

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

СТАВРОПОЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДАЮ

**И.о. декана экономического факультета
профессор О.Н. Кусакина**

«24»

мая

2022 г.

Рабочая программа дисциплины

Б1.В.06 ОРГАНИЗАЦИЯ КАДРОВОГО АУДИТА

Шифр и наименование дисциплины по учебному плану

38.04.02 - Менеджмент

Код и наименование направления подготовки/специальности

Управление человеческими ресурсами

Наименование профиля подготовки/специализации/магистерской программы

Магистр

Квалификация выпускника

Очная, заочная

Форма обучения

2022

год набора на ОП

Ставрополь, 2022

1. Цели освоения дисциплины

Целью дисциплины «Организация кадрового аудита» является формирование компетенций для успешной профессиональной деятельности в области знаний, умений и навыков по аудиту персонала на основе усвоения студентами основ современной теории и практики аудита персонала и выработки у студентов практических навыков организации аудиторской работы.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций ОП ВО и овладение следующими результатами обучения по дисциплине:

Код и наименование компетенции*	Код(ы) и наименование (-ия) индикатора(ов) достижения компетенций**	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ПК-2 стратегическое управление человеческими ресурсами	ПК-2.1 формирует планы и мероприятия по управлению человеческими ресурсами	Знания: - методов проведения аудитов, контроллинга управленческих процессов (Н/01.7 Зн.3); - технологии и методов формирования и контроля бюджетов на персонал (Н/01.7 Зн.8).
		Умения: - составлять, рассчитывать, корректировать и контролировать статьи расходов бюджетов и фондов на программы и мероприятия по управлению персоналом организации (Н/01.7 У.6); - проводить аудит и контроллинг в области управления персоналом (Н/01.7 У.7).
		Навыки и/или трудовые действия: - разработки корпоративной политики, планов, программ, процедур и технологий по управлению персоналом (Н/01.7 ТД.3); - формирования бюджета на персонал, технологий аудита работы с персоналом и контроллинга (Н/01.7 ТД.8).
	ПК-2.2 администрирование процессов стратегического управления человеческими ресурсами	Знания: - методов проведения аудита, контроля оперативных управленческих процессов, социологических исследований (Н/03.7 Зн.3).
		Умения: - проводить аудит системы управления персоналом (Н/03.7 У.4) (ПК-2.2); - проводить контроллинг системы управления персоналом (Н/03.7 У.5).
		Навыки и/или трудовые действия: - подготовки предложений по развитию систем управления персоналом, по необходимым корректирующим и превентивным мерам и по повышению эффективности работы структурных подразделений (Н/03.7 ТД.4).

3. Место дисциплины в структуре образовательной программы бакалавриата.

Дисциплина Б1.В.06 «Организация кадрового аудита» относится к части образовательной программы формируемой участниками образовательных отношений программы магистратуры.

Изучение дисциплины осуществляется:

- для студентов очной формы обучения - в 3 семестре.
- для студентов заочной формы обучения – на 2 курсе.

Для освоения дисциплины «Организация кадрового аудита» студенты используют знания, умения и навыки, сформированные в процессе изучения дисциплин: «Стратегический менеджмент», «Управление бизнес-процессами», «Интеллектуальные информационно-аналитические системы».

Освоение дисциплины «Организация кадрового аудита» является необходимой основой для последующего изучения следующих дисциплин: «Оплата труда персонала», «Управление основанное на данных».

4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины «Организация кадрового аудита» в соответствии с рабочим учебным планом и ее распределение по видам работ представлены ниже.

Очная форма обучения

Семестр	Трудоемкость Час/з.е	Контактная работа с преподавателем, час		Самостоятельная работа, час	Контроль, час	Форма промежуточной аттестации (форма контроля)
		Лекции	Практические занятия			
3	72/2	10	16	46	-	Зачет
<i>в.т.ч. часов в интерактивной форме</i>		2	4	-	-	-
<i>практической подготовки</i>		10	16	46	-	-

Семестр	Трудоемкость час/з.е.	Внеаудиторная контактная работа с преподавателем, час/чел					
		Курсовая работа	Курсовой проект	Зачет	Дифференцированный зачет	Консультации перед Зачетом	Зачет
3	72/2	-	-	-	-	-	-

Заочная форма обучения

Курс	Трудоемкость час/з.е	Контактная работа с преподавателем, час		Самостоятельная работа, час	Контроль, час	Форма промежуточной аттестации (форма контроля)
		лекции	практические занятия			
2	72/ 2	4	4	60	4	Зачет
<i>в т.ч. часов в интерактивной форме</i>		2	2	-	-	-
<i>практической подготовки</i>		4	4	60	4	-

Курс	Трудоемкость час/з.е.	Внеаудиторная контактная работа с преподавателем, час/чел					
		Курсовая работа	Курсовой проект	Зачет	Дифференцированный зачет	Консультации перед Зачетом	Зачет
2	72/2	-	-	0,12	-	-	-

Очно-заочная форма обучения – не реализуется

5. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

Очная форма обучения

№ пп	Разделы дисциплины и темы занятий	Количество часов				Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Оценочное средство проверки результатов достижения индикаторов компетенций	Код индикаторов достижения компетенций
		Всего	Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа			
1	Теоретические основы проведения аудита	9	2	2	5	Устный опрос, кейс – задачи, рефераты	Темы рефератов, перечень вопросов к собеседованию, комплект ситуационных задач	ПК 2.1 ПК 2.2
2	Регулирование аудиторской деятельности	9	2	2	5	Тестирование, кейс - задачи	Комплект тестов, комплект ситуационных задач	ПК 2.1 ПК 2.2
	Контрольная точка № 1	9	-	2	7	Письменная контрольная работа	Комплект контрольных работ	ПК 2.1 ПК 2.2
3	Управленческий аудит и методология аудита персонала	9	2	2	5	Устный опрос, кейс - задачи	Перечень вопросов к собеседованию, комплект ситуационных задач	ПК 2.1 ПК 2.2
4	Инструментарий и последовательность проведения аудита персонала	9	2	2	5	Устный опрос, кейс - задачи	Перечень вопросов к собеседованию, комплект ситуационных задач	ПК 2.1 ПК 2.2
	Контрольная точка № 2	9	-	2	7	Письменная контрольная работа	Комплект контрольных работ	ПК 2.1 ПК 2.2
5	Аудит по направлениям кадровой работы	9	2	2	5	Устный опрос, кейс - задачи	Перечень вопросов к собеседованию, комплект ситуационных задач	ПК 2.1 ПК 2.2
	Контрольная точка № 3	9	-	2	7	Письменная контрольная работа	Комплект контрольных работ	ПК 2.1 ПК 2.2
	Итого	72	10	16	46			
	Практическая подготовка	72	10	16	46			
	Промежуточная аттестация	-	-	-	-	Зачет	Комплект вопросов к зачету	ПК 2.1 ПК 2.2
	Всего	72	10	16	46			

Заочная форма обучения

№ пп	Разделы дисциплины и темы занятий	Количество часов				Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Оценочное средство проверки результатов достижения индикаторов компетенций	Код индикаторов достижения компетенций
		Всего	Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа			
1	Теоретические основы проведения аудита	11	1	-	10	Устный опрос, кейс – задачи, рефераты	Темы рефератов, перечень вопросов к собеседованию, комплект ситуационных задач	ПК 2.1 ПК 2.2
2	Регулирование аудиторской	11	-	1	10	Тестирование,	Комплект тестов,	ПК 2.1

	деятельности							
						кейс - задачи	комплект ситуационных задач	ПК 2.2
3	Управленческий аудит и методология аудита персонала	11	-	1	10	Устный опрос, кейс - задачи	Перечень вопросов к собеседованию, комплект ситуационных задач	ПК 2.1 ПК 2.2
4	Инструментарий и последовательность проведения аудита персонала	11	1	-	10	Устный опрос, кейс - задачи	Перечень вопросов к собеседованию, комплект ситуационных задач	ПК 2.1 ПК 2.2
5	Аудит по направлениям кадровой работы	13	2	1	10	Устный опрос, кейс - задачи	Перечень вопросов к собеседованию, комплект ситуационных задач	ПК 2.1 ПК 2.2
	Контрольная точка по всем темам дисциплины	11	-	1	10	Письменная контрольная работа	Комплект контрольных работ	ПК 2.1 ПК 2.2
	Итого	68	4	4	60			
	Практическая подготовка	68	4	4	60			
	Промежуточная аттестация	4	-	-	4	Зачет	Комплект вопросов к зачету	ПК 2.1 ПК 2.2
	Всего	72	4	4	64			

5.1. Лекционный курс с указанием видов интерактивной формы проведения занятий

Тема лекции (и/или наименование раздел) (вид интерактивной формы проведения занятий)/(практическая подготовка)	Содержание темы (и/или раздела)	Всего, часов / часов интерактивных занятий/ практическая подготовка	
		очная форма	заочная форма
Теоретические основы проведения аудита (практическая подготовка)	<p>Организация как объект аудита. Предмет и задача аудита. Аудит и аудиторская деятельность. Аудит и ревизия.</p> <p>Становление аудита в России. Принципы проведения аудита. Классификация аудиторской деятельности. Направление аудита. Финансовый, государственный, управленческий аудит.</p> <p>Совершенствование системы управления организацией посредством аудита.</p>	2/-/2	1/-/-
Регулирование аудиторской деятельности (практическая подготовка)	<p>Правовые основы аудита. Основные уровни документов, составляющих основу аудита. Закон РФ «Об аудиторской деятельности». Комиссия по аудиторской деятельности при Президенте Российской Федерации и ее полномочия. Аудиторские стандарты и их назначение. Российская система разработки и принятия стандартов аудита. Основные группы аудиторских стандартов.</p>	2/-/2	-/-/-

Управленческий аудит и методология аудита персонала (<i>практическая подготовка</i>)	Цели и задачи управленческого аудита. Организационные основы управленческого аудита. Порядок привлечения аудитора к проверке. Контроль за качеством и обеспечение эффективности аудита. Процесс управленческого аудита. Основные источники информации в управленческом аудите. Характеристика собираемой в ходе управленческого аудита информации. Инструменты сбора информации. Анализ и синтез информации. Место аудита в системе управления персоналом организации. Виды аудита персонала. Процесс аудита персонала. Уровни проведения аудита персонала:	2/-/2	-/-/-
Инструментарий и последовательность проведения аудита персонала (<i>практическая подготовка</i>)	Инструменты кадрового аудита: интервью, анкетные опросы и обзор отношений, анализ отчетов, внешняя информация, эксперты в области управления персоналом. Последовательность проведения мероприятий по 7 кадровому аудиту. Суть предварительной диагностики. Содержание аудиторского заключения.	2/-/2	1/-/-
Аудит по направлениям кадровой работы (<i>лекция – дискуссия</i>)/ (<i>практическая подготовка</i>)	Аудит социально-трудовых отношений. Аудит кадровой политики и планирования потребности в персонале. Аудит найма расстановки и адаптации персонала. Аудит обучения персонала и управления деловой карьерой. Аудит вознаграждений.	2/2/2	2/2/2
Итого		10/2/10	4/2/4

5.2. Практические (семинарские) занятия с указанием видов проведения занятий в интерактивной форме*

Наименование раздела дисциплины	Формы проведения и темы занятий (<i>вид интерактивной формы проведения занятий</i>)/(<i>практическая подготовка</i>)	Всего часов / часов интерактивных занятий/ практическая подготовка	
		очная форма	заочная форма
Теоретические основы проведения аудита (<i>практическая подготовка</i>)	<u>Практическое занятие 1.</u> Совершенствование системы управления организацией по-	2/-/2	-/-/-

	средством аудита		
Регулирование аудиторской деятельности <i>(практическая подготовка)</i>	<u>Практическое занятие 2.</u> Международные стандарты аудита. Российская система разработки и принятия стандартов аудита <i>(кейс - задачи)</i>	2/2/2	1/1/1
	Контрольная работа №1	2/-/2	-/-/-
Управленческий аудит и методология аудита персонала <i>(практическая подготовка)</i>	<u>Практическое занятие 3.</u> Исследовательские подходы каудиту персонала	2/-/2	1//1
Инструментарий и последовательность проведения аудита персонала <i>(практическая подготовка)</i>	<u>Практическое занятие 4.</u> "Инструменты сбора информации. Анализ и синтез информации	2/2/2	-/-/-
	Контрольная работа №2	2/-/2	-/-/-
Аудит по направлениям кадровой работы <i>(практическая подготовка)</i>	<u>Практическое занятие 5.</u> Диагностика трудовых показателей <i>(кейс - задачи)</i>	2/2/2	1/1/1
	Контрольная работа №3	2/-/2	1/-/1
Контрольная работа (аудиторная)		-/-/-	-
Итого		10/4/10	4/2/4

5.3. Курсовая работа учебным планом не предусмотрена.

5.4. Самостоятельная работа обучающегося

Виды самостоятельной работы	Очная форма, часов		Заочная форма, часов	
	к текущему контролю	к промежуточной аттестации	к текущему контролю	к промежуточной аттестации
Теоретические основы проведения аудита	5/5	-	10/10	-
Регулирование аудиторской деятельности	5/5	-	10/10	-
Управленческий аудит и методология аудита персонала	5/5	-	10/10	-
Инструментарий и последовательность проведения аудита персонала	5/5	-	10/10	-
Аудит по направлениям кадровой работы	5/5	-	10/10	-
Подготовка к контрольным точкам	21/21	-	10/10	-
Подготовка к зачету	-	-	-	4
ИТОГО	46/46		60	

6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающегося по дисциплине «Организация кадрового аудита» размещено в электронной информационно-образовательной среде Университета и доступно для обучающегося через его личный кабинет на сайте Университета. Учебно-методическое обеспечение включает:

1. Рабочую программу дисциплины «Организация кадрового аудита».
2. Методические рекомендации по освоению дисциплины «Организация кадрового аудита»
3. Методическими указаниями по организации самостоятельной работы по дисциплине «Организация кадрового аудита»;
4. Методические указания по проведению практических занятий по дисциплине «Организация кадрового аудита».
5. Методические рекомендации по выполнению реферата

Для успешного освоения дисциплины, необходимо самостоятельно детально изучить представленные темы по рекомендуемым источникам информации:

№ пп	Темы для самостоятельного изучения	Рекомендуемые источники информации (№ источника)		
		Основная (из п.8 РПД)	Дополнительная (из п.8 РПД)	Интернет-ресурсы (из п.9 РПД)
1	Теоретические основы проведения аудита	1-2	1	1-3
2	Регулирование аудиторской деятельности	1-2	1	1-3
3	Управленческий аудит и методология аудита персонала	1-2	1	1-3
4	Инструментарий и последовательность проведения аудита персонала	1-2	1	1-3
5	Аудит по направлениям кадровой работы	1-2	1	1-3

7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающегося по дисциплине «Организация кадрового аудита»

7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Очная форма обучения

Индикатор компетенции (код и содержание)	Дисциплины/элементы программы (практики, ГИА), участвующие в формировании индикатора компетенции	Семестры			
		1	2	3	4
ПК-2.1 формирует планы мероприятия по управлению человеческими ресурсами	Трудовое право	+			
	Оценка управления человеческими ресурсами				+
	Организация кадрового аудита			+	
	Стратегии управления человеческими ресурсами			+	
	Современные технологии управления человеческими ресурсами			+	
	Ознакомительная практика	+			
	Практика по профилю профессиональной деятельности		++	+	
	Преддипломная практика				+
	Подготовка к сдаче и сдача государственного Зачета				+
ПК-2.2 администрирование процессов стратегического управления человеческими ресурсами	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы				+
	Управление бизнес-процессами	+			
	HR-аналитика			+	
	Организация кадрового аудита			+	
	Оплата труда персонала				+
	Документационное обеспечение управления и кадровое делопроизводство на базе 1С			+	
	Кадровая политика			+	
Преддипломная практика				+	
Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы				+	

Заочная форма обучения

Индикатор компетенции (код и содержание)	Дисциплины/элементы программы (практики, ГИА), участвующие в формировании индикатора компетенции	Курсы		
		1	2	3
ПК-2.1 формирует планы и мероприятия по управлению человеческими ресурсами		1	2	3
	Трудовое право	+		
	Оценка управления человеческими ресурсами		+	
	Организация кадрового аудита		+	
	Стратегии управления человеческими ресурсам		+	
	Современные технологии управления человеческими ресурсами		+	
	Ознакомительная практика	+		
	Практика по профилю профессиональной деятельности		+	
	Преддипломная практика		+	
	Подготовка к сдаче и сдача государственного Зачета			+
Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы			+	
ПК-2.2 администрирование процессов стратегического управления человеческими ресурсами	Управление бизнес-процессами	++		
	HR-аналитика		+	
	Организация кадрового аудита		+	
	Оплата труда персонала		+	
	Документационное обеспечение управления и кадровое делопроизводство на базе 1С		+	
	Кадровая политика		+	
	Преддипломная практика			+
Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы			+	

Очно-заочная форма обучения – не реализуется

7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Оценка знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций по дисциплине «Организация кадрового аудита» проводится в форме текущего контроля и промежуточной аттестации.

Текущий контроль проводится в течение семестра с целью определения уровня усвоения обучающимися знаний, формирования умений и навыков, своевременного выявления преподавателем недостатков в подготовке обучающихся и принятия необходимых мер по её корректровке, а также для совершенствования методики обучения, организации учебной работы и оказания индивидуальной помощи обучающемуся.

Промежуточная аттестация по дисциплине «Организация кадрового аудита» проводится в виде зачета.

За знания, умения и навыки, приобретенные студентами в период их обучения, выставляются оценки «ЗАЧТЕНО», «НЕ ЗАЧТЕНО».

Для оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в университете применяется балльно-рейтинговая система оценки качества освоения образовательной программы. Оценка проводится при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточных аттестаций обучающихся. Рейтинговая оценка знаний является интегрированным показателем качества теоретических и практических знаний и навыков студентов по дисциплине.

Состав балльно-рейтинговой оценки студентов очной формы обучения

Для студентов **очной формы обучения** знания по осваиваемым компетенциям формируются на лекционных и практических занятиях, а также в процессе самостоятельной подготовки.

В соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки, принятой в Университете студентам начисляются баллы по следующим видам работ:

№ контрольной точки	Оценочное средство результатов индикаторов достижения компетенций***	Максимальное количество баллов
1.	Теоретические вопросы	6
	Задачи репродуктивного уровня	6
	Задача реконструктивного уровня	8
2.	Теоретические вопросы	6
	Задачи репродуктивного уровня	6
	Задача реконструктивного уровня	8
3.	Теоретические вопросы	6
	Задачи репродуктивного уровня	6
	Задача реконструктивного уровня	8
Сумма баллов по итогам текущего контроля		60
Активность на лекционных занятиях		10
Результативность работы на практических занятиях		15
Поощрительные баллы (написание статей, участие в конкурсах, победы на олимпиадах, выступления на конференциях и т.д.)		15
Итого		100

Критерии и шкалы оценивания уровня усвоения индикатора компетенций

Критерии оценки посещения и работы на лекционных занятиях (max 10 баллов)

10 баллов – студент посетил все лекции, активно работал на них в полном соответствии с требованиями преподавателя.

-1 балл – за каждый пропуск лекций или замечание преподавателя по поводу отсутствия активного участия обучающегося в восприятии и обсуждении рассматриваемых вопросов.

Критерии оценки работы студента на практических занятиях

Результативность работы на практических занятиях оценивается преподавателем по результатам собеседований, активности участия в занятиях, проводимых в интерактивной форме, и качеству выполнения письменных заданий (тестирование) по дисциплине (максимум – 15 баллов).

Собеседование, тестирование (оценка знаний – максимум 5 баллов):

5 баллов – за оцененные на «отлично» ответы на поставленные преподавателем вопросы и наличие 80% правильных ответов на тестовые задания по всем темам дисциплины;

4 балла – за оцененные на «хорошо» ответы на поставленные преподавателем вопросы и наличие 70% правильных ответов на тестовые задания по всем темам дисциплины;

3 балла – за оцененные на «удовлетворительно» ответы на поставленные преподавателем вопросы и наличие 50% правильных ответов на тестовые задания по всем темам дисциплины.

2 балла – за оцененные на «удовлетворительно» ответы на поставленные преподавателем вопросы и наличие 40% правильных ответов на тестовые задания по всем темам дисциплины.

1 балл – за оцененные на «удовлетворительно» ответы на поставленные преподавателем вопросы и наличие 30% правильных ответов на тестовые задания по всем темам дисциплины.

Критерии оценки активности участия в занятиях, проводимых в интерактивной форме – кейс-задачи (оценка умений – максимум 5 баллов):

2,5 балла: даны исчерпывающие и обоснованные ответы на все поставленные задачи; при ответах выделялось главное, все теоретические положения умело связывались с поставленными задачами; ответы были четкими и краткими, а мысли излагались в логической последовательности; показано умение самостоятельно анализировать факты, события и процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии; проявлены личностные и организаторские качества.

2 балла: даны полные, достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы; при ответах не всегда выделялось главное, отдельные положения недостаточно увязывались с поставленными задачами; ответы в основном были краткими, но не всегда четкими, отсутствуют инициатива и творческие находки.

1,5 балла: даны в основном правильные ответы на все поставленные вопросы, но без должной глубины и обоснования; при ответах не выделялось главное; ответы были многословными, нечеткими и без должной логической последовательности; на отдельные дополнительные вопросы не даны положительные ответы.

1 балл: усвоение основного материала на низком уровне; при ответе на вопросы и задания явное непонимание задания; неясность и примитивность изложения материала; неумение работать с группой и невыполнение предложенных заданий.

Критерии оценки активности участия в занятиях, проводимых в интерактивной форме – деловая игра (оценка навыков – максимум 5 баллов):

2,5 балла: даны исчерпывающие и обоснованные ответы на все поставленные задачи; при ответах выделялось главное, все теоретические положения умело связывались с поставленными задачами; ответы были четкими и краткими, а мысли излагались в логической последовательности; показано умение самостоятельно анализировать факты, события и процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии; проявлены личностные и организаторские качества.

2 балла: даны полные, достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы; при ответах не всегда выделялось главное, отдельные положения недостаточно увязывались с

поставленными задачами; ответы в основном были краткими, но не всегда четкими, отсутствуют инициатива и творческие находки.

1,5 балла: даны в основном правильные ответы на все поставленные вопросы, но без должной глубины и обоснования; при ответах не выделялось главное; ответы были многословными, нечеткими и без должной логической последовательности; на отдельные дополнительные вопросы не даны положительные ответы.

1 балл: усвоение основного материала на низком уровне; при ответе на вопросы и задания явное непонимание задания; неясность и примитивность изложения материала; неумение работать с группой и невыполнение предложенных заданий.

Рейтинговая оценка знаний при проведении текущего контроля успеваемости **на контрольных точках** позволяет обучающемуся набрать до 60 баллов. Знания, умения и навыки по формируемым компетенциям оцениваются по результатам выполнения письменной контрольной работы (контрольная точка), которая включает теоретический вопрос (оценка знаний) и практико-ориентированные задания (оценка умений и навыков).

Критерии оценки ответа на теоретический вопрос (знания):

2 балла - выставляется, когда студентом дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний по дисциплине, доказательно раскрыты основные положения вопросов; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, явлений; ответ изложен литературным языком с использованием современной экономической терминологии.

1,5 балла - выставляется, когда студентом дан развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний по дисциплине, в основном раскрыт обсуждаемый вопрос; в ответе прослеживается логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий и явлений; ответ изложен литературным языком с использованием экономической терминологии, но могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа.

1 балл - выставляется, когда студентом дан не полный ответ на поставленный вопрос, слабо раскрыты основные положения вопросов; в ответе нарушается структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий; в процессе ответа используется экономическая терминология, но студентом допускаются недочеты в определении понятий и не исправляются самостоятельно в процессе ответа.

0,5 балла - дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины.

0 баллов - при полном отсутствии ответа, имеющего отношение к вопросу.

Практико-ориентированные и ситуационные задачи – задания, направленные на использование приобретенных знаний и умений в практической деятельности

а) репродуктивного уровня (умения), позволяющие оценивать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей;

Критерии оценки

3 балла. Задача решена в обозначенный преподавателем срок. В решении нет ошибок, получен верный ответ, задача решена рациональным способом. Сделаны правильные выводы.

2,5 балла. Задача решена в обозначенный преподавателем срок. В решении нет ошибок, получен верный ответ, задача решена рациональным способом. Сделаны неправильные выводы.

2 балла. Задача решена с задержкой. В решении нет ошибок, получен верный ответ, задача решена рациональным способом. Сделаны неправильные выводы.

1,5 балла. Задача решена с задержкой в целом верно, но допущены незначительные ошибки, искажающие выводы.

1 балл. Задача решена с задержкой в целом верно, но допущены незначительные ошибки, искажающие выводы.

0 баллов. Задача не решена.

б) реконструктивного уровня (умения, навыки), позволяющие оценивать и диагностировать способность обучаемого применять имеющиеся знания при решении профессиональных задач (значение и методику расчета показателей);

Критерии оценки

8 баллов Задача решена в обозначенный преподавателем срок. Составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении, в выборе формул и решении нет ошибок, получен верный ответ, задача решена рациональным способом. Работа выполнена в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности.

6 баллов Задача решена в обозначенный преподавателем срок. Составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок; правильно сделан выбор формул для решения; есть объяснение решения, но задача решена нерациональным способом или допущено не более двух несущественных ошибок, получен верный ответ.

4 балла Задача решена с задержкой. Работа выполнена не полностью, но объем выполненной части таков, что позволяет получить правильные результаты и выводы. Составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок; правильно сделан выбор формул для решения; есть объяснение решения, но задача решена нерациональным способом или допущено не более двух несущественных ошибок, получен верный ответ

3 балла Задача решена с задержкой. Задание понято правильно, в логическом рассуждении нет существенных ошибок, но допущены существенные ошибки в выборе формул или в математических расчетах; задача решена не полностью или в общем виде.

2 балла Задача решена частично, с большим количеством вычислительных ошибок, объем выполненной части работы не позволяет сделать правильных выводов.

1 балл Задача решена неправильно и объем выполненной части работы не позволяет сделать правильных выводов

0 баллов Задача не решена

Если за письменные ответы на контрольной точке обучающийся не получил удовлетворяющее его количество баллов, то он может получить **поощрительные баллы за подготовку рефератов, статей (не более 15 баллов)**.

Реферат - продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.

Критерии и показатели, используемые при оценивании реферата

Критерии	Показатели
1. Новизна реферированного текста Макс. – 7 баллов	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений.
2. Степень раскрытия сущности проблемы Макс. – 2 балла	- соответствие плана теме реферата; - соответствие содержания теме и плану реферата; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - обоснованность способов и методов работы с материалом; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы

3. Обоснованность выбора источников Макс. – 2 балла	- круг, полнота использования литературных источников по проблеме; - привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).
4. Соблюдение требований к оформлению Макс. – 2 балла	- правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения; - владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы; - соблюдение требований к объему реферата; - культура оформления: выделение абзацев.
5. Грамотность Макс. – 2 балла	- отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; - отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; - литературный стиль.
Всего баллов: Макс. – 15 баллов	«удовлетворительно» - 3-7 баллов, «хорошо» - 8-11 баллов, «отлично» - 12-15 баллов

При проведении итоговой аттестации «Зачет» преподавателю с согласия студента разрешается выставлять оценки («отлично», «хорошо», «удовлетворительно») по результатам набранных баллов в ходе текущего контроля успеваемости в семестре по выше приведенной шкале.

В случае отказа – студент сдает *Зачет* по приведенным выше вопросам и заданиям. Итоговая успеваемость (*Зачет*) не может оцениваться ниже суммы баллов, которую студент набрал по итогам текущей и промежуточной успеваемости.

При сдаче *Зачета* к заработанным в течение семестра студентом баллам прибавляются баллы, полученные на *Зачете* и сумма баллов переводится в оценку.

Студент не допускается к сдаче *Зачета*, если к началу промежуточной аттестации по результатам текущего контроля он набрал менее 45 баллов. В этом случае студенту предоставляется возможность отработать контрольные точки до начала промежуточной аттестации.

Критерии и шкалы оценивания ответа на зачете

По дисциплине «Организация кадрового аудита» к зачету допускаются студенты, выполнившие и сдавшие практические работы по дисциплине, имеющие ежемесячную аттестацию и наличие по текущей успеваемости более 45 баллов. Студентам, набравшим более 55 баллов, зачет выставляется по результатам текущей успеваемости, студенты, набравшие от 45 до 54 баллов, сдают зачет по вопросам, предусмотренным РПД.

Состав балльно-рейтинговой оценки студентов очной формы обучения

Для студентов **заочной формы обучения** знания по осваиваемым компетенциям формируются на лекционных и практических занятиях, а также в процессе самостоятельной подготовки.

В соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки, принятой в Университете студентам начисляются баллы по следующим видам работ:

№ контрольной точки	Оценочное средство результатов индикаторов достижения компетенций***	Максимальное количество баллов
1.	Теоретические вопросы	6
	Задачи репродуктивного уровня	6
	Задача реконструктивного уровня	8
2.	Теоретические вопросы	6

	Задачи репродуктивного уровня	6
	Задача реконструктивного уровня	8
3.	Теоретические вопросы	6
	Задачи репродуктивного уровня	6
	Задача реконструктивного уровня	8
Сумма баллов по итогам текущего контроля		60
Активность на лекционных занятиях		10
Результативность работы на практических занятиях		15
Поощрительные баллы (написание статей, участие в конкурсах, победы на олимпиадах, выступления на конференциях и т.д.)		15
Итого		100

Критерии и шкалы оценивания уровня усвоения индикатора компетенций

Критерии оценки посещения и работы на лекционных занятиях (максимум 10 баллов)

10 баллов – студент посетил все лекции, активно работал на них в полном соответствии с требованиями преподавателя.

-1 балл – за каждый пропуск лекций или замечание преподавателя по поводу отсутствия активного участия обучающегося в восприятии и обсуждении рассматриваемых вопросов.

Критерии оценки работы студента на практических занятиях

Результативность работы на практических занятиях оценивается преподавателем по результатам собеседований, активности участия в занятиях, проводимых в интерактивной форме, и качеству выполнения письменных заданий (тестирование) по дисциплине (максимум – 15 баллов).

Собеседование, тестирование (оценка знаний – максимум 5 баллов):

5 баллов – за оцененные на «отлично» ответы на поставленные преподавателем вопросы и наличие 80% правильных ответов на тестовые задания по всем темам дисциплины;

4 балла – за оцененные на «хорошо» ответы на поставленные преподавателем вопросы и наличие 70% правильных ответов на тестовые задания по всем темам дисциплины;

3 балла – за оцененные на «удовлетворительно» ответы на поставленные преподавателем вопросы и наличие 50% правильных ответов на тестовые задания по всем темам дисциплины.

2 балла – за оцененные на «удовлетворительно» ответы на поставленные преподавателем вопросы и наличие 40% правильных ответов на тестовые задания по всем темам дисциплины.

3 балл – за оцененные на «удовлетворительно» ответы на поставленные преподавателем вопросы и наличие 30% правильных ответов на тестовые задания по всем темам дисциплины.

Критерии оценки активности участия в занятиях, проводимых в интерактивной форме – кейс-задачи (оценка умений – максимум 5 баллов):

2,5 балла: даны исчерпывающие и обоснованные ответы на все поставленные задачи; при ответах выделялось главное, все теоретические положения умело связывались с поставленными задачами; ответы были четкими и краткими, а мысли излагались в логической последовательности; показано умение самостоятельно анализировать факты, события и процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии; проявлены личностные и организаторские качества.

2 балла: даны полные, достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы; при ответах не всегда выделялось главное, отдельные положения недостаточно увязывались с поставленными задачами; ответы в основном были краткими, но не всегда четкими, отсутствуют инициатива и творческие находки.

1,5 балла: даны в основном правильные ответы на все поставленные вопросы, но без должной глубины и обоснования; при ответах не выделялось главное; ответы были много-

словными, нечеткими и без должной логической последовательности; на отдельные дополнительные вопросы не даны положительные ответы.

1 балл: усвоение основного материала на низком уровне; при ответе на вопросы и задания явное непонимание задания; неясность и примитивность изложения материала; неумение работать с группой и невыполнение предложенных заданий.

Критерии оценки активности участия в занятиях, проводимых в интерактивной форме – деловая игра (оценка навыков – max – 5 баллов):

2,5 балла: даны исчерпывающие и обоснованные ответы на все поставленные задачи; при ответах выделялось главное, все теоретические положения умело связывались с поставленными задачами; ответы были четкими и краткими, а мысли излагались в логической последовательности; показано умение самостоятельно анализировать факты, события и процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии; проявлены личностные и организаторские качества.

4 балла: даны полные, достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы; при ответах не всегда выделялось главное, отдельные положения недостаточно увязывались с поставленными задачами; ответы в основном были краткими, но не всегда четкими, отсутствуют инициатива и творческие находки.

1,5 балла: даны в основном правильные ответы на все поставленные вопросы, но без должной глубины и обоснования; при ответах не выделялось главное; ответы были многословными, нечеткими и без должной логической последовательности; на отдельные дополнительные вопросы не даны положительные ответы.

1 балл: усвоение основного материала на низком уровне; при ответе на вопросы и задания явное непонимание задания; неясность и примитивность изложения материала; неумение работать с группой и невыполнение предложенных заданий.

Рейтинговая оценка знаний при проведении текущего контроля успеваемости **на контрольных точках** позволяет обучающемуся набрать до 60 баллов. Знания, умения и навыки по формируемым компетенциям оцениваются по результатам выполнения письменной контрольной работы (контрольная точка), которая включает теоретический вопрос (оценка знаний) и практико-ориентированные задания (оценка умений и навыков).

Критерии оценки ответа на теоретический вопрос (знания):

2 балла - выставляется, когда студентом дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний по дисциплине, доказательно раскрыты основные положения вопросов; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, явлений; ответ изложен литературным языком с использованием современной экономической терминологии.

1,5 балла - выставляется, когда студентом дан развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний по дисциплине, в основном раскрыт обсуждаемый вопрос; в ответе прослеживается логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий и явлений; ответ изложен литературным языком с использованием экономической терминологии, но могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа.

1 балл - выставляется, когда студентом дан не полный ответ на поставленный вопрос, слабо раскрыты основные положения вопросов; в ответе нарушается структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий; в процессе ответа используется экономическая терминология, но студентом допускаются недочеты в определении понятий и не исправляются самостоятельно в процессе ответа.

0,5 балла - дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины.

0 баллов - при полном отсутствии ответа, имеющего отношение к вопросу.

Практико-ориентированные и ситуационные задачи – задания, направленные на использование приобретенных знаний и умений в практической деятельности

а) репродуктивного уровня (умения), позволяющие оценивать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей;

Критерии оценки

3 балла. Задача решена в обозначенный преподавателем срок. В решении нет ошибок, получен верный ответ, задача решена рациональным способом. Сделаны правильные выводы.

2,5 балла. Задача решена в обозначенный преподавателем срок. В решении нет ошибок, получен верный ответ, задача решена рациональным способом. Сделаны неправильные выводы.

2 балла. Задача решена с задержкой. В решении нет ошибок, получен верный ответ, задача решена рациональным способом. Сделаны неправильные выводы.

1,5 балла. Задача решена с задержкой в целом верно, но допущены незначительные ошибки, искажающие выводы.

1 балл. Задача решена с задержкой в целом верно, но допущены незначительные ошибки, искажающие выводы.

0 баллов. Задача не решена.

б) реконструктивного уровня (умения, навыки), позволяющие оценивать и диагностировать способность обучаемого применять имеющиеся знание при решении профессиональных задач (значение и методику расчета показателей);

Критерии оценки

8 баллов Задача решена в обозначенный преподавателем срок. Составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении, в выборе формул и решении нет ошибок, получен верный ответ, задача решена рациональным способом. Работа выполнена в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности.

6 баллов Задача решена в обозначенный преподавателем срок. Составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок; правильно сделан выбор формул для решения; есть объяснение решения, но задача решена нерациональным способом или допущено не более двух несущественных ошибок, получен верный ответ.

4 балла Задача решена с задержкой. Работа выполнена не полностью, но объем выполненной части таков, что позволяет получить правильные результаты и выводы. Составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок; правильно сделан выбор формул для решения; есть объяснение решения, но задача решена нерациональным способом или допущено не более двух несущественных ошибок, получен верный ответ

3 балла Задача решена с задержкой. Задание понято правильно, в логическом рассуждении нет существенных ошибок, но допущены существенные ошибки в выборе формул или в математических расчетах; задача решена не полностью или в общем виде.

2 балла Задача решена частично, с большим количеством вычислительных ошибок, объем выполненной части работы не позволяет сделать правильных выводов.

1 балл Задача решена неправильно и объем выполненной части работы не позволяет сделать правильных выводов

0 баллов Задача не решена

Если за письменные ответы на контрольной точке обучающийся не получил удовлетворяющее его количество баллов, то он может получить **поощрительные баллы за подготовку рефератов, статей (не более 15 баллов)**.

Реферат - продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.

Критерии и показатели, используемые при оценивании реферата

Критерии	Показатели
----------	------------

1. Новизна реферированного текста Макс. – 7 баллов	<ul style="list-style-type: none"> - актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений.
2. Степень раскрытия сущности проблемы Макс. – 2 балла	<ul style="list-style-type: none"> - соответствие плана теме реферата; - соответствие содержания теме и плану реферата; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - обоснованность способов и методов работы с материалом; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы
3. Обоснованность выбора источников Макс. – 2 балла	<ul style="list-style-type: none"> - круг, полнота использования литературных источников по проблеме; - привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).
4. Соблюдение требований к оформлению Макс. – 2 балла	<ul style="list-style-type: none"> - правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения; - владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы; - соблюдение требований к объему реферата; - культура оформления: выделение абзацев.
5. Грамотность Макс. – 2 балла	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; - отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; - литературный стиль.
Всего баллов: Макс. – 15 баллов	«удовлетворительно» - 3-7 баллов, «хорошо» - 8-11 баллов, «отлично» - 12-15 баллов

При проведении итоговой аттестации «Зачет» преподавателю с согласия студента разрешается выставлять оценки («отлично», «хорошо», «удовлетворительно») по результатам набранных баллов в ходе текущего контроля успеваемости в семестре по выше приведенной шкале.

В случае отказа – студент сдает Зачет по приведенным выше вопросам и заданиям. Итоговая успеваемость (Зачет) не может оцениваться ниже суммы баллов, которую студент набрал по итогам текущей и промежуточной успеваемости.

При сдаче Зачета к заработанным в течение семестра студентом баллам прибавляются баллы, полученные на Зачете и сумма баллов переводится в оценку.

Студент не допускается к сдаче Зачета, если к началу промежуточной аттестации по результатам текущего контроля он набрал менее 45 баллов. В этом случае студенту предоставляется возможность отработать контрольные точки до начала промежуточной аттестации.

Критерии и шкалы оценивания ответа на зачете

По дисциплине «Организация кадрового аудита» к зачету допускаются студенты, выполнившие и сдавшие практические работы по дисциплине, имеющие ежемесячную аттестацию и наличие по текущей успеваемости более 45 баллов. Студентам, набравшим

более 55 баллов, зачет выставляется по результатам текущей успеваемости, студенты, набравшие от 45 до 54 баллов, сдают зачет по вопросам, предусмотренным РПД.

7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Типовые контрольные точки для очной формы обучения

Контрольная точка № 1

Типовые вопросы (оценка знаний)

1. Сущность, цели и основные задачи аудита персонала. (2 балла)
2. Основные виды аудита персонала. (2 балла)
3. Основные подходы к аудиту персонала. (2 балла)

Типовая задача репродуктивного уровня (оценка умений):

Задача 1 (3 балла). Рассчитать коэффициент внутренней мобильности персонала, если за 1 год 167 работников сменили должности. Среднесписочная численность работников – 1507 работников.

Задача 2 (3 балла). Явочная численность работников подразделения 300 человек, планируемые невыходы на работу по уважительным причинам – 10% от номинального фонда рабочего времени. Определить списочную численность работников.

Типовые задачи реконструктивного уровня (оценка навыков)

Задача 1 (8 баллов). Рассчитать обеспеченность организации персоналом на конкретную дату.

Категории работников	По штатному расписанию	По табелю на постоянной основе	% обеспеченности
Руководители	3	2	
Специалисты	12	15	
Производственный персонал	64	57	
Вспомогательный персонал	11	9	
ИТОГО:	90	83	

Предложить мероприятия по удовлетворению потребности в персонале данной организации по каждой категории работников.

Контрольная точка № 2

Типовые вопросы (оценка знаний)

1. Основные направления аудита персонала. (2 балла)
2. Методика и алгоритм проведения аудита персонала. (2 балла)
3. Этапы аудиторской проверки персонала. (2 балла)

Типовая задача репродуктивного уровня (оценка умений):

Задача 1 (3 балла). Фактически норма времени на выполнение операции по сборке изделия 0,2 час. Продолжительность смены 8,2 часа. Рассчитать норму выработки (Тн) за смену на сборочном участке для бригады из 10 работников.

Задача 2 (3 балла). Предприятие за год произвело изделий А на 2 млн. руб., изделий Б на 1,5 млн. руб. и изделий В на 1 млн. руб. Среднесписочная численность работников предприятия за год составила 1000 человек. Определить среднегодовую выработку продукции на 1 работника стоимостным методом определения производительности труда.

Типовые задачи реконструктивного уровня (оценка навыков)

Задача 1 (8 баллов). Определение варианта затрат на обучение.

Организация определяет приемлемые условия договора с учебным заведением. В соответствии с договором в течение 4-х лет 20 сотрудников организации пройдут курс годичного обучения (т.е. одновременно в течение года будет обучаться 5 чел.). Администрация учебного заведения предупредила, что намерена увеличивать плату за обучение на 350 у.е. ежегодно в течение 3-х лет, начиная со следующего учебного года (в настоящее время плата за обучение одного сотрудника составляет 3000 у.е. за год).

В этой связи организации предлагаются особые условия оплаты: организация вносит плату за обучение всех сотрудников одновременно, за весь период, исходя из установленной в настоящее время величины оплаты.

Какой вариант оплаты (и при каких условиях) предпочтителен? При проведении расчетов необходимо воспользоваться значениями нормы дисконта, приведенными в таблице.

Год	Норма дисконта E, %					
	5	10	15	20	30	...100
	К-т дисконтирования, k					
1	0,952381	0,909091	0,862069	0,833333	0,769231	0,5
2	0,907029	0,826446	0,756144	0,694444	0,591716	0,25
3	0,863838	0,751315	0,657516	0,578704	0,455166	0,125
...10	0,613913	0,385543	0,247185	0,161506	0,072538	0,000977

Контрольная точка № 3

Типовые вопросы (оценка знаний)

1. Аудит по функциям управления персоналом. (3 балла)
2. Обобщение результатов аудита персонала и их оформление. (3 балла)

Типовая задача репродуктивного уровня (оценка умений):

Задача 1 (3 балла). В базовом периоде трудоемкость изделия А составляла 15 нормо-час, в отчетном – 10 нормо-час; трудоемкость изделия Б в базовом периоде – 5 нормо-час, в отчетном периоде – 3 нормо-час. Выпуск продукции в отчетном году составил по изделию А 10 тыс. единиц, по изделию Б 15 тыс. единиц. Рассчитать индекс затрат рабочего времени и индекс производительности труда.

Задача 2 (3 балла). В ходе хронометража установлены затраты времени одного работника на выполнение операции X. при этом получены следующие данные: X1= 20 мин., X2= 10 мин., X3= 8 мин., X4= 3 мин. В соответствии с нормативами на вспомогательные операции уходит: X5= 2 мин., X6= 4 мин. Фактически рабочий затрачивает на выполнение операции 45 мин. Определить норму времени (Т) на выполнение операции X и (Уфв).

Типовые задачи реконструктивного уровня (оценка навыков)

Задача 1 (8 баллов). Определение эффективности обучения персонала.

В связи с расширением объема оказываемых услуг фирма провела обучение персонала в количестве 18 человек. Затраты на обучение одного специалиста составили – 16 000 руб. Продолжительность воздействия программы обучения на производительность труда по предварительным расчетам составила пять лет. Стоимостная оценка различий в результативности труда лучших и средних работников, выполняющих одинаковую работу, составила 21 000 руб. Коэффициент, характеризующий эффективность обучения составляет 0,75.

Определить: на какие параметры работы фирмы будут влиять результаты обучения; эффект воздействия программы обучения на повышение производительности труда.

Примерные темы рефератов

- 1) Аудит рабочих мест
- 2) Аудит производительности
- 3) Аудит развития персонала
- 4) Аудит вознаграждения
- 5) Аудит найма
- 6) Аудит адаптации
- 7) Аудит увольнений
- 8) Аудит условий труда, безопасности и здоровья
- 9) Аудит интеллектуального капитала
- 10) Аудит работы служб управления персоналом
- 11) Аудит организационной культуры

Типовые кейс-задачи

Кейс – ситуация 1. Однажды вы оказались участником дискуссии нескольких руководителей о том, как лучше строить отношения с подчиненными. Одна из точек зрения вам понравилась больше всего.

Постановка задачи:

Какая и почему? Обоснуйте свой выбор.

1. «Чтобы подчиненный хорошо работал, нужно подходить к нему индивидуально, учитывать особенности его личности».

2. «Все это мелочи. Главное в оценке людей — это их деловые качества, исполнительность. Каждый должен делать то, что ему положено».

3. «Успеха в руководстве можно добиться лишь в том случае, если подчиненные доверяют своему руководителю, уважают его».

4. «Это правильно, но все же лучшими стимулами в работе являются четкий приказ, приличная зарплата, заслуженная премия».

Кейс – ситуация 2. Вы недавно работаете начальником цеха (отдела) на крупном промышленном предприятии (на эту должность перешли из другой организации). Еще не все знают вас в лицо. До обеденного перерыва 2 ч. Идя по коридору, вы видите трех рабочих (работников) вашего цеха (отдела), которые о чем-то оживленно беседуют и не обращают на вас внимания. Возвращаясь через 20 мин, видите ту же картину.

Постановка задачи:

Как вы себя поведете? Обоснуйте свой ответ.

1. Остановитесь, дадите понять рабочим (работникам), что вы новый начальник цеха (отдела). Вскользь заметите, что беседа их затянулась и пора браться за дело.

2. Спросите, кто их непосредственный начальник, вызовите его к себе в кабинет.

3. Сначала поинтересуетесь, о чем идет разговор, затем представитесь и спросите, нет ли у них каких-либо претензий к администрации. После этого предложите пройти в цех (отдел) на рабочее место.

4. Прежде всего, представитесь, поинтересуетесь, как обстоят дела в их бригаде (бюро), как загружены работой, что мешает работать. Возьмете этих рабочих (работников) на заметку.

Кейс – ситуация 3. Вы — руководитель производственного коллектива. В период ночного дежурства один из ваших рабочих в состоянии алкогольного опьянения испортил дорогостоящее оборудование. Другой, пытаясь его отремонтировать, получил травму. Виновник звонит вам домой по телефону и с тревогой спрашивает, что же им теперь делать?

Постановка задачи:

Как вы ответите на звонок? Обоснуйте свое решение.

1. «Действуйте согласно инструкции. Прочитайте ее, она лежит у меня на столе и сделайте все, что требуется».

2. «Доложите о случившемся вахтеру. Составьте акт на поломку оборудования, пострадавший пусть идет к дежурной медсестре. Завтра разберемся».

3. «Без меня ничего не предпринимайте. Сейчас я приеду и разберусь».

4. «В каком состоянии пострадавший? Если необходимо, вызовите врача».

Кейс – ситуация 4. Вы — начальник цеха (отдела). После реорганизации вам необходимо срочно перекомплектовать несколько бригад (бюро) согласно своему штатному расписанию.

Постановка задачи:

По какому пути вы пойдете и почему?

1. Возьмитесь за дело сами, изучите все списки и личные дела работников цеха (отдела), предложите свой проект на собрании коллектива.

2. Предложите решать этот вопрос службе управления персоналом — ведь это их работа.

3. Во избежание конфликтов предложите высказать свои пожелания всем заинтересованным лицам, создадите комиссию по комплектованию новых бригад (бюро).

4. Сначала определите, кто будет возглавлять новые бригады (бюро) и участки, затем поручите этим людям подать свои предложения по составу бригад (бюро).

Типовые деловые игры

Свободный участок земли, на который претендуют несколько сторон, в данный момент захвачен религиозной сектой. Члены секты основательно закрепились за спорной территорией и заявляют, что не собираются добровольно ее покидать.

Претенденты на землю:

1. Иностраннный инвестор, планирующий построить на этом участке земли металлургическое предприятие.

2. Православная церковь. В ее планы входит использование территории под монастырь.

3. Местная управа, чьей целью является строительство школы.

4. Религиозная секта.

Цель игры Выслушав аргументы всех сторон, принять решение какой из них дать

разрешение на право пользования землей.

Вопросы к зачету:

- 1 Организация как объект аудита.
- 2 Предмет и задачи аудита.
- 3 Становление аудита в России.
- 4 Классификация аудиторской деятельности.
- 5 Направления аудиторской деятельности.
- 6 Аудит качества и процедуры контроля качества.
- 7 Правовые основы аудита.
- 8 Аудиторские стандарты.
- 9 Цели и задачи управленческого аудита.
- 10 Организационные основы управленческого аудита.
- 11 Сбор информации для аудиторского исследования.
- 12 Сущность аудиторского заключения.
- 13 Место аудита в системе управления персоналом организации.
- 14 Философия аудита персонала.
- 15 Уровни проведения аудита персонала.
- 16 Исследовательские подходы к аудиту персонала.
- 17 Инструменты кадрового аудита.
- 18 Последовательность проведения аудита персонала.
- 19 Анализ трудовых показателей как основа аудита персонала.
- 20 Оценка трудового потенциала и трудовой активности.
- 21 Среднесписочная численность работников.
- 21 Расчет и анализ численности работников.
- 23 Аудит движения кадров.
- 24 Аудит кадровой политики.
- 25 Анализ использования рабочего времени
- 26 Аудит производительности труда.
- 26 Анализ использования фонда заработной платы и средств, выделяемых на социальное развитие.
- 28 Показатели использования персонала и результативности его труда.
- 29 Аудит развития персонала.
- 30 Определение потребности в персонале.
- 31 Аудит рабочих мест.
- 32 Аудит найма.
- 33 Аудит увольнений.
- 34 Аудит вознаграждений.
- 35 Аудит социальных выплат.
- 36 Аудит условий труда, безопасности и здоровья.
- 37 Аудит интеллектуального капитала.

- 37 Аудит работы служб управления персоналом.
- 39 Аудит организации труда.
- 40 Аудит нормирования труда.
- 41 Аудит социально-трудовых отношений.
- 42 Аудит социально-психологического климата в коллективе.
- 43 Контроллинг: понятие, цели и задачи, классификация.
- 44 Кадровый контроллинг и кадровое планирование.
- 45 Затраты на персонал и их структура.
- 46 Процедура планирования расходов по содержанию персонала.

Вопросы для устного опроса

Тема 1. Теоретические основы проведения аудита

Организация как объект аудита. Предмет и задача аудита. Аудит и аудиторская деятельность. Аудит и ревизия. Становление аудита в России. Принципы проведения аудита. Классификация аудиторской деятельности. Направление аудита. Финансовый, государственный, управленческий аудит. Совершенствование системы управления организацией посредством аудита.

Тема 2. Регулирование аудиторской деятельности

Правовые основы аудита. Основные уровни документов, составляющих основу аудита. Закон РФ «Об аудиторской деятельности». Комиссия по аудиторской деятельности при Президенте Российской Федерации и ее полномочия. Аудиторские стандарты и их назначение. Российская система разработки и принятия стандартов аудита. Основные группы аудиторских стандартов.

Тема 3. Управленческий аудит и методология аудита персонала

Цели и задачи управленческого аудита. Организационные основы управленческого аудита. Порядок привлечения аудитора к проверке. Контроль за качеством и обеспечение эффективности аудита. Процесс управленческого аудита. Основные источники информации в управленческом аудите. Характеристика собираемой в ходе управленческого аудита информации. Инструменты сбора информации. Анализ и синтез информации. Место аудита в системе управления персоналом организации. Виды аудита персонала. Процесс аудита персонала. Уровни проведения аудита персонала:

Тема 4. Инструментарий и последовательность проведения аудита персонала

Инструменты кадрового аудита: интервью, анкетные опросы и обзор отношений, анализ отчетов, внешняя информация, эксперты в области управления персоналом. Последовательность проведения мероприятий по 7 кадровому аудиту. Суть предварительной диагностики. Содержание аудиторского заключения.

Тема 5. Аудит по направлениям кадровой работы

Аудит социально-трудовых отношений. Аудит кадровой политики и планирования потребности в персонале. Аудит найма расстановки и адаптации персонала. Аудит обучения персонала и управления деловой карьерой. Аудит вознаграждений.

Типовые тестовые задания:

1. Какая страна считается родиной современного аудиторского дела (выберите правильный ответ):
Франция;
Италия;

Великобритания;

Китай.

2. В зависимости от классифицирующего основания «сфера применения» аудит делится на следующие виды (выберите правильные ответы):

внешний и внутренний;

обязательный и инициативный;

финансовый, государственный, управленческий, кадровый, налоговый, специальный и т. п.;

первичный и повторный.

3. Из приведенного списка выберите предмет кадрового аудита организации:

трудовой коллектив и его деятельность;

состояние экономического субъекта;

права и обязанности работников всех уровней, предусмотренных законодательством, и их соблюдение;

нормирование, условия и охрана труда.

4. Выберите из приведенного списка основные цели кадрового аудита организации:

оценка персонала и его деятельности;

установление соответствия полученных при оценке результатов законодательным и правовым актам, действующим в РФ, стандартам и требованиям;

принуждение руководства организации к устранению несоответствия реальной ситуации формальным требованиям;

выработка на основании результатов проверок конструктивных предложений по совершенствованию системы управления персоналом.

5. Субъектами аудита являются (выберите правильные ответы):

аудиторские организации;

инспекции;

индивидуальные аудиторы.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.

а) Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

основная литература:

- 1) Жуков А., Хабарова Д. Аудит человеческих ресурсов организации. М: Директ -Медиа. 2019. 364 с.
- 2) Литвинюк А., Гендон А., Короткова Е. Контроллинг и аудит персонала. М. Кнорус, 2020. 296 с.

дополнительная литература:

- 1) Аудит контроллинг и оценка расходов на персонал. / Кибанов А.Я. М. [Проспект](#), 2018, 80 с.

б) Методические материалы, разработанные преподавателями кафедры по дисциплине, в соответствии с профилем ОП.

1. Кадровый консалтинг и аудит : учеб. пособие / сост. А. В. Назаренко, Д. С. Кенина, О.Н. Бабкина, Д. В. Запорожец, А. П. Исаенко ; Ставропольский ГАУ. - Ставрополь, 2019.
2. Современные HR-технологии : учеб. пособие / сост.: А. В. Назаренко, О. С. Звягинцева, И. А. Семко, Л. А. Алтухова, М. В. Коршикова ; Ставропольский ГАУ. - Ставрополь, 2019.

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины.

1. <https://www.kaminsoft.ru/>
2. <https://www.finam.ru/>
3. <https://works.doklad.ru/>

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля).

Специфика изучения дисциплины «Организация кадрового аудита» обусловлена формой обучения студентов, ее местом в подготовке бакалавра и временем, отведенным на освоение курса рабочим учебным планом.

Курс обучения делится на время, отведенное для занятий, проводимых в аудиторной форме (лекции, практические занятия) и время, выделенное на внеаудиторное освоение дисциплины, большую часть из которого составляет самостоятельная работа студента.

Лекционная часть учебного курса для студентов проводится в форме обзоров по основным темам. Практические занятия предусмотрены для закрепления теоретических знаний, углубленного рассмотрения наиболее сложных проблем дисциплины, выработки навыков структурно-логического построения учебного материала и отработки навыков самостоятельной подготовки.

Самостоятельная работа студента включает в себя изучение теоретического материала курса, выполнение практических заданий, подготовку к контрольно-обобщающим мероприятиям.

Для освоения курса дисциплины студенты должны:

- изучить материал лекционных и практических занятий в полном объеме по разделам курса;
- выполнить задание, отведенное на самостоятельную работу: подготовить и защитить реферат по утвержденной преподавателем теме, подготовиться к собеседованию, тестированию, контрольной работе;
- продемонстрировать сформированность компетенций, закрепленных за курсом дисциплины во время мероприятий текущего и промежуточного контроля знаний.

Посещение лекционных и практических занятий для студентов очной и заочной формы является обязательным.

Уважительными причинами пропуска аудиторных занятий является:

– освобождение от занятий по причине болезни, выданное медицинским учреждением,

– распоряжение по деканату, приказ по вузу об освобождении в связи с участием в внутривузовских, межвузовских и пр. мероприятиях,

– официально оформленное свободное посещение занятий.

Пропуски отрабатываются независимо от их причины.

Пропущенные темы лекционных занятий должны быть законспектированы в тетради для лекций, конспект представляется преподавателю для ликвидации пропуска. Пропущенные практические занятия отрабатываются в виде устной защиты практического занятия во время консультаций по дисциплине.

Контроль сформированности компетенций в течение семестра проводится в форме устного опроса на практических занятиях, выполнения контрольных работ, тестового контроля по теоретическому курсу дисциплины.

Зачет по дисциплине «Организация кадрового аудита» как форма контроля представляет собой форму периодической отчетности студента, определяемые учебным планом подготовки по направлению 38.04.02 - Менеджмент. Зачет по дисциплине служит для оценки работы студента в течение семестра и призван выявить уровень, прочность и систематичность полученных им теоретических и практических знаний, приобретения навыков самостоятельной работы, развития творческого мышления, умение синтезировать полученные знания и применять их в решении практических задач.

Требования к организации подготовки к Зачету те же, что и при занятиях в течение семестра, но соблюдаться они должны более строго. Систематическая подготовка к занятиям в течение семестра позволит использовать время Зачетационной сессии для систематизации знаний.

Если в процессе самостоятельной работы над изучением теоретического материала или при решении задач у студента возникают вопросы, разрешить которые самостоятельно не удастся, необходимо обратиться к преподавателю для получения у него разъяснений или указаний. В своих вопросах студент должен четко выразить, в чем он испытывает затруднения, характер этого затруднения. За консультацией следует обращаться и в случае, если возникнут сомнения в правильности ответов на вопросы самопроверки.

Успешный ответ на вопрос по дисциплине предполагает процесс продумывания логики изложения материала по каждому вопросу, запоминание примеров.

При подготовке к Зачету у студента должен быть учебник или конспект лекций, прочитанные по указанию преподавателя в течение семестра.

Советы студенту:

1. распределите предложенные вопросы для собеседования по разделам и темам курса;
2. выясните наличие теоретических источников (конспект лекций, хрестоматия, учебники и др.);
3. при чтении материала выделяйте основные понятия и определения и записывайте их;
4. выделите опорные понятия, это даст возможность систематизировать представления по дисциплине и лучше подготовиться к Зачету.

В процессе освоения дисциплины преподавателем осуществляется рейтинг-контроль, который включает ответы на семинарских занятиях, написание рефератов, выполнение контрольных заданий, результаты промежуточных тестов, посещаемость занятий. Все компоненты находят свое отражение и оценку в рейтинговой оценке студента и в итоге суммируются. На основании общей суммы выводится оценка, которая служит основанием для допуска к Зачету.

Зачет может быть получен автоматически при условии выполнения и своевременной выполнения всех практических и самостоятельных заданий, систематической и плодотворной работы на семинарских и аудиторных занятиях.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства и информационных справочных систем (при необходимости).

11.1 Перечень лицензионного программного обеспечения

При осуществлении образовательного процесса студентами и преподавателем используются следующее программное обеспечение: Microsoft Windows, Office; Kaspersky Total Security.

При осуществлении образовательного процесса студентами и преподавателем используются следующие информационно справочные системы: ЭБС «Znanium», ЭБС «Лань», СПС «Консультант плюс», СПС «Гарант».

11.2 Перечень свободно распространяемого программного обеспечения

11.3 Перечень программного обеспечения отечественного производства

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.

Учебная аудитория для проведения лекционных занятий (ауд. № 167, площадь – 96,0 м ²).	специализированная мебель на 77 посадочных мест, стол преподавателя – 1 шт., трибуна для преподавателя – 1 шт., персональный компьютер – 1 шт., мультимедийный проектор – 1 шт., интерактивная доска Starboard Hitachi FX-77 – 1 шт., принтер – 1 шт., учебно-наглядные пособия в виде презентаций, тематические плакаты, подключение к сети «Интернет», доступ в электронную информационно-образовательную среду университета, выход в корпоративную сеть университета.
Учебная аудитория для	2. Оснащение: специализированная мебель на 32 посадочных
проведения занятий семинарского типа (ауд. № 169, площадь – 64 м ²).	места, меловая доска – 1 шт., учебно-наглядные пособия в виде тематических презентаций, информационные плакаты, ноутбуки – 5 шт., учебно-наглядные пособия в виде презентаций, информационные плакаты, подключение к сети «Интернет», выход в корпоративную сеть университета.
Учебные аудитории для самостоятельной работы студентов:	
1. <i>Читальный зал научной библиотеки</i> (площадь 177 м ²)	Оснащение: специализированная мебель на 100 посадочных мест, персональные компьютеры – 56 шт., телевизор – 1 шт., принтер – 1 шт., цветной принтер – 1 шт., копировальный аппарат – 1 шт., сканер – 1 шт., Wi-Fi оборудование, подключение к сети «Интернет», доступ в электронную информационно-образовательную среду университета, выход в корпоративную сеть университета.
2. <i>Учебная аудитория № 169</i> , площадь – 64 м ²)	Оснащение: специализированная мебель на 32 посадочных места, меловая доска – 1 шт., учебно-наглядные пособия в виде тематических презентаций, информационные плакаты, ноутбуки – 5 шт., учебно-наглядные пособия в виде презентаций, информационные плакаты, подключение к сети «Интернет», выход в корпоративную сеть университета.

<p>Учебная аудитория для групповых и индивидуальных консультаций (ауд. № № 169, площадь – 64 м²).</p>	<p>Оснащение: специализированная мебель на 32 посадочных места, меловая доска – 1 шт., учебно-наглядные пособия в виде тематических презентаций, информационные плакаты, ноутбуки – 5 шт., учебно-наглядные пособия в виде презентаций, информационные плакаты, подключение к сети «Интернет», выход в корпоративную сеть университета.</p>
<p>Учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации (ауд. № № 169, площадь – 64 м²).</p>	<p>Оснащение: специализированная мебель на 32 посадочных места, меловая доска – 1 шт., учебно-наглядные пособия в виде тематических презентаций, информационные плакаты, ноутбуки – 5 шт., учебно-наглядные пособия в виде презентаций, информационные плакаты, подключение к сети «Интернет», выход в корпоративную сеть университета.</p>

13. Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Обучающимся с ограниченными возможностями здоровья предоставляются специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература, специальные технические средства обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь, а также услуги сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

а) для слабовидящих:

- на промежуточной аттестации присутствует ассистент, оказывающий студенту необходимую техническую помощь с учетом индивидуальных особенностей (он помогает занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, в том числе записывая под диктовку);
- задания для выполнения, а также инструкция о порядке проведения промежуточной аттестации оформляются увеличенным шрифтом;
- задания для выполнения на промежуточной аттестации зачитываются ассистентом;
- письменные задания выполняются на бумаге, надиктовываются ассистенту;
- обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
- студенту для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство;

в) для глухих и слабослышащих:

- на промежуточной аттестации присутствует ассистент, оказывающий студенту необходимую техническую помощь с учетом индивидуальных особенностей (он помогает занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, в том числе записывая под диктовку);
- промежуточная аттестация проводится в письменной форме;
- обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования, при необходимости поступающим предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
- по желанию студента промежуточная аттестация может проводиться в письменной форме;

д) для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата (тяжелыми нарушениями двигательных функций верхних конечностей или отсутствием верхних конечностей):

- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются ассистенту;
- по желанию студента промежуточная аттестация проводится в устной форме.

Рабочая программа дисциплины «Организация кадрового аудита» составлена в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент магистерской программы «Управление человеческими ресурсами»

Автор:

к.э.н., доцент Семко И.А.

Рецензенты

к.э.н., доцент Луговской С.И.

к.э.н., доцент Тенищев А.В.

Рабочая программа дисциплины «Организация кадрового аудита» рассмотрена на заседании кафедры менеджмента и управленческих технологий протокол № 34 от «16» мая 2022г. и признана соответствующей требованиям ФГОС ВО и учебного плана по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент и учебного плана магистерской программы «Управление человеческими ресурсами»

Зав. кафедрой менеджмента и управленческих технологий,
д.э.н., доцент А.В. Назаренко

Рабочая программа дисциплины «Организация кадрового аудита» рассмотрена на заседании учебно-методической комиссии экономического факультета протокол № 9 от «19» мая 2022г. и признана соответствующей требованиям ФГОС ВО и учебного плана по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент и учебного плана магистерской программы «Управление человеческими ресурсами»

Руководитель ОП

к.э.н., доцент кафедры менеджмента и управленческих технологий О.С. Звягинцева