9. Количественными показателями оценки трудового потенциала при аудите персонала являются:**

- Выработка продукции на одного работника
- Использование рабочего времени
- Показатели движения персонала
- Себестоимость выпускаемой продукции
- Численность персонала
- Социальные аспекты трудовой деятельности
- Использование рабочего времени
- Динамика производительности труда

**ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ по «аудиту и контроллингу персонала» №4**  
(подчеркните правильный ответ)

**1. Направлениями оценки возможности использования человеческого потенциала при аудите персонала являются:**

- Оценка результатов работы предприятия
- Общие условия развития персонала
- Оценка возможных рисков
- Оценка рентабельности продукции
- Качество средств и методов стратегического управления персоналом

**2. Критериями оценки программы повышения квалификации при аудите персонала являются:**

- Влияние обучения на результаты деятельности предприятия
- Степень освоения знаний и навыков

- Затраты на обучение персонала
- Реакция участников
- Изменение уровня прибыли предприятия

**3. При изучении возможности продвижения по службе (карьеры) аспектами оценки аудитора являются:**

- Проблемы развития карьеры по отдельным группам работников
- Роль профсоюзов в планировании карьеры
- Система помощи работникам в планировании карьеры
- Степень информирования сотрудников о вакантных местах

**4. Показателями аудита найма являются:**

– Отношение стоимости приема и отбора к числу приступивших к работе

- Затраты на обучение персонала
- Оценка возможных рисков
- Время существования вакансии
- Число заполненных вакансий за счет собственных вакансий в общем

количестве

**5. Миссиями аудита найма являются:**

- Оценка степени достижения целей подбора персонала
- Оценка условий труда
- Оценка связи политики набора со стратегией фирмы
- Оценка социального развития предприятия
- Соблюдение организацией законов, правил и распоряжений

**6. Основными показателями при проведении аудита вознаграждений являются:**

- Оценка качества информации
- Оценка средней заработной платы по категориям персонала
- Оценка квалификации работников
- Оценка содержательности труда

- Оценка эффективности видов вознаграждений

**7. Причинами возникновения несчастных случаев, изучаемых при аудите безопасности труда, являются:**

- Небезопасные условия труда
- Случайности
- Внутриколлективные отношения
- Небезопасные действия работников
- Обстоятельства жизни

**8. Нормативными положениями при проведении аудита условий и безопасности труда являются:**

- Эргономические рекомендации
- Санитарные нормы и правила
- Рекомендации профсоюзов
- Правила внутреннего распорядка
- Законодательные акты

**9. Показателями аудита рабочих мест являются:**

- Оценка состояния индивидуального и коллективного труда
- Текучесть кадров
- Баланс движения кадров
- Затраты на адаптацию работников
- Выявление слабых сторон в области использования персонала

**10. При проведении аудита рабочих мест показателями оценки являются:**

- Особенности применяемой технологии
- Обязанности работника
- Изменение фонда социального развития
- Сведения об условиях работы
- Оценка трудоемкости продукции

## Критерии оценки промежуточной аттестации – тест

Баллы (рейтинговой оценки)	Оценка теста	Требования к сформированным компетенциям
100-86	<i>«отлично»</i>	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он точно отвечает на все вопросы теста, указывает все возможные правильные варианты или допускает 10% ошибок от всего массива правильных вариантов ответов.
85-76	<i>«хорошо»</i>	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он точно отвечает на все вопросы теста, указывает все возможные правильные варианты, но допускает 20% ошибок от всего массива правильных вариантов ответов.
75-61	<i>«удовлетворительно»</i>	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он при ответе на вопросы теста допускает 40% ошибок от всего массива правильных вариантов ответов.
60-50	<i>«неудовлетворительно»</i>	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который допускает более 40% ошибок от всего массива правильных вариантов ответов.

## ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕЙ АТТЕСТАЦИИ

### Перечень заданий на практические работы по дисциплине «Кадровый аудит, контроллинг и консалтинг»

#### Практические работы:

##### Практическая работа №1 (2 часа)

*Метод активного / интерактивного обучения – метод лекция-проблема(2 час.)*

1. Что такое организация и каковы ее основные элементы?
2. Перечислить и охарактеризовать функции управления.
3. Каковы основные цели организации?
4. Что такое миссия организации?
5. Структура организации и основные типы организационных структур управления организацией?
6. Этапы выбора стратегии?
7. Трудовой потенциал организации и его компоненты?

8. Понятия трудовых ресурсов, трудовой организации, трудового коллектива. Уровни объединения работников в трудовые коллективы.

9. Кадровая политика организации, ее цель и этапы работы и проектирования.

10. Оценка персонала, ее задачи и критерии.

### **Практическая работа № 2 (2 часа)**

***Метод активного / интерактивного обучения – метод лекция-проблема(2 час.)***

1. Дать определение управления персоналом, перечислить показатели эффективности управления персоналом, определить объект управления персоналом.

2. Что такое аудит, управленческий аудит, аудит персонала?

3. Каковы основные направления аудиторской деятельности и с какой целью они проводятся?

4. В чем особенности управленческого аудита и каковы его основные этапы проведения?

5. Что является объектом и предметом аудита персонала?

6. Каковы цель и основные задачи аудита персонала?

7. Направления и уровни проведения аудита персонала их характеристика?

### **Практическая работа №3 (2 часа)**

***Метод активного / интерактивного обучения – метод лекция-проблема(2 час.)***

1. Виды контроля в зависимости от времени проведения и источников информации и их характеристика?

2. Что такое контроллинг и каковы его функции?

3. Чем можно объяснить появление контроллинга на современных предприятиях?

4. Каковы основные цели и задачи контроллинга?

5. Какое место занимает контроллинг в системе управления организацией?

6. Каковы основные виды контроллинга?

7. Цель контроллинга в системе управления персоналом и его задачи?

#### **Практическая работа №4 (2 часа)**

*Метод активного / интерактивного обучения – метод лекция-проблема(2 час.)*

1. Охарактеризовать миссию аудита персонала?

2. Каковы особенности правоприменительной практики аудита персонала?

3. Охарактеризовать многогранность и многоаспектность сферы аудита персонала.

4. Понятие системности применительно к аудиту персонала?

5. Перечислить и кратко охарактеризовать основные группы методов, применяемые в процессе аудиторского контроля деятельности трудовых ресурсов?

6. Наиболее часто применяемые на практике методы аудиторского контроля деятельности трудовых ресурсов?

7. Основные подходы к разработке методик аудита персонала и их характеристика?

8. Направления аудиторской экспертизы?

9. Как проявляются особенности технологии организации аудита персонала?

10. Социально-экономическая направленность аудита, ее направления?

11. Особенности периодичности и объема аудита?

#### **Практическая работа №5 (4 часа)**

*Метод активного / интерактивного обучения – метод лекция-проблема(2 час.)*

1. Перечислить признаки классификации аудита персонала?

2. Охарактеризовать аудит персонала по периодичности проведения?

3. Охарактеризовать аудит персонала по объему проверки?
4. Охарактеризовать аудит персонала по уровню проверки?
5. Аудит персонала в организационно-технологическом, социально-психологическом, экономическом аспектах?
6. Аудит персонала на стратегическом, функциональном (операционном) и линейном (управленческом) уровне?

### **Практическая работа №6 (4 часа)**

***Метод активного / интерактивного обучения – метод лекция-проблема(2 час.)***

1. Основные подходы к исследованию деятельности по управлению персоналом, их характеристика?
2. Каковы основные задачи и этапы аудиторского эксперимента?
3. Основные инструменты аудита персонала, их характеристика?

### **Практическая работа №7 (4 часа)**

***Метод активного / интерактивного обучения – метод лекция-проблема(2 час.)***

1. Какие основные задачи выполняются на этапе предварительного аудита и с какой целью?
2. Перечислить и кратко охарактеризовать обязательные этапы аудита персонала?
3. Каковы основные направления анализа социального паспорта организации и их характеристика?
4. Каковы цели социологического обследования?
5. Перечислить и охарактеризовать этапы конструирования методики социологического обследования?
6. Каково содержание рабочей программы аудитора?

### **Практическая работа №8 (4 часа)**

***Метод активного / интерактивного обучения – метод лекция-проблема(2 час.)***

1. Какова структура и основные элементы содержания аудиторского заключения?
2. Кто подписывает аудиторское заключение?
3. Составные части аудиторского заключения?
4. Какова цель аудиторского заключения?
5. Каковы причины изменений, вносимых в положительное аудиторское заключение

**Практическая работа №9 (4 часа)**

***Метод активного / интерактивного обучения – метод лекция-проблема(2 час.)***

1. Что является целью анализа трудовых показателей предприятия?  
Основные направления анализа трудовых показателей и их содержание?
2. Задачи анализа трудовых показателей?
3. Виды анализа трудовых показателей?
4. Затраты на персонал, состав и краткая характеристика?

**Практическая работа №10 (4 часа)**

***Метод активного / интерактивного обучения – метод лекция-проблема(2 час.)***

1. Охарактеризовать понятие «производительность труда».
2. Каковы цели и направления анализа производительности труда?
3. Какие факторы способствуют повышению производительности труда и эффективности производства?
3. Как рассчитать производительность труда на одного работающего в организации? В какой зависимости находится этот показатель от трудоемкости продукции?

**Практическая работа №11(4 часа)**

***Метод активного / интерактивного обучения – метод лекция-проблема(2 час.)***



Задача.

1. Металлургический комбинат за год произвел а) 50 тыс. т проката; б) 45 тыс. т; в) 56 тыс. т, а среднесписочная численность работников комбината за год составила а) 2000 человек; б) 3000 чел.; в) 1500 чел.. Определить производительность труда (в натуральном выражении). Как изменится производительность труда во всех трех вариантах, если: а) среднесписочная численность увеличится на 10%; б) объем товарной продукции снизится на 10 %; в) объем товарной продукции увеличится на 15%, а среднесписочная численность работников снизится на 5 %.

Задача.

2. Производительность труда на предприятии в натуральном выражении равна а)40 т. , б) 60т., в) 75 т. Среднесписочная численность работников за год равна а) 1500 человек, б) 2000 человек, в) 3000 человек. Определить объем производства продукции за год.

### **Практическая работа №12 (4 часа)**

***Метод активного / интерактивного обучения – метод лекция-проблема(2 час.)***

Задача.

Годовой объем производства продукции на предприятии составил а) 120 тыс. т., б) 150 тыс. т.; в) 200 тыс.т. Производительность труда составила а) 50 т., б) 70 т., в) 90 т. Определить среднесписочную численность работников за период.

Задача.

Предприятие за год произвело изделий *A* на 2 млн. руб., изделий *B* на 1,5 млн. руб. и изделий *B* на 1 млн. руб. Среднесписочная численность работников предприятия за год составила а) 1000 человек, б) 1500 человек, в) 900 чел. Определить среднегодовую выработку продукции на одного работника.

***Практическая работа №13 (4 часа) Метод активного / интерактивного обучения – метод лекция-проблема(2 час.)***

Задача.

Предприятие за год произвело изделий *A* - 5 тыс. единиц, изделий *B* - 10 тыс. единиц. Полная трудоемкость изделия *A* в отчетном году составила 10 нормо-час, изделия *B* - 6 нормо-час. Среднесписочная численность работников предприятия за год была равна а) 500 чел., б) 700 чел., в) 450 чел. Определить производительность труда одного работника.

Задача.

На предприятии снижение трудоемкости продукции по сравнению с базовым уровнем составило а) 25%, б) 35%, в) 15%. Определить прирост производительности труда.

### **Практическая работа №14 (4 часа)**

***Метод активного / интерактивного обучения – метод лекция-проблема(2 час.)***

Задача.

На предприятии рост производительности труда по сравнению с базовым уровнем составил а) 25%, б) 20%, в) 15%. Определить снижение трудоемкости продукции.

Задача.

Затраты труда на производство продукции на предприятии за год составили:

1) основных рабочих-сдельщиков а) 150000 чел.-час, б) 160000 чел.-час., в) 130000 чел.час.

2) основных рабочих-повременщиков а) 50000 чел.-час., б) 60000 чел.-час., в) 40000чел.-час.

3) вспомогательных рабочих основных цехов а) 50000 чел.-час., б) 60000 чел.-час., в) 45000 чел.-час.

4) рабочих вспомогательных участков и служб, занятых обслуживанием производства а) 75000 чел.-час., б) 65000 чел.-час., в) 80000 чел.-час.

5) руководителей а) 35000 чел.-час., б) 45000 чел.-час., в) 30000 чел.-час.

б) специалистов а) 70000 чел.-час., б) 75000 чел.-час., в) 80000 чел.-час.

Определить: 1. Технологическая трудоемкость, 2. Трудоемкость обслуживания производства, 3. Производственная трудоемкость, 4. Трудоемкость управления производством, 5. Полная трудоемкость.

### **Практическая работа №15 (4 часа)**

***Метод активного / интерактивного обучения – метод лекция-проблема(2 час.)***

Задача.

В базовом периоде трудоемкость изделия *A* составляла 15 нормо-час, в отчетном - 10 нормо-час; трудоемкость изделия *B* в базовом периоде - 5 нормо-час, в отчетном периоде 3 нормо-час. Выпуск продукции в отчетном году составил по изделию *A* 10 тыс. единиц, по изделию *B* 15 тыс. единиц.

Определить 1. индекс затрат рабочего времени, 2. индекс производительности труда.

Задача.

В отчетном периоде на предприятии произведено изделий *A* - 10 тыс. единиц (в базовом периоде - 9 тыс. единиц), изделий *B* - 5 тыс. единиц (в базовом периоде - 4 тыс. единиц). Стоимость единицы изделия *A* - 5 руб., изделия *B* - 10 руб. Среднесписочная численность работников предприятия в отчетном периоде - 1000 человек, в базовом - 1100 человек. Определить индекс производительности труда.

### **Практическая работа №16 (6 часов)**

***Метод активного / интерактивного обучения – метод лекция-проблема(2 час.)***

Задача.

Общий выпуск продукции на предприятии составил: а) 10 000 изделий, б) 30 000 изделий, в) 15000 изделий. По плану:

а) 90% изделий 1-го сорта (цена - 10 руб. за одно изделие) и 10% изделий 2-го сорта (цена 8 руб. за одно изделие),

б) 95 % изделий 1-го сорта (цена – 15 руб. за одно изделие) и 5 % изделий 2-го сорта (цена 10 руб. за одно изделие)

в) 80% изделий 1-го сорта (цена – 20 руб. за одно изделие) и 20 % изделий 2-го сорта (цена 15 руб. за одно изделие).

Фактически выпущено изделий:

а) 1-го сорта 85% и 2-го сорта - 15%.

б) 1-го сорта 90% и 2-го сорта – 10%

в) 1-го сорта 75% и 2-го сорта – 25%

Определить потери роста производительности труда из-за несоблюдения плановой сортности.

### **Практическая работа №17 (4 часа)**

Задача.

На основе приведенных в таблице 1 данных о работе предприятия определить недостающие показатели и заполнить таблицу. Определить влияние факторов на изменение среднегодовой выработки одного работающего методом цепных подстановок. Сделать выводы.

Таблица 1.

<b>п/п</b>	<b>Показатели</b>	<b>План</b>	<b>Отчет</b>	<b>Отклонение (+/-)</b>	<b>% выполнения плана</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
1	Товарная продукция, тыс. руб.	137 829,00	146 858,00		
2	Среденесписочная численность ППП, чел	1 583,00	1 589,00		
3	Среднегодовая выработка одного работающего, тыс. руб				
4	Удельный вес рабочих в численности ППП, %	91,09%	91,25%		
5	Среднегодовая выработка одного рабочего, тыс. руб.				

## Критерии оценки практической работы

№ п/п	Критерий	Количество баллов
1	Степень выполнения задания (логика, структура, содержание, точность выполнения требований).	4
2	Владение программным обеспечением и способность выполнять «вводные» преподавателя при защите работы.	4
3	Понимание основных функций и умение ориентироваться в интерфейсе программного средства	4
4	ИТОГО	12

**Контрольная работа** обычно применяется для оценки знаний и умений по дисциплине после завершения изучения ключевых тем, либо наиболее сложных для понимания обучающимися, либо особо значимых для усвоения данной дисциплины. Контрольная работа, как правило, состоит из небольшого количества разных по трудности вопросов, задач или заданий и рассматривается преподавателем как самостоятельно выполненный письменный труд студента. Может занимать часть или полное учебное занятие с разбором правильных решений на следующем занятии. Рекомендуемая частота проведения – не менее одной перед каждой промежуточной аттестацией.

Можно выделить следующие виды контрольных работ:

- теоретические, позволяющие проверить насколько обучающимся удалось освоить основные теоретические понятия, закономерности
- практические, посредством которых преподавателей проверяет умение студентов применять полученные знания для решения конкретных задач;
- комплексные, содержащие задания как теоретического, так и практического характера.

При проверке контрольных работ необходимо указывать на каждую допущенную ошибку и определить полноту изложения вопроса, качество и точность расчетной и графической части, учитывая при этом развитие письменной речи, четкость и последовательность изложения мыслей. Во

время проверки и оценки контрольных письменных работ проводится анализ результатов их выполнения, выявляются типичные ошибки.

Для определения фактических оценок по контрольной работе рекомендуется по каждому вопросу выставляются баллы, придерживаясь следующей логики:

– результат, содержащий за наиболее полный правильный ответ, полностью соответствующий прописанным требованиям получает максимальное количество баллов (от 85% от максимального количества баллов). Характеристика ответа – в логическом рассуждении и решении нет ошибок, задача решена рациональным способом. Получен правильный ответ. Ясно описан способ решения.

– результат, содержащий неполный правильный ответ или ответ, содержащий незначительные неточности, т.е. ответ, имеющий незначительные отступления от требований критерия получает 65% от максимального количества баллов. Характеристика ответа – в логическом рассуждении и решении нет ошибок, но задача решена неоптимальным способом или допущено не более двух незначительных ошибок. В работе присутствуют арифметическая ошибка, механическая ошибка или описка при переписывании выкладок или ответа, не исказившие экономическое содержание ответа. Ясно описан способ решения.

– результат, содержащий правильный, но фрагментарный ответ или ответ, содержащий значительные неточности, т.е. ответ, имеющий значительные отступления от требований критерия получает 40 % от максимального количества баллов. Характеристика ответа – в логическом рассуждении есть рациональные зерна, но в целом используются недоказанные утверждения, числовой ответ получен со значительным отклонением, не позволяющим использовать этот результат для принятия решений.

– результат, содержащий неправильный ответ (ответ не по существу вопроса или отсутствие ответа, т.е. ответ, не соответствующий

полностью требованиям критерия получает 0 % от максимального количества баллов. Характеристика ответа – отсутствует окончательный численный ответ (если он предусмотрен в задаче), правильный ответ угадан, а выстроенное под него решение – безосновательно, решение неверное.

Отметим также, что если контрольная работа предполагает решение задачи, состоящей из нескольких вопросов, то рекомендуется указывать баллы по каждому вопросу задачи, а не по задаче в целом.

### **Критерии оценки студента на экзамене по дисциплине «Кадровый аудит, контроллинг и консалтинг»**

<b>Баллы (рейтингов ой оценки)</b>	<b>Оценка зачета/ экзамена (стандартная)</b>	<b>Требования к сформированным компетенциям</b> <i>Дописать оценку в соответствии с компетенциями. Привязать к дисциплине</i>
85-100	<i>«отлично»</i>	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно 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 монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.
65-84	<i>«хорошо»</i>	Оценка «хорошо» выставляется студенту, 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, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.
45-64	<i>«удовлетворительно»</i>	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.
1-44	<i>«неудовлетворительно»</i>	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных

		занятий по соответствующей дисциплине.
--	--	--

**Типовые ОС по текущей аттестации и критерии оценки по  
каждому виду аттестации по дисциплине «Кадровый аудит,  
контроллинг и консалтинг»**

Типовые оценочные средства по текущей аттестации по дисциплине «Кадровый аудит, контроллинг и консалтинг» размещены в разделе рабочей учебной программы дисциплины «Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся».

п/п	Контролируемые разделы / темы дисциплины	Коды и этапы формирования компетенций		Оценочные средства	
				текущий контроль	промежуточная аттестация
	МОДУЛЬ 1. Аудит персонала	ПК-28	<b>Знает</b> основы проведения аудита и контроллинга персонала, знать о важнейших методах экономического и статистического анализа трудовых показателей, методах бюджетирования затрат на персонал	Доклад, сообщение (УО-3) Тест (ПР-1)	Вопросы к экзамену № 1-66
<b>Умеет</b> проводить кадровый аудит, контроллинг и консалтинг и уметь применять их на практике, пользоваться важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал			Тест (ПР-1) Практическая работа (ПР-6)		
<b>Владеет</b> основами проведения			Тест (ПР-1) Практическ		



			аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	ая работа (ПР-6) контрольна я работа (ПР-2);	
МОДУЛЬ 2. Трудовые показатели и затраты труда организации	ПК-21		<b>Знает</b> навыки и методы сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыки сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыки получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала	Доклад, сообщение (УО-3) Тест (ПР-1)	Вопросы к экзамену № 1-66
			<b>Умеет</b> проводить сбор информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала. проводить сбор информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также умеет получать обратную связь и обработку результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала	Тест (ПР-1) Практическая работа (ПР-6)	
			<b>Владеет</b> навыками и методами сбора информации для	Тест (ПР-1) Практическая работа	

			<p>выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала</p>	<p>(ПР-6) контрольная работа (ПР-2);</p>	
--	--	--	---	--	--

**Критерии оценки текущей аттестации – доклад с сопровождением мультимедиа презентации**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерий</b>	<b>Количество баллов</b>
1	Готовность результатов самостоятельной работы в срок	20
2		
3	Цель и задачи исследования сформулированы в соответствии с выбранной темой задания	20
4	Материал подан системно, аргументированно, с наличием иллюстраций, таблиц, схем и рисунков	20
5	Наличие мультимедиа презентации	20
6	<b>ИТОГО</b>	<b>100</b>

**Критерии оценки доклада, сообщения**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерий</b>	<b>Количество баллов</b>
	Цель и задачи исследования сформулированы в соответствии с выбранной темой задания	4
	Тема раскрыта полностью или частично	4
	Материал подан системно, аргументированно, с наличием иллюстраций, таблиц, схем и рисунков	4
	Наличие мультимедиа презентации	4
	<b>ИТОГО</b>	<b>16</b>

**Критерии оценки промежуточной аттестации – тест**

Баллы (рейтинговой оценки)	Оценка теста	Требования к сформированным компетенциям
100-86	<i>«отлично»</i>	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он точно отвечает на все вопросы теста, указывает все возможные правильные варианты или допускает 10% ошибок от всего массива правильных вариантов ответов.
85-76	<i>«хорошо»</i>	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он точно отвечает на все вопросы теста, указывает все возможные правильные варианты, но допускает 20% ошибок от всего массива правильных вариантов ответов.
75-61	<i>«удовлетворительно»</i>	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он при ответе на вопросы теста допускает 40% ошибок от всего массива правильных вариантов ответов.
60-50	<i>«неудовлетворительно»</i>	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который допускает более 40% ошибок от всего массива правильных вариантов ответов.

## Типовые ОС по текущей аттестации и критерии

### Критерии оценки практической работы

№ п/п	Критерий	Количество баллов
1	Степень выполнения задания (логика, структура, содержание, точность выполнения требований).	4
2	Владение программным обеспечением и способность выполнять «вводные» преподавателя при защите работы.	4
3	Понимание основных функций и умение ориентироваться в интерфейсе программного средства	4
4	ИТОГО	12

### Критерии оценки контрольной работы

Баллы (рейтинговой оценки)	Оценка контрольной работы	Требования к сформированным компетенциям
100-86	<i>«отлично»</i>	результат, содержащий за наиболее полный правильный ответ, полностью соответствующий прописанным требованиям получает максимальное количество баллов. Характеристика ответа – в логическом рассуждении и решении нет ошибок, задача решена рациональным способом. Получен правильный ответ. Ясно

		описан способ решения.
85-76	<i>«хорошо»</i>	результат, содержащий неполный правильный ответ или ответ, содержащий незначительные неточности. Характеристика ответа – в логическом рассуждении и решении нет ошибок, но задача решена неоптимальным способом или допущено не более двух незначительных ошибок. В работе присутствуют арифметическая ошибка, механическая ошибка или описка при переписывании выкладок или ответа, не исказившие экономическое содержание ответа. Ясно описан способ решения
75-61	<i>«удовлетворительно»</i>	результат, содержащий правильный, но фрагментарный ответ или ответ, содержащий значительные неточности. Характеристика ответа – в логическом рассуждении есть рациональные зерна, но в целом используются недоказанные утверждения, числовой ответ получен со значительным отклонением, не позволяющим использовать этот результат для принятия решений.
60-50	<i>«неудовлетворительно»</i>	результат, содержащий неправильный ответ (ответ не по существу вопроса или отсутствие ответа). Характеристика ответа – отсутствует окончательный численный ответ (если он предусмотрен в задаче), правильный ответ угадан, а выстроенное под него решение – безосновательно, решение неверное.