

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
СТАВРОПОЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор/Декан  
учетно-финансового факультета  
Костюкова Елена Ивановна

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Рабочая программа дисциплины**

**Б1.В.ДВ.02.02 Корпоративный аудит**

38.04.01 Экономика

Аудит и финансовый консалтинг

магистр

очная

## 1. Цель дисциплины

Целями освоения дисциплины «Корпоративный аудит» является ознакомление студентов с аудитом персонала – видом диагностической деятельности по независимой оценке системы работы с персоналом, необходимого для решения задач эффективного управления организацией.

## 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 и наименование индикатора достижения компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ПК-1 Способность организовывать работу участников аудиторской группы, осуществлять подготовку и проведение аудиторских проверок, контрольных процедур и анализа полученной информации, формировать выводы по итогам выполнения аудиторских процедур и оказания сопутствующих аудиту услуг	ПК-1.1 Способность организовывать работу участников аудиторской группы, осуществлять подготовку и проведение аудиторских проверок, контрольных процедур	<b>знает</b> - Трудовое и гражданское законодательство Российской Федерации (08.006 D/02.7 Зн.1) (ПК 1.1) <b>умеет</b> - Анализировать и применять современные методы оценки квалификации сотрудников (08.006 D/02.7 У. 3) (ПК 1.1) <b>владеет навыками</b> - Издание внутренних регламентов, определяющих работу сотрудников самостоятельного специального подразделения внутреннего контроля (08.006 D/02.7 ТД.2) (ПК 1.1)

## 3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Корпоративный аудит» является дисциплиной части, формируемой участниками образовательных отношений программы.

Изучение дисциплины осуществляется в 2 семестре(-ах).

Для освоения дисциплины «Корпоративный аудит» студенты используют знания, умения и навыки, сформированные в процессе изучения дисциплин:

Аудит качества

Ознакомительная практика

Освоение дисциплины «Корпоративный аудит» является необходимой основой для последующего изучения следующих дисциплин:

Аудит в организациях АПК

Налоговый аудит

Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

Преддипломная практика

Профессиональные ценности и этика аудитора

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

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

Семестр	Трудоемк	Контактная работа с преподавателем, час	Самостоя-	Контроль,	Форма
---------	----------	---	-----------	-----------	-------

	ость час/з.е.	лек- ции	практические занятия	лабораторные занятия	тельная ра- бота, час	час	промежуточной аттестации (форма контроля)
2	72/2	10	16		46		За
в т.ч. часов: в интерактивной форме		2	4				
практической подготовки		10	16		46		

Семестр	Трудоёмк ость час/з.е.	Внеаудиторная контактная работа с преподавателем, час/чел					
		Курсовая работа	Курсовой проект	Зачет	Дифференцирован ный зачет	Консультации перед экзаменом	Экзамен
2	72/2			0.12			

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

№	Наименование раздела (этапа) практики	Семестр	Количество часов					Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Оценочное средство проверки результатов достижения индикаторов компетенций	Код индикат оров достиж ения компете нций
			всего	Лекции	Семинарские занятия		Самостоятельная работа			
					Практические	Лабораторные				
1.	1 раздел.									
1.1.	Сущность, понятие и механизмы современного корпоративного аудита	2	4	2	2		4	Собеседование , Устный опрос, Практико- ориентированн ые задачи и ситуационные задачи	ПК-1.1	
1.2.	Нормативно-правовые основы корпоративного аудита	2	3	1	2		6	Устный опрос, Собеседование , Практико- ориентированн ые задачи и ситуационные задачи	ПК-1.1	
1.3.	Корпоративный аудит как система управления персоналом организации	2	4	2	2		6	Устный опрос, Собеседование , Практико- ориентированн ые задачи и ситуационные задачи	ПК-1.1	
1.4.	Контрольная точка № 1 по темам 1-3	2	1		1		4	Контрольная работа	ПК-1.1	

1.5.	Планирование и подготовка корпоративного аудита	2	3	1	2		6		Устный опрос, Собеседование, Практико-ориентированные задачи и ситуационные задачи	ПК-1.1
1.6.	Документация корпоративного аудита	2	3	1	2		6		Собеседование, Устный опрос, Практико-ориентированные задачи и ситуационные задачи	ПК-1.1
1.7.	Корпоративное мошенничество: сущность и основные угрозы	2	3	1	2		4		Устный опрос, Собеседование, Практико-ориентированные задачи и ситуационные задачи	ПК-1.1
1.8.	Результативность и эффективность корпоративного аудита	2	4	2	2		6		Собеседование, Устный опрос, Практико-ориентированные задачи и ситуационные задачи	ПК-1.1
1.9.	Контрольная точка № 2 по темам 4-7	2	1		1		4		Контрольная работа	ПК-1.1
	Промежуточная аттестация	За								
	Итого		72	10	16		46			
	Итого		72	10	16		46			

### 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
Сущность, понятие и механизмы современного корпоративного аудита	Сущность, понятие и механизмы современного корпоративного аудита	2/2
Нормативно-правовые основы корпоративного аудита	Нормативно-правовые основы корпоративного аудита	1/-
Корпоративный аудит как система управления персоналом организации	Корпоративный аудит как система управления персоналом организации	2/-
Планирование и подготовка корпоративного аудита	Планирование и подготовка корпоративного аудита	1/-
Документация корпоративного аудита	Документация корпоративного аудита	1/-
Корпоративное	Корпоративное мошенничество: сущность и	1/-

мошенничество: сущность и основные угрозы	основные угрозы	
Результативность и эффективность корпоративного аудита	Результативность и эффективность корпоративного аудита	2/-
Итого		10

### 5.2. Семинарские (практические, лабораторные) занятия с указанием видов проведения занятий в интерактивной форме

Наименование раздела дисциплины	Формы проведения и темы занятий (вид интерактивной формы проведения занятий)/(практическая подготовка)	Всего, часов / часов интерактивных занятий/ практическая подготовка	
		вид	часы
Сущность, понятие и механизмы современного корпоративного аудита	Сущность, понятие и механизмы современного корпоративного аудита	Пр	2/2/2
Нормативно-правовые основы корпоративного аудита	Нормативно-правовые основы корпоративного аудита	Пр	2/-/2
Корпоративный аудит как система управления персоналом организации	Корпоративный аудит как система управления персоналом организации	Пр	2/-/2
Контрольная точка № 1 по темам 1-3	Контрольная точка № 1 по темам 1-3	Пр	1/-/1
Планирование и подготовка корпоративного аудита	Планирование и подготовка корпоративного аудита	Пр	2/2/2
Документация корпоративного аудита	Документация корпоративного аудита	Пр	2/-/2
Корпоративное мошенничество: сущность и основные угрозы	Корпоративное мошенничество: сущность и основные угрозы	Пр	2/-/2
Результативность и эффективность корпоративного аудита	Результативность и эффективность корпоративного аудита	Пр	2/-/2
Контрольная точка № 2 по темам 4-7	Контрольная точка № 2 по темам 4-7	Пр	1/-/1

### 5.3. Курсовой проект (работа) учебным планом не предусмотрен

#### 5.4. Самостоятельная работа обучающегося

Темы самостоятельной работы	к текущему контролю
Сущность, понятие и механизмы современного корпоративного аудита	4
Нормативно-правовые основы корпоративного аудита	6
Корпоративный аудит как система управления персоналом организации	6
Контрольная точка № 1 по темам 1-3	4
Планирование и подготовка корпоративного аудита	6
Документация корпоративного аудита	6
Корпоративное мошенничество: сущность и основные угрозы	4
Результативность и эффективность корпоративного аудита	6
Контрольная точка № 2 по темам 4-7	4

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

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающегося по дисциплине «Корпоративный аудит» 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 «Корпоративный аудит».
2. Методические рекомендации по освоению дисциплины «Корпоративный аудит».
3. Методические рекомендации для организации самостоятельной работы обучающегося по дисциплине «Корпоративный аудит».
4. Методические рекомендации по выполнению письменных работ ()
5. Методические рекомендации по выполнению контрольной работы студентами заочной формы обучения.

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

№ п/п	Темы для самостоятельного изучения	Рекомендуемые источники информации (№ источника)		
		основная (из п.8 РПД)	дополнительная (из п.8 РПД)	метод. лит. (из п.8 РПД)
1	Сущность, понятие и механизмы современного корпоративного аудита			
2	Нормативно-правовые основы корпоративного аудита			
3	Корпоративный аудит как система управления персоналом организации			
4	Контрольная точка № 1 по темам 1-3			
5	Планирование и подготовка корпоративного аудита			
6	Документация корпоративного аудита			
7	Корпоративное мошенничество: сущность и основные угрозы			
8	Результативность и эффективность корпоративного аудита			
9	Контрольная точка № 2 по темам 4-7			

## 7. Фонд оценочных средств (оценочных материалов) для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «Корпоративный аудит»

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

Индикатор компетенции (код и содержание)	Дисциплины/элементы программы (практики, ГИА), участвующие в формировании индикатора компетенции	1		2	
		1	2	3	4
ПК-1.1:Способность организовывать работу участников аудиторской группы, осуществлять подготовку и проведение аудиторских проверок,	Аудит качества	x			
	Аудит персонала		x		
	Ознакомительная практика	x			
	Практика по профилю профессиональной деятельности		x		

Индикатор компетенции (код и содержание)	Дисциплины/элементы программы (практики, ГИА), участвующие в формировании индикатора компетенции	1		2	
		1	2	3	4
контрольных процедур	Преддипломная практика				x
	Профессиональные ценности и этика аудитора				x
	Управленческий аудит		x		

## 7.2. Критерии и шкалы оценивания уровня усвоения индикатора компетенций, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Оценка знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций по дисциплине «Корпоративный аудит» 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 корректировке, а также для совершенствования методики обучения, организации учебной работы и оказания индивидуальной помощи обучающемуся.

Промежуточная аттестация по дисциплине «Корпоративный аудит» проводится в виде Зачет.

За знания, умения и навыки, приобретенные студентами в период их обучения, выставляются оценки «ЗАЧЕНО», «НЕ ЗАЧЕНО». (или «ОТЛИЧНО», «ХОРОШО», «УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО», «НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО» для дифференцированного зачета/экзамена)

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
---------------------	---	--------------------------------

### Критерии и шкалы оценивания уровня усвоения индикатора компетенций

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

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

При сдаче (зачета, дифференцированного зачета, экзамена) к заработанным в течение семестра студентом баллам прибавляются баллы, полученные на (зачете, дифференцированном зачете, экзамене) и сумма баллов переводится в оценку.

## Критерии и шкалы оценивания ответа на зачете

По дисциплине «Корпоративный аудит» к зачету допускаются студенты, выполнившие и сдавшие практические работы по дисциплине, имеющие ежемесячную аттестацию и без привязке к набранным баллам. Студентам, набравшим более 65 баллов, зачет выставляется по результатам текущей успеваемости, студенты, не набравшие 65 баллов, сдают зачет по вопросам, предусмотренным РПД. Максимальная сумма баллов по промежуточной аттестации (зачету) устанавливается в 15 баллов

Вопрос билета	Количество баллов
Теоретический вопрос	до 5
Задания на проверку умений	до 5
Задания на проверку навыков	до 5

### 7.3. Примерные оценочные материалы для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины «Корпоративный аудит»

#### Вопросы к зачету

1. Понятие, назначение и организационно-правовые основы кадрового аудита.
2. Основные направления аудита кадрового потенциала.
3. Основные виды организационных структур управления и принципы их формирования корпоративного аудита
4. Нормативное регулирование корпоративного аудита.
5. Принципы и требования к организации корпоративного аудита.
6. Профессиональная компетентность корпоративного аудитора.
7. Контроль качества работы корпоративного аудитора.
8. Обязанности и уровень подготовки аудиторов.
9. Аудит кадровых служб.
10. Классификация положения кадровых служб внутри организаций.
11. Способы оценки эффективности деятельности кадровых служб.
12. Показатели эффективности деятельности кадровых служб.
13. Направления аудита кадровых служб.
14. Трудности при проведении аудита кадровых служб.
15. Типичные недостатки, выявляемые в ходе аудита кадровых служб.
16. Анализ состава кадров и системы управления персоналом.
17. Аудит кадровой политики.
18. Аудит подбора и отбора кадров и их адаптации.
19. Аудит системы оценки руководителей и специалистов.
20. Аудит политики развития персонала.
21. Аудит работы с резервом кадров.
22. Сущность программы корпоративного аудита .
23. Ответственность за управление программой аудита.
24. Схема процессов менеджмента программы аудита.
25. Внедрение программы корпоративного аудита .
26. Мониторинг и анализ программы корпоративного аудита.
27. Планирование корпоративного аудита.
28. Определение целей, области применения и критериев корпоративного аудита.
29. Определение возможностей проведения аудита. Анализ документов.
30. Методы работы аудитора: наблюдение, опрос, доказательство, анализ.
31. Условия организации и техники беседы.
32. Типы вопросов, задаваемых аудитором в ходе беседы.
33. Опросные листы. Контрольный вопросник (чек-лист).
34. Аудиторский лист (проверочный лист). Правила составления и обработки.
35. Доказательство и анализ как методы аудита. Тезис и аргумент.
36. несоответствия, обнаруженные при аудите. Значительные и незначительные несоответствия.
37. Понятие и сущность корпоративного мошенничества.
38. Определение "мошенничества" в российском и международном законодательстве.
39. Классификация видов мошенничества

40. Основные угрозы корпоративного мошенничества.
41. Влияние внешней и внутренней среды на корпоративное мошенничество.
42. Влияние корпоративного мошенничества на финансовую устойчивость компании
43. Анализ и обобщение результатов корпоративного аудита .
44. Подготовка предварительного отчета (заключений аудита).
45. Эффективность корпоративного аудита

#### Темы докладов

- 1 Корпоративный аудит системы управления
2. Аудит отношения работников к работе, организации к клиенту
3. Аудит системы развития организации - насколько организация удовлетворяет или превосходит ожидания клиентов
4. Корпоративный аудит рабочей обстановки
5. Аудит системы управления персоналом
6. Аудит системы подготовки и повышения квалификации кадров
7. Аудит системы планирования и учета
8. Аудит информационной системы
9. Корпоративный аудит инженерных процессов
8. Оценка инженерных спецификаций
- 11 Оценка качества инженерной документации
12. Корпоративный аудит с позиций производственных и технологических подразделений
13. Аудит системы тестирования разработок
14. Аудит системы подготовки производства и качества производственных процессов
15. Корпоративный аудит производственной документации
16. Корпоративный аудит производственной среды
17. Корпоративный аудит технологических процессов
18. Корпоративный аудит системы управления подготовкой производства
19. Корпоративный аудит тестового оборудования и процессов
20. Аудит системы тестирования производственных образцов
21. Корпоративный аудит используемых материалов
22. Аудит системы превентивных действий контроля качества
23. Аудит системы коррекции дефектной продукции
24. Аудит системы закупок (снабжения)
25. Аудит системы взаимоотношений с поставщиками
26. Аудит системы выборочного тестирования поступающих на вход продуктов
27. Аудит системы хранения материальных ценностей
28. Аудит системы менеджмент качества

#### Вопросы для собеседования (устного опроса)

1. Аудит персонала как составная часть управленческого аудита.
2. Методологические и методические основы аудита персонала.
3. Корпоративный аудит как инструмент диагностики в стратегическом управлении персоналом.
4. Правовое и нормативно-методическое обеспечение аудита персонала в России.
5. Зарубежный опыт аудита и контроллинга персонала.
6. Государственный аудит в социально-трудовой сфере в России и его нормативная ба-за.
7. Основные виды, направления и особенности аудита персонала.
8. Принципы и методы корпоративного аудита.
9. Информационное обеспечение аудита персонала.
10. Стратегический аудит человеческих ресурсов организации.
11. Инструменты современного корпоративного аудита.
12. Формирование кадровых технологий аудита персонала. 13. Процесс аудита персонала и его основные этапы.
14. Аудит кадровых документов в организации.
15. Аудиторский риск, его виды и оценка.
16. Разработка аудиторского заключения в корпоративном аудите.

17. Аудит кадрового потенциала организации и его методы.
18. Цели, критерии и методы оценки трудового потенциала работников организации.
19. Анализ трудовых показателей в процессе корпоративного аудита.
20. Аудит процессов планирования, привлечения и отбора персонала в организации.
21. Аудит процессов найма и трудовой адаптации персонала в организации.
22. Аудит процессов развития персонала: обучения, оценки персонала, управления карьерой.
23. Аудит управленческого и инновационного потенциала персонала организации.
24. Аудит условий и охраны труда в организации и его методы.
25. Аудит социально-трудовых отношений в организации.
26. Аудит мотивации труда персонала в организации и его методы.
27. Аудит системы компенсаций в организации.
28. Аудит использования рабочего времени в организации.
29. Аудит затрат на персонал в организации.
30. Методология и методы комплексного аудита системы управления персоналом.
31. Роль, виды и функции контроллинга персонала в управлении организацией.
32. Контроллинг персонала и его взаимосвязь с кадровым аудитом и мониторингом в кадровой сфере.
33. Контроллинг персонала и его взаимосвязь с управленческим учетом и внутрифирменным планированием.
34. Структура и механизм контроллинга персонала.
35. Организация процесса контроля персонала и его методы.

#### Тестовые задания

1. За корпоративный аудит отвечает:
  - 1) А. Сама фирма, или один из его отделов.
  - 2) Б. Налоговая инспекция.
  - 3) В. Аудиторский отдел фирмы.
  - 4) Г. Главный бухгалтер.
2. Плановый и внеплановый аудит является составной частью:
  - 1) А. аудита на соответствие требованиям;
  - 2) Б. аудита финансовой отчетности;
  - 3) В. Операционного аудита;
  - 4) Г. Корпоративный аудит.
3. Полномочия подразделению корпоративного аудита в компании предоставляются:
  - 1) А. руководством и советом директоров;
  - 2) Б. советом директоров и финансовым контролером;
  - 3) В. комитетом по аудиту и финансовым директором;
  - 4) Г. высшим руководством и Стандартами.
4. Основной причиной создания функции корпоративного аудита является:
  - 1) А. освобождение чрезмерно загруженного работой руководства от ответственности за реализацию эффективных процедур контроля;
  - 2) Б. оценка и повышение эффективности процедур контроля;
  - 3) В. обеспечение достоверности и целостности финансовой и управленческой отчетности организации;
  - 4) Г. обеспечение сохранности ресурсов, доверенных организации.
5. Кто отвечает за организацию корпоративного аудита в корпорации согласно законодательству РФ?
  - 1) Совет директоров;
  - 2) Общее собрание акционеров;
  - 3) Директор;
  - 4) Гл. бухгалтер;
  - 5) Топ – менеджеры.
6. Кто устанавливает общие принципы и требования ко корпоративного аудита в корпорации?
  - 1) Совет директоров;

- 2) Общие собрание акционеров;
- 3) Директор;
- 4) Гл. бухгалтер;
- 5) Топ – менеджеры.

7. Кто принимает решения о повышении эффективности корпоративного аудита в корпорации?

- 1) Совет директоров;
- 2) Общие собрание акционеров;
- 3) Директор;
- 4) Гл. бухгалтер;
- 5) Ревизионная комиссия.

8. Система корпоративного аудита организации должна включать следующие направления:

- 1) контроль над распределением полномочий при совершении банковских операций;
- 2) контроль со стороны налоговых органов правильностью исчисления и полнотой уплаты налогов;
- 3) контроль над правильностью ведения бухгалтерского учета и формирования отчетности.

9. Оценка эффективности деятельности управленческого персонала:

1) не является непосредственной задачей ревизии, так как ее предметной областью выступает контроль сохранности имущества, оценка законности и целесообразности ведения хозяйственной деятельности;

2) является одной из задач ревизии;

3) является непосредственной задачей ревизии, если указанный аспект предусмотрен заданием на ревизионную проверку.

10. В какой из нижеперечисленных ситуаций существует потенциальная опасность потери объективности внутренним аудитором?

Выберите вариант ответа:

1) Внутренний аудитор осуществляет проверку процедур по внедрению новой технологии обмена электронными данными с крупнейшим заказчиком компании, до того, как эта технология будет внедрена;

2) Бывший сотрудник отдела снабжения осуществляет аудиторскую проверку работы процедур контроля над закупочным процессом спустя 4 месяца после перевода в отдел внутреннего аудита;

3) Внутренний аудитор вносит рекомендации по стандартам контроля и оценки результатов труда работников в рамках контракта с обслуживающей организацией, занимающейся обработкой зарплатных ведомостей и других форм вознаграждения персонала;

4) Сотрудник, занимающийся учетом начисления оплаты труда, оказывает помощь внутреннему аудитору в проведении ревизии.

11. Формы корпоративного финансового контроля (исходя из времени его осуществления):

- 1) ревизия;
- 2) анализ;
- 3) последующий контроль;
- 4) обследование.

12. Формы корпоративного финансового контроля (исходя из частоты проведения):

- 1) ревизия;
- 2) анализ;
- 3) последующий контроль;
- 4) эпизодический контроль.

13. Какая задача выполняется корпоративным финансовым контролем?

1) Контроль над прохождением средств организации в сфере денежного обращения

2) Контроль над прохождением бюджетных средств в сфере денежного обращения

3) Контроль над полнотой и своевременностью поступления денежных средств в бюджет

4) Контроль над эффективностью использования государственной собственности

14. Верны ли утверждения?

1) Наем – это капиталовложение, связанное как с прямыми затратами на подбор персонала, так и косвенными, обусловленными необходимостью проверки качества полученных

результатов

2) Человеческий капитал – это капиталовложение, связанное как с прямыми затратами на подбор персонала, так и косвенными, обусловленными необходимостью проверки качества полученных результатов

15. Верны ли утверждения?

1) Система консультационной поддержки, аналитической оценки и независимой экспертизы кадрового потенциала организации – это кадровый аудит

2) Система консультационной поддержки, аналитической оценки и независимой экспертизы кадрового потенциала организации – это управленческий анализ

16. К аудиторам предъявляются требования: компетентность, ответственность и

1) экономичность

2) независимость

3) эффективность

4) производительность

17. К внешним факторам, учитываемым при аудите найма персонала, относится

1) структура и объем потребности в персонале, уровень текучести кадров

2) состояние рынка труда

3) система мотивации персонала

4) наличие системы развития персонала, подготовки кадрового резерва

18. К показателям аудита качества труда относится

1) сокращение численности работающих

2) величина недоданной продукции за счет потерь и нерациональных затрат рабочего

времени

3) изменение средней продолжительности рабочего дня

4) отсутствие рекламаций и нарушений технологической дисциплины

19. К признакам внешней адаптации организации, которые изучаются аудитором, не

относятся

1) критерии и правила распределения власти и статуса

2) средства достижения целей

3) миссия и стратегия организации

4) цели организации

20. К производственно-экономическим показателям, характеризующим трудовую

активность, в кадровом аудите относится

1) уровень выполнения трудовых норм и качество продукции

2) участие в рационализаторстве

3) повышение уровня образования

4) участие в работе общественных организаций

Практико-ориентированные задачи (решение задач)

Задача 1 Начальнику кадровой службы крупной организации необходимо заполнить вакансию внутреннего аудитора. Для выполнения этой задачи ему необходимо разместить в Интернете требования к кандидатам на эту должность. Составьте перечень документов, которые должен представить кандидат для подтверждения своей квалификации и соответствия профессиональным требованиям. Составьте не менее 10 примерных вопросов для собеседования с кандидатом. При формировании вопросов придерживайтесь принципов однозначности толкования, возможности проконтролировать ответ документально или запросами. Укажите не менее трех приоритетных требований к кандидату, не относящихся к его квалификации и профессиональным данным.

Задача 2 В ходе аудита расчетов по оплате труда установлено, что бухгалтер не начислил выходное пособие рабочему центральной ремонтной мастерской, уволенному в сентябре 2021 г. в связи с призывом в вооруженные силы РФ. Заработок работника за расчетный период (12 месяцев, предшествующих увольнению) составил 250 000 руб. В расчетном периоде полностью отработаны 11 месяцев. С 1 по 28 августа работника находилась в ежегодном трудовом отпуске. Ставка сбора на страхование от несчастных случаев в организации – 1,2 %.

На основании приведенных данных следует сделать запись в отчет внутреннего аудитора, а именно: 1) произвести расчет суммы выходного пособия; 2) привести рекомендации по

устранению нарушения, исправительные бухгалтерские записи при условии, что нарушение выявлено до окончания финансового года; 3) указать законодательные и нормативные акты, которым противоречат выявленные нарушения

Задача 3 Крановщик Кириллов К. А. был уволен в связи с тем, что он не соответствует занимаемой должности (выполняемой работе) вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы, 30 октября 2020 г. При увольнении ему была выдана компенсация за неиспользованный отпуск в сумме 15 000 руб. Кириллов не согласился с суммой выплаченной компенсации, о чем уведомил главного бухгалтера и руководителя 16 января 2021 г. Рассмотрение претензии поручено службе внутреннего аудита. Рассчитайте сумму доплаты выходного пособия и компенсации, если оклад Кириллова в течение 2020-2021 гг. составлял 33 000 руб., ежеквартально ему начислялась и выдавалась премия в сумме оклада.

Право на ежегодный оплачиваемый отпуск Кириллов не использовал в течение 18 месяцев.

Задача 4. По итогам камеральной проверки налоговыми органами агрофирмы «Путь Ильича» установлено, что за I и II кварталы 2021 г. в Инспекцию ФНС не представлена квартальная отчетность и налоговые декларации по НДС, налогу на прибыль, в результате начислен штраф в сумме 5000 руб. (из расчета 250 руб. за каждый документ). Кроме того, установлена просрочка уплаты НДС, начислена пеня в сумме 578 руб.

Служба внутреннего аудита провела служебное расследование. На основании того, что в должностных инструкциях главного бухгалтера указано, что он несет ответственность за составление и предоставление отчетности пользователям, по итогам проверки, руководитель распорядился удержать сумму санкций из зарплаты главбуха (средний заработок 22000 руб.).

Укажите, на каком законодательном документе основывается заключение службы внутреннего аудита о возложении материальной ответственности на главбуха? Правомерно ли взыскание всей суммы санкций? Ответ обоснуйте.

#### Контрольная точка № 1 (темы 1-2)

##### Теоретические вопросы

1. Способы оценки эффективности деятельности кадровых служб
2. Понятие и сущность корпоративного мошенничества

##### Ситуационные задачи

Задача 1. В ходе независимой экспертизы хозяйственных договоров экономического субъекта аудитор получил доказательства из следующих источников: 1) из первичных данных бухгалтерского (финансового) учёта экономического субъекта; 2) из устных разъяснений руководства и бухгалтерии экономического субъекта; 3) от поставщиков и покупателей продукции; 4) от банка. Задание: Обоснуйте действия аудитора по выбору наиболее надёжных доказательств и оцените степень надёжности выбранных аудиторских доказательств.

Задача 2. При проведении независимой экспертизы бухгалтерской отчётности экономического субъекта аудитором были использованы следующие методы получения аудиторских доказательств: проверка первичных бухгалтерских документов экономического субъекта; участие в инвентаризации материальных ценностей; проверка документов, полученных клиентом от третьих лиц; проверка выписок из реестров акционеров, подтверждающих наличие акций в собственности экономического субъекта. Задание: Оцените степень надёжности полученных аудиторских доказательств и распределите доказательства по степени их значимости

Задача 2. Александр Иванов, генеральный директор международного центра по обучению и управлению, обратился в консультационную компанию, специализирующуюся в области управления персоналом. Руководимый ими центр перерос, по мнению Александра, границы неформальной организации и нуждается в формальных системах управления, прежде всего в системе оценки персонала. За три года своего существования центр превратился из объединения троих бывших коллег по консультационной компании в мощное учебное заведение, реализующее десятки программ профессионального обучения. В центре работает 15 штатных инструкторов и 5 технических сотрудников. Александр так же периодически приглашает преподавателей со стороны, с которыми заключаются разовые контракты. Центр проводит обучение руководителей, специалистов по финансам, бухучету, стратегическому управлению, предлагая общие курсы для всех желающих, а так же разрабатывая спецпрограммы по заказу организаций. На долю их приходится 70% работы Центра.

По мнению Александра начальный период «компании-семьи» когда каждый старался изо

всех сил, завершился, и Центр нуждается в формальной системе оценки работы каждого из сотрудников.

Вопросы:

- Какие цели в области управления стоят перед Центром?
- Какую систему оценки работников вы бы предложили Александру?
- Какие виды коммуникаций сотрудников необходимо выстроить в компании?

Критерии оценивания творческих работ (кейсов) по 5 -балльной шкале, максимальное количество баллов за критерий 1балл.

Наименование критерия Максимальный балл

1. Участие в обсуждении и оформлении
2. Качество выработанных решений
3. Краткость и четкость изложения
4. Знание теоретических положений
5. Умение применять теоретические положения на практике

Итого:

Критерии и шкалы оценивания уровня усвоения индикатора компетенций

Знания по осваиваемым компетенциям формируются на лекционных занятиях при условии активного участия обучающегося в восприятии и обсуждении рассматриваемых вопросов.

Критерии и шкала оценки посещения лекций

Процент			Начисляемые баллы		Максимальный начисленный балл за семестр	
посещенных лекций						
I	II	III				
0-49%	0 баллов		0 баллов	0 баллов	0 баллов	
50-74%	1 балл	2 балла	2 балла	5 баллов		
75-84%	2 балла	2 балла	3 балла	7 баллов		
85-94%	2 балла	3 балла	3 балла	8 баллов		
95-100%		3 балла	3 балла	4 балла	10 баллов	

Результативность работы на практических и семинарских занятиях

Собеседование – средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний, обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.

Критерии и шкала оценки устного ответа (оценка знаний – мах 3 балла)

3 балла если обучающийся строит ответ логично, показывает максимально глубокие знания профессиональных терминов, понятий, категорий, концепций и теорий. Развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит убедительные примеры. Обнаруживает способность анализа в освещении различных концепций. Делает содержательные выводы. Демонстрирует знание специальной литературы в рамках учебного методического комплекса и дополнительных источников информации;

2 балла если обучающийся строит ответ логично, показывает максимально глубокие знания профессиональных терминов, понятий, категорий, концепций и теорий. Развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит убедительные примеры. Демонстрирует знание специальной литературы в рамках учебного методического комплекса и дополнительных источников информации;

1 балла если ответ недостаточно логически выстроен, обучающийся обнаруживает слабость в развернутом раскрытии профессиональных понятий. Выдвигаемые положения декларируются, но недостаточно аргументированы. Ответ носит преимущественно теоретический характер, примеры ограничены, либо отсутствуют;

0 баллов при условии недостаточного раскрытия профессиональных понятий, категорий, концепций, теорий. Обучающийся проявляет стремление подменить научное обоснование проблем рассуждениями обыденно-повседневного бытового характера. Ответ содержит ряд серьезных неточностей. Выводы поверхностны.

Доклад – продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-

практической темы.

Критерии и шкала оценки доклада (оценка умений – мах 1,5 балла)

0,5 баллов. Выступление демонстрирует умения умение правильно использовать в устной речи специальные термины и понятия, показатели; синтезировать, анализировать, обобщать представленный материал, устанавливать причинно-следственные связи, формулировать правильные выводы; аргументировать собственную точку зрения, активно использовать самостоятельно подготовленную презентацию.

0,3 балла. В выступлении отсутствует обобщение представленного материала, установлены не все причинно-следственные связи.

0,2 балла. В выступлении отсутствует обобщение представленного материала, установлены не все причинно-следственные связи, обучающийся не всегда правильно использует в устной речи специальные термины и понятия, показатели, допущены ошибки в самостоятельно подготовленной презентации.

0,1 балл. Выступление демонстрирует умение правильно использовать специальные термины и понятия, показатели изучаемой дисциплины, но не содержит элементов самостоятельной проработки используемого материала.

Занятия, проводимые в интерактивной форме (оценка знаний, умений и навыков)

Творческое задание – частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения; может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся из 2-3 человек

Критерии и шкала оценки выполнения творческого задания (мах 3 балла)

3 балла выставляется обучающемуся, если материал изложен грамотно, доступно, логично и интересно; стиль изложения соответствует задаче творческого задания; задание выполнено на высоком профессиональном уровне; представленный материал фактически верен; обучающийся свободно отвечает на вопросы, связанные с творческим заданием;

2 балла выставляется обучающемуся, если задание выполнено на достаточно высоком профессиональном уровне; допущены отдельные фактические ошибки, логические и стилистические погрешности; обучающийся отвечает на вопросы, связанные с творческим заданием, но недостаточно полно;

1,5 балл выставляется обучающемуся, если уровень изложения материала по результатам выполнения творческого задания недостаточно высок; допущено незначительное количество фактических ошибок в расчетах; обучающийся может ответить, лишь на некоторые вопросы, относящиеся к творческому заданию;

0,5 балла выставляется обучающемуся, если творческое задание выполнено на низком уровне; допущено существенное количество ошибок в расчетах; неясность и примитивность изложения результаты выполнения творческого задания трудными для восприятия; обучающийся затрудняется ответить, на большее количество вопросов, относящихся к творческому заданию.

Ситуационные задачи – задачи, направленные на использование приобретенных знаний, умений и навыков в практической деятельности.

Критерии и шкала оценки выполнения ситуационных задач (мах 2 балла)

2 балла выставляется обучающемуся, если при решении задачи дана комплексная оценка предложенной ситуации; даны исчерпывающие и обоснованные ответы на все поставленные вопросы; правильно и рационально решена практическая часть;

1,5 балла выставляется обучающемуся, если при решении задачи дана комплексная оценка предложенной ситуации, незначительные затруднения при ответе; даны полные, достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы, правильно решена практическая часть задачи;

1 балл выставляется, если при решении задачи обучающийся испытывал затруднения с комплексной оценкой предложенной ситуации; без должной глубины и обоснования, при решении практической части задач допущены ошибки; 0 баллов – задача не решена

Работа в группах – решение конкретной практической ситуации проводится с целью закрепления теоретических знаний студентов по рассматриваемой проблеме, развития их самостоятельного мышления, творческой активности, умения общаться и работать в группе.

Критерии и шкала оценки работы в группе (мах 2 балла)

2 балла выставляется обучающемуся, если при работе в группе над решением конкретной практической ситуации он проявил инициативу, творческий подход, способность к выполнению

сложных заданий дана комплексная оценка предложенной ситуации; даны исчерпывающие и обоснованные ответы на все поставленные вопросы;

1,5 балла выставляется обучающемуся, если при работе в группе над решением конкретной практической ситуации он достаточно полно, но без инициативы и творческих находок выполнил возложенные на него задачи, при решении задачи дана комплексная оценка предложенной ситуации, незначительные затруднения при ответе; даны полные, достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы;

1 балл выставляется, если при работе в группе над решением конкретной практической ситуации обучающийся выполнил меньшую часть возложенной на него работы, при решении задачи испытывал затруднения с комплексной оценкой предложенной ситуации;

0,5 баллов – если при работе в группе над решением конкретной практической ситуации обучающийся практически не работал в группе, не выполнил свои задачи или выполнил только некоторые поручения, задание выполнено с ошибками, выявлено непонимание предмета или отсутствие ориентации в материале.

Тестирование – система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний, умений, навыков обучающегося.

Критерии и шкала оценки тестовых заданий (оценка знаний, умений и навыков – мах 10 баллов)

8-10 баллов выставляется обучающемуся, если тестовые задания выполняются на 85% и выше;

7-8 баллов выставляется обучающемуся, если тестовые задания выполняются на 70 - 84%;

5-7 баллов выставляется обучающемуся, если тестовые задания выполняются на 55 – 69 %;

1-4 балла выставляется обучающемуся, если тестовые задания выполняются на 45 – 54%;

0 баллов выставляется обучающемуся, если тестовые задания выполняются на 44% и меньше.

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 следующих форм контроля.

Письменная контрольная работа – средство сплошного группового контроля знаний по определенным темам и заданиям.

Критерии и шкала оценки контрольной работы (оценка знаний, умений и навыков - мах 20 баллов)

Контрольная работа в рамках изучения дисциплины включает два теоретических вопроса (оценка знаний – мах 10 баллов – за каждый вопрос по 5 баллов) и практико-ориентированные задания (оценка умений и навыков – мах 10 баллов).

Критерии оценки ответа на 1 и 2 теоретические вопросы (знания):

5 баллов – выставляется обучающемуся, если даны исчерпывающие, аргументированные ответы на все поставленные вопросы, продемонстрировано знание учебного материала, нормативных документов и рекомендованной литературы, показаны максимально глубокие знания профессиональных терминов, понятий, категорий, концепций и теорий;

4 балла – выставляется обучающемуся, если дан правильный, но не достаточно аргументированный ответы на поставленные вопросы с опорой на нормативные документы и на учебную литературу; показаны знания профессиональных терминов, понятий, категорий, концепций и теорий, но их обоснование недостаточно полно;

3 балла – показано понимание, но неполное знание вопроса, недостаточное умение формулировать свои знания по данному вопросу;

2 балла – при несоответствии ответа, либо при представлении только плана ответа;

1 балл – при полном несоответствии всем критериям;

0 баллов – при полном отсутствии текста (ответа), имеющего отношение к вопросу.

Критерии оценки ответа на 3 вопрос (умения)

5 баллов. При выполнении задания нет затруднений, получен верный ответ, сделаны правильные выводы

4 баллов. Задание выполнено в целом верно, но допущены незначительные ошибки, не искажающие выводы.

3 балла. Задание выполнено, но допущены ошибки, искажающие выводы.

0 баллов. Задание не выполнено.

Критерии оценки ответа на 4 вопрос (навыки)

5 баллов. При выполнении задания нет ошибок, получен верный ответ, задание выполнено рациональным способом, сделаны аргументированные выводы.

4 баллов. При выполнении задания нет ошибок, получен верный ответ, задание выполнено нерациональным способом. Сделаны правильные выводы.

3 баллов. При выполнении задания нет ошибок, получен верный ответ, задание выполнено нерациональным способом. Сделаны неправильные выводы.

2 баллов. При выполнении задания допущены незначительные ошибки, получен верный ответ, задание выполнено нерациональным способом. Сделаны неправильные выводы.

1 баллов. Задание выполнено, но допущены ошибки, искажающие выводы.

0 баллов. Задание не выполнено.

Если за письменные ответы на контрольной точке обучающийся не получил удовлетворяющее его количество баллов, то он может получить поощрительные баллы за подготовку статей, выступление на конференции, участие в конкурсах (не более 10 баллов).

Статья – средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить ее анализ с использованием знаний, умений и навыков, приобретаемых в рамках изучения предыдущих и данной дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

Критерии и шкала оценки научной статьи (оценка умений и навыков - мах 15 баллов)

15 баллов. Статья объемом не менее 4 страниц демонстрирует умение проведения самостоятельного актуального научно-практического исследования, правильно оформлена, содержит оригинальный анализ проблемы, подтвержденный статистическими и/или отчетными данными, графическим материалом. В ней рассмотрены возможные пути решения проблемы, сформулировать правильные выводы и предложения, отражающие авторскую точку зрения.

8 баллов. Статья объемом не менее 3 страниц демонстрирует умение проведения самостоятельного актуального научно-практического исследования, правильно оформлена, содержит типовой анализ проблемы, подтвержденный статистическими и/или отчетными данными. В ней рассмотрены возможные пути решения проблемы, сформулировать правильные выводы и предложения.

5 баллов. Статья объемом не менее 2 страниц представлена в виде тезисов, демонстрирует умение проведения самостоятельного актуального научно-практического исследования, правильно оформлена, содержит анализ проблемы, подтвержденный отдельными статистическими и/или отчетными данными. В ней сформулированы правильные выводы и предложения.

При проведении итоговой аттестации «зачет» преподавателю с согласия студента разрешается выставлять оценки («зачет») 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.

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

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

## **9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины**

№	Наименование ресурса сети «Интернет»	Электронный адрес ресурса
---	--------------------------------------	---------------------------

1		
---	--	--

## **10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Обучение по дисциплине «Корпоративный аудит» предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции и практические занятия) и самостоятельной работы обучающихся. Практические занятия дисциплины «Корпоративный аудит» предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций. Изучение дисциплины завершается экзаменом.

Успешное изучение дисциплины требует посещения лекций, активной работы на практических занятиях, выполнения всех учебных заданий преподавателя, ознакомления с основной и дополнительной литературой.

Основную организационную форму обучения, направленную на первичное овладение знаниями, представляет собой лекция и практическое занятие.

Лекционные занятия предназначены для обсуждения наиболее важных тем, вызывающих затруднения при самостоятельном изучении учебного материала. Лекции, прочитанные в период контактного обучения, помогают наметить план самостоятельного изучения дисциплины, определяют темы, на которые необходимо обратить особое внимание.

В ходе лекционных занятий необходимо кратко вести конспектирование учебного материала. Следует обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, характерные особенности, а также сведения, которые может не найти в учебных издания по дисциплине.

Обучающемуся необходимо регулярно отводить время для повторения пройденного материала, проверяя свои знания, умения и навыки по контрольным вопросам.

Практические занятия составляют важную часть профессиональной подготовки. Основная цель проведения практических занятий – формирование у обучающихся аналитического, творческого мышления путем приобретения практических навыков.

При подготовке к практическим занятиям необходимо просмотреть конспекты лекций и методические указания, рекомендованную литературу по данной теме; подготовиться к ответу на контрольные вопросы.

По дисциплине проводится собеседование с обучающимися для контроля усвоения ими основных теоретических и практических знаний по теме практического занятия (обучающиеся должны знать ответы на поставленные вопросы). По результатам и опроса выставляется оценка за практическое занятие.

В ходе изучения дисциплины обучающимися решаются практико-ориентированные задачи.

## **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*

1. Microsoft Windows Server STDCORE AllLngLicense/Software AssurancePack Academic OLV 16Licenses LevelE AdditionalProduct CoreLic 1Year - Серверная операционная система
2. Kaspersky Total Security - Антивирус

### *11.3 Перечень программного обеспечения отечественного производства*

1. Kaspersky Total Security - Антивирус

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

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

№ п/п	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Номер аудитории	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
1	Учебная аудитория для проведения лекционных занятий	Э-130	Оснащение: специализированная мебель в составе аудиторных кресел и столов - 182 шт., Монитор 17" LCD NEC-173V – 4 шт., Проектор Sanyo PLC – XM150L – 1 шт., Видеокамера управляемая Soni EVI-D70P – 1 шт., Экран с электроприводом DraperdRolleramic 508/200*300*401– 1 шт., трибуна для лектора – 1 шт., Стол руководителя пр ЮВШ 56.01.03.00-01 – 2 шт., микрофон настольный Beyerdynamic MTS 67/5 – 4 шт., микрофон врезной Beyerdynamic SHM 815A – 1 шт., Устройство регулирования температуры воздуха ALHi-H48 A5/S – 2 шт., Цветная проводная сенсорная панель 6,4"Crestron TPS-3100LB – 1 шт., коммутатор Kramer VP – 8x8A – 1 шт., выход в корпоративную сеть университета
2	Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа	Э-107	Лаборатория "Центр учетно- аналитических технологий в цифровой среде" Оснащение: посадочные места: столы компьютерные – 13 шт., столы рабочие – 6 шт., стулья – 32 шт., автоматическое рабочее место – 13 шт., плазменная панель - 1 шт., проектор Sanyo PLS – XU105 – 1 шт., устройство регулирования температуры воздуха ALCe – H36 A4/C - 1, тематические плакаты (стенды) – 2 шт., Коммутатор D – Link 1024D (подключение к сети «Интернет») – 1 шт., интер. доска SMART Board 690 – 1 шт.. Доступ в электронную информационно-образовательную среду уни-верситета, выход в корпоративную сеть университета
3	Учебные аудитории для самостоятельной работы студентов и индивидуальных и групповых консультаций:		
4	Учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации		

### 13. Особенности реализации дисциплины 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 «Корпоративный аудит» составлена на основе Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.01 Экономика (приказ Минобрнауки России от 11.08.2020 г. № 939).

Автор (ы)

\_\_\_\_\_ профессор , д.э.н Скляр Игорь Юрьевич

Рецензенты

\_\_\_\_\_ профессор , д.э.н. Лещева Марина Генриховна

Рабочая программа дисциплины «Корпоративный аудит» рассмотрена на заседании Кафедры экономического анализа и аудита протокол № 17 от 26.04.2023 г. и признана соответствующей требованиям ФГОС ВО и учебного плана по направлению подготовки 38.04.01 Экономика

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ Лещева Марина Генриховна

Рабочая программа дисциплины «Корпоративный аудит» рассмотрена на заседании учебно-методической комиссии Учетно-финансовый факультет протокол № от г. и признана соответствующей требованиям ФГОС ВО и учебного плана по направлению подготовки 38.04.01 Экономика

Руководитель ОП \_\_\_\_\_