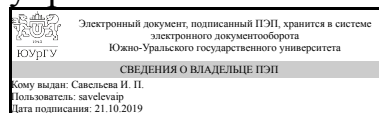


# ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор института  
Высшая школа экономики и  
управления



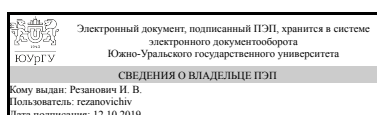
И. П. Савельева

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА к ОП ВО от 26.06.2019 №084-2200

**дисциплины** ДВ.1.06.02 Организационно-кадровый аудит  
**для направления** 38.03.03 Управление персоналом  
**уровень** бакалавр **тип программы** Бакалавриат  
**профиль подготовки** Управление персоналом организации  
**форма обучения** очная  
**кафедра-разработчик** Экономика труда и управление персоналом

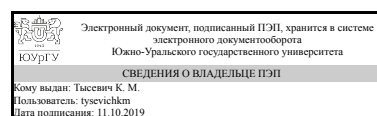
Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утверждённым приказом Минобрнауки от 14.12.2015 № 1461

Зав.кафедрой разработчика,  
д.пед.н., проф.



И. В. Резанович

Разработчик программы,  
доцент



К. М. Тысевич

## 1. Цели и задачи дисциплины

Формирование у студента комплексного представления о задачах, направлениях и методах аудита организации; Формирование у студента комплекса знаний, умений и навыков по составлению комплексной объективной оценки состояния сферы управления персоналом организации, выявлению недостатков, упущений, отклонений от установленных законом стандартов и разработке на этой основе конструктивных предложений по улучшению ситуации в данной области.

## Краткое содержание дисциплины

В процессе изучения дисциплины рассматриваются следующие темы: • место аудита в системе управления персоналом, отличие от других видов кадровой диагностики; методы, инструменты, этапы подготовки и проведения аудита персонала; использование результатов аудита в деятельности службы персонала, влияние результатов на эффективность работы персонала • процесс и методы организационной диагностики в аудите персонала, диагноз внутренних проблем через анализ «организационной реальности»; существующие подходы к оценке эффективности реализации функций управления персоналом: ССП, KPI, МВО, эталонные показатели эффективности Saratoga Institute; индекс систем управления модель М. Хьюзлида и Б. Беккера, исследование М. Паттерсона, практика их применения • анализ трудовых показателей: ресурсов, затрат, эффективности труда, социального развития, использования рабочего времени, численности, профессионально-квалификационного состава сотрудников, выявление резервов роста производительности труда • оценка эффективности деятельности службы управления персоналом; модель Д. Ульриха, модель Дж. Филипса, KPI, практика применения показателей оценки службы управления персоналом • аудит процессов и функций управления персоналом: найма, увольнений, обучения и развития, оценки и аттестации, вознаграждений, рабочих мест, условий труда, кадровой документации

## 2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Планируемые результаты освоения ОП ВО (компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (ЗУНы)
ПК-26 знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	Знать: цели и методологию проведения кадрового аудита
	Уметь: использовать методы организационного консультирования, выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые и экономические проблемы, находить пути их решения и разрабатывать систему мер по их практической реализации
	Владеть: методами экономического и статистического анализа трудовых показателей
ОПК-5 способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	Знать: теоретические основы проведения и анализа результатов кадрового аудита
	Уметь: разрабатывать и внедрять рекомендации по совершенствованию функциональных подсистем управления персоналом

Владеть:навыками принятия управленческих решений в контексте стратегии, целей и задач компании

### 3. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Перечень предшествующих дисциплин, видов работ учебного плана	Перечень последующих дисциплин, видов работ
В.1.23 Управление персоналом организации	Не предусмотрены

Требования к «входным» знаниям, умениям, навыкам студента, необходимым при освоении данной дисциплины и приобретенным в результате освоения предшествующих дисциплин:

Дисциплина	Требования
В.1.23 Управление персоналом организации	Знать: основы разработки, реализации концепции управления персоналом; основы кадровой политики организации; основы стратегического управления персоналом; основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника; основы управления интеллектуальной собственностью Уметь: разрабатывать концепции управления персоналом; проводить анализ и изменения в кадровой политике организации; осуществлять стратегическое управление персоналом; формировать и использовать трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника; управлять интеллектуальной собственностью

### 4. Объём и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 з.е., 144 ч.

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах
		Номер семестра
		8
Общая трудоёмкость дисциплины	144	144
<i>Аудиторные занятия:</i>	72	72
Лекции (Л)	36	36
Практические занятия, семинары и (или) другие виды аудиторных занятий (ПЗ)	36	36
Лабораторные работы (ЛР)	0	0
<i>Самостоятельная работа (СРС)</i>	72	72
Подготовка к опросу	8	8
Подготовка решения кейса	8	8
Написание эссе	6	6
Написание курсовой работы	23	23

Подготовка к экзамену	27	27
Вид итогового контроля (зачет, диф.зачет, экзамен)	-	экзамен, КР

## 5. Содержание дисциплины

№ раздела	Наименование разделов дисциплины	Объем аудиторных занятий по видам в часах			
		Всего	Л	ПЗ	ЛР
1	Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины ОКА	12	6	6	0
2	Методологические аспекты аудита персонала	12	6	6	0
3	Методологические основы проведения аудита персонала организации	12	6	6	0
4	Социальный аудит	12	6	6	0
5	Теоретические основы кадрового контроллинга	12	6	6	0
6	Модели кадрового контроллинга	12	6	6	0

### 5.1. Лекции

№ лекции	№ раздела	Наименование или краткое содержание лекционного занятия	Кол- во часов
1	1	Понятие аудита и контроллинга персонала.	2
2	1	Предмет и объекты изучения, актуальность и значимость в условиях рыночной экономики. Цели, задачи и содержание дисциплины	4
3	2	Методологические подходы к аудиту персонала организации. Сущность и основные концепции аудита	4
4	2	Персонал организации, его деятельность как объект аудита. Основные аспекты аудита в трудовой сфере. Цели, задачи, виды аудита персонала.	2
5	3	Основные показатели аудита персонала. Методика проведения аудита персонала. Стандарты аудита персонала.	2
6	3	Основные источники информации. Задачи и основные направления анализа трудовых показателей при проведении аудита персонала.	4
7	4	Социальный аудит как часть ОКА. Специфика социального аудита	2
8	4	Содержание социального аудита. Методика социального аудита	4
9	5	Методы кадрового контроллинга в системе управления персоналом организации. Содержание структуры кадрового контроллинга в системе управления персоналом.	2
10	5	Элементы, принципы, задачи, функции и закономерности кадрового контроллинга в организации. Виды контроллинга персонала	4
11	6	Зарубежные и российские модели кадрового контроллинга. Условия формирования модели кадрового контроллинга.	2
12	6	Структурно-функциональные параметры кадрового контроллинга в модели кадрового контроллинга. Алгоритм построения организационно-экономической модели кадрового контроллинга	4

### 5.2. Практические занятия, семинары

№ занятия	№ раздела	Наименование или краткое содержание практического занятия, семинара	Кол- во часов
1	1	Теоретические основы аудита и контроллинга персонала. Работа в группах	6

2	2	Методология аудита персонала. Работа в группах	6
3	3	Анализ трудовых показателей при аудите персонала. Методы измерения производительности труда	6
4	4	Анализ численности и состава работников. Определение абсолютного и относительного отклонения. Определение отклонения по квалификации	6
5	5	Анализ использования фонда заработной платы. Определение абсолютного и относительного отклонения ФЗП	6
6	6	Аудит найма и адаптации. Разработка и анализ документов по подбору, найму и адаптации	6

### 5.3. Лабораторные работы

Не предусмотрены

### 5.4. Самостоятельная работа студента

Выполнение СРС		
Вид работы и содержание задания	Список литературы (с указанием разделов, глав, страниц)	Кол-во часов
Подготовка к опросу	Осн. литература, п. 1	8
Подготовка решения кейса	Осн. литература, п. 1, доп. литература, п. 1-4	8
Написание эссе	Осн. литература, п. 1, доп. литература, п. 1-4	6
Написание курсовой работы	Осн. литература, п. 1, доп. литература, п. 1-4	23
Подготовка к экзамену	Осн. литература, п. 1, доп. литература, п. 1-4	27

## 6. Инновационные образовательные технологии, используемые в учебном процессе

Инновационные формы учебных занятий	Вид работы (Л, ПЗ, ЛР)	Краткое описание	Кол-во ауд. часов
Кейс	Практические занятия и семинары	Студенты в группах готовят решение кейса, затем презентуют его студенческой аудитории	4

## Собственные инновационные способы и методы, используемые в образовательном процессе

Не предусмотрены

Использование результатов научных исследований, проводимых университетом, в рамках данной дисциплины: нет

## 7. Фонд оценочных средств (ФОС) для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

### 7.1. Паспорт фонда оценочных средств

Наименование разделов дисциплины	Контролируемая компетенция ЗУНы	Вид контроля (включая текущий)	№№ заданий
Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины ОКА	ПК-26 знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	Опрос 1	1
Методологические аспекты аудита персонала	ПК-26 знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	Кейс	2
Теоретические основы кадрового контроллинга	ПК-26 знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	Эссе	3
Все разделы	ПК-26 знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	Курсовая работа	9
Все разделы	ОПК-5 способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	Курсовая работа	9
Все разделы	ПК-26 знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	Экзамен	10
Все разделы	ОПК-5 способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	Экзамен	10
Методологические основы проведения аудита персонала организации	ОПК-5 способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	Составление таблицы	4
Социальный аудит	ПК-26 знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	Составление логической схемы	5
Теоретические основы кадрового контроллинга	ПК-26 знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	Составление словаря терминов	6

Модели кадрового контроллинга	ПК-26 знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	Опрос 2	7
Все разделы	ОПК-5 способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	Аннотирование литературы	8
Все разделы	ПК-26 знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	Бонусное задание	11

## 7.2. Виды контроля, процедуры проведения, критерии оценивания

Вид контроля	Процедуры проведения и оценивания	Критерии оценивания
Опрос 1	Проведение опроса по теме "Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины ОКА". Критерии: 1. Полнота и правильность ответа на вопрос 1 (0-4 балла) 2. Полнота и правильность ответа на вопрос 2 (0-4 балла) 3. Ответы на уточняющие вопросы (0-2 балла) При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179). Оценка осуществляется исходя из критериев соответствия теме, логичности и грамотности изложения. Максимальное количество баллов – 10. Весовой коэффициент мероприятия – 1.	Отлично: Студент показывает глубокие знания предмета, верно отвечает на вопросы. Логика изложения не нарушена. Студент набрал от 8,5 до 10 баллов Хорошо: Студент демонстрирует знания предмета, верно отвечает на вопросы. Логика изложения не нарушена. Студент набрал от 7,5 до 8 баллов Удовлетворительно: Студент демонстрирует удовлетворительные знания предмета. Студент набрал от 6 до 7 баллов Неудовлетворительно: Студент не проявляет знаний по теме, логика изложения нарушена. Студент набрал меньше 6 баллов
Кейс	Студенты в группах готовят решение кейса, затем презентуют его студенческой аудитории. Студенты получают условия кейса, выполняют его и защищают результаты. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179). Оценка осуществляется исходя из критериев степени раскрытия вопроса, логичности и грамотности изложения. Максимальное количество баллов –	Отлично: Студент набрал от 8,5 до 10 баллов Хорошо: Студент набрал от 7,5 до 8 баллов Удовлетворительно: Студент набрал от 6 до 7 баллов Неудовлетворительно: Студент набрал меньше 6 баллов

	10. Весовой коэффициент мероприятия – 1.	
Эссе	<p>Написание эссе и его оценка. Эссе выполняется студентом в электронном ЮУрГУ. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179). Оценка осуществляется исходя из критериев соответствия теме, логичности и грамотности изложения. Максимальное количество баллов – 10. Весовой коэффициент мероприятия – 1.</p>	<p>Отлично: Студент набрал от 8,5 до 10 баллов  Хорошо: Студент набрал от 7,5 до 8 баллов  Удовлетворительно: Студент набрал от 6 до 7 баллов  Неудовлетворительно: Студент набрал меньше 6 баллов</p>
Курсовая работа	<p>Задание на курсовую работу выдается в первую неделю семестра. За две недели до окончания семестра преподаватель выставляет предварительную оценку и допускает студента к защите. В последнюю неделю семестра проводится защита КР. Защита курсовой работы выполняется в комиссии, состоящей не менее, чем из двух преподавателей. На защите студент коротко (3-5 мин.) докладывает об основных проектных решениях, принятых в процессе разработки, и отвечает на вопросы членов комиссии. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179). Показатели оценивания: Качество курсовой работы: 9-10 баллов – курсовая работа имеет логичное, последовательное изложение материала с соответствующими выводами и обоснованными положениями 5-7 балла – КР имеет грамотно изложенную теоретическую главу, в ней представлены достаточно подробный анализ и критический разбор практической деятельности, последовательное изложение материала с соответствующими выводами, однако с не вполне обоснованными положениями 1-4 балла – КР имеет теоретическую главу, базируется на практическом материале, но имеет поверхностный анализ, в ней просматривается непоследовательность изложения материала, представлены необоснованные положения 0 балл – пояснительная записка не имеет анализа, не отвечает требованиям, изложенным в методических рекомендациях кафедры. В работе нет выводов либо они носят декларативный характер. Защита курсовой работы: 4-5 балла – при защите студент показывает глубокое знание вопросов темы, свободно оперирует данными исследования, вносит обоснованные предложения, легко отвечает на поставленные вопросы 2-3 балла – при защите студент показывает знание вопросов темы, оперирует данными исследования, вносит предложения по</p>	<p>Отлично: Студент набрал от 17 до 20 баллов  Хорошо: Студент набрал от 15 до 16,5 баллов  Удовлетворительно: Студент набрал от 12 до 14,5 баллов  Неудовлетворительно: Студент набрал меньше 12 баллов</p>

	<p>теме исследования, без особых затруднений отвечает на поставленные вопросы 1 балл – при защите студент проявляет неуверенность, показывает слабое знание вопросов темы, не всегда дает исчерпывающие аргументированные ответы на заданные вопросы 0 баллов – при защите студент затрудняется отвечать на поставленные вопросы по ее теме, не знает теории вопроса, при ответе допускает существенные ошибки Оформление работы 4-5 баллов - студент выполнил требования ГОСТ по оформлению 2-3 балла - студент продемонстрировал знание ГОСТа, но присутствуют ошибки 1 балл - студент допустил многочисленные ошибки при оформлении 0 баллов - оформление отсутствует Максимальное количество баллов – 20. Весовой коэффициент мероприятия - 1.</p>	
Экзамен	<p>Экзамен проводится в форме письменного опроса. Студенту задаются 2 вопроса из списка контрольных вопросов. Время, отведенное на опрос - 45 минут При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. №179). Правильный ответ на вопрос соответствует 10 баллам. Неправильный ответ на вопрос соответствует 0 баллов. Максимальное количество баллов – 20. Весовой коэффициент мероприятия – 1.</p>	<p>Отлично: Студент набрал от 17 до 20 баллов Хорошо: Студент набрал от 15 до 16,5 баллов Удовлетворительно: Студент набрал от 12 до 14,5 баллов Неудовлетворительно: Студент набрал меньше 12 баллов</p>
Составление таблицы	<p>Студент заполняет таблицу в электронном ЮУрГУ. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179). Оценка осуществляется исходя из критериев : 1. Полнота материалов (0-3 баллов) 2. Логичность (0-2 балла) Максимальное количество баллов – 5. Весовой коэффициент мероприятия – 1.</p>	<p>Зачтено: Студент набрал более 3 баллов Не зачтено: Студент набрал менее 3х баллов</p>
Составление логической схемы	<p>Студент выполняет логическую схему в электронном ЮУрГУ. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179). Оценка осуществляется исходя из критериев : 1. Полнота материалов (0-3 баллов) 2. Логичность (0-2 балла) Максимальное количество баллов – 5. Весовой коэффициент мероприятия – 1.</p>	<p>Зачтено: Студент набрал более 3 баллов Не зачтено: Студент набрал менее 3х баллов</p>
Составление словаря терминов	<p>Студенты составляют словарь терминов по заданной теме. Критерии: 1. Соответствие терминов заданной теме (0-1 балл) 2. Правильность оформления терминов (0-2 балла) 3. Полнота терминологического словаря (0-2</p>	<p>Зачтено: Студент набрал более 3 баллов Не зачтено: Студент набрал менее 3х баллов</p>

	балла) При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179). Оценка осуществляется исходя из критериев соответствия теме, логичности и грамотности изложения. Максимальное количество баллов – 5. Весовой коэффициент мероприятия – 1.	
Опрос 2	<p>Проведение опроса по теме "Модели кадрового контроллинга". Критерии: 1. Полнота и правильность ответа на вопрос 1 (0-4 балла) 2. Полнота и правильность ответа на вопрос 2 (0-4 балла) 3. Ответы на уточняющие вопросы (0-2 балла) При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179). Оценка осуществляется исходя из критериев соответствия теме, логичности и грамотности изложения. Максимальное количество баллов – 10. Весовой коэффициент мероприятия – 1.</p>	<p>Отлично: Студент показывает глубокие знания предмета, верно отвечает на вопросы. Логика изложения не нарушена. Студент набрал от 8,5 до 10 баллов Хорошо: Студент демонстрирует знания предмета, верно отвечает на вопросы. Логика изложения не нарушена. Студент набрал от 7,5 до 8 баллов Удовлетворительно: Студент демонстрирует удовлетворительные знания предмета. Студент набрал от 6 до 7 баллов Неудовлетворительно: Студент не проявляет знаний по теме, логика изложения нарушена. Студент набрал меньше 6 баллов</p>
Аннотирование литературы	Задание по аннотированию выполняется в электронном ЮУрГУ. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179). Оценка осуществляется исходя из критериев : 1. Полнота аннотации (0-3 баллов) 2. Объем аннотированной литературы (0-2 балла) Максимальное количество баллов – 5. Весовой коэффициент мероприятия – 1.	<p>Зачтено: Студент набрал более 3 баллов Не зачтено: Студент набрал менее 3х баллов</p>
Бонусное задание	<p>Студент представляет копии документов, подтверждающие участие в конкурсах, олимпиадах, конференциях по темам дисциплины</p> <p>При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179). Максимально возможная величина бонус-рейтинга +15 %.</p>	<p>Зачтено: +15 % за победу в олимпиаде / конкурсе / конференция международного уровня +10 % за победу в олимпиаде / конкурсе / конференция российского уровня +5 % за победу в олимпиаде / конкурсе / конференция университетского уровня +1 % за участие в олимпиаде /</p>

		конкурсе / конференция Не зачтено: Отсутствие заслуг
--	--	---

### 7.3. Типовые контрольные задания

Вид контроля	Типовые контрольные задания
Опрос 1	Предмет организационно-кадрового аудита Объект организационно-кадрового аудита Субъекты организационно-кадрового аудита Содержание организационно-кадрового аудита Цель организационно-кадрового аудита
Кейс	Кейс на тему подготовки и проведения организационно-кадрового аудита на производственном предприятии
Эссе	Цель контроллинга в системе управления персоналом
Курсовая работа	Примерная тематика курсовых работ.docx
Экзамен	Вопросы к экзамену.docx
Составление таблицы	Таблица на тему "Методы и принципы проведения аудита"
Составление логической схемы	Тема логической схемы "Особенности проведения социального аудита"
Составление словаря терминов	Тема для составления терминологического словаря: Контроллинг персонала
Опрос 2	Метод МВО Сбалансированная система проказателей КРІ
Аннотирование литературы	Примерная литература для аннотирования: 1. Анализ и моделирование трудовых показателей на предприятии : Учеб. пособие для студентов вузов / Р.И. Ерохина, Е.К. Самраилова; Под ред. А.И. Рофе; Акад. труда и соц. отношений. - М. : МИК, 2000. - 159 с. : ил., табл.; 21 см.; ISBN 5-87902-061-4 2. Ахалкаци, О.В. Аудит учета расчетов по оплате труда [Электронный ресурс] : практ. пособие: [учеб. пособие] / ред.: В.И. Подольский, О.В. Ахалкаци .— М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015 .— 109 с. — (Аудит: организация и технологии) .— ISBN 5-238-00639-X .— ISBN 978-5-238-00639-X .— Режим доступа: <a href="https://rucont.ru/efd/358579">https://rucont.ru/efd/358579</a>
Бонусное задание	Пример: Всероссийская олимпиада по управлению персоналом

## 8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### Печатная учебно-методическая документация

#### а) основная литература:

Не предусмотрена

#### б) дополнительная литература:

- Одегов, Ю. Г. Аудит и контроллинг персонала Учеб. пособие для вузов по специальности "Экономика труда" Ю. Г.Одегов, Т. В. Никонова; Рос. экон. акад. им. Г. В. Плеханова. - М.: Экзамен, 2002. - 447 с. ил.
- Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование Текст учебник для вузов по экон. направлениям и специальностям Ю. Г. Одегов, М.

Г. Лабаджян ; Рос. экон. ун-т им. Г. В. Плеханова. - М.: Юрайт, 2014. - 443, [1] с. ил.

3. Пригожин, А. И. Методы развития организаций А. И. Пригожин. - М.: МЦФЭР, 2003. - 863 с. ил.

4. Аудит и контроллинг персонала организации Текст учеб. пособие для вузов по специальности 080104 "Экономика труда" и др. экон. специальностям П. Э. Шлендер, М. П. Куркина, В. М. Лаврентьева и др.; под ред. П. Э. Шлендера. - М.: Вузовский учебник: ВЗФЭИ, 2007. - 223 с.

в) отечественные и зарубежные журналы по дисциплине, имеющиеся в библиотеке:

1. <http://devbusiness.ru/development/staff.htm> – Кадры и персонал – статьи из журналов

2. <http://www.kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=2245&mode=thread&order=1&thold=0> – Перечень периодических печатных изданий

3. [www.peoplemanagement.co.uk](http://www.peoplemanagement.co.uk) – сайт журнала «People Management»

4. [www.workforce.com](http://www.workforce.com) – сайт журнала «Workforce management»

5. [www.diversityinc.com](http://www.diversityinc.com) – сайт журнала «Diversity Inc»

6. [www.shrm.org](http://www.shrm.org) – сайт «Society for Human Resource Management»

7. [www.hbr.com](http://www.hbr.com) – сайт журнала «Harvard Business Review»

8. [www.mckinseyquarterly.com](http://www.mckinseyquarterly.com) – сайт журнала «The McKinsey Quarterly»

9. [www.interscience.wiley.com](http://www.interscience.wiley.com) – сайт журнала: «Strategic Management Journal»

10. <http://www.cfin.ru/press/management/> – Менеджмент в России и за рубежом

11. [www.uptp.ru](http://www.uptp.ru) – сайт журнала «Проблемы теории и практики управления»

12. [www.zhuk.net](http://www.zhuk.net) – электронный журнал «Управление компанией»

13. <http://www.rg.ru/> – сайт издания Российская газета

14. <http://e.hr-director.ru/> - Электронный журнал «Директор по персоналу»

15. <http://hr-media.ru/> - Он-лайн журнал для HR и T&D «Компетенции»

16. [www.hr-journal.ru](http://www.hr-journal.ru) – электронный журнал «Работа с персоналом»

17. [www.personal-mix.ru](http://www.personal-mix.ru) – сайт журнала «Персонал-микс»

18. <http://www.hro.ru/hrm/> – сайт журнала «Управление персоналом»

19. <http://www.top-personal.ru/> – Управление персоналом

20. <http://www.vopresco.ru/> – Вопросы экономики

21. <http://www.profiz.ru/kr/> – Кадровые решения

22. <http://www.km-magazine.ru/> – Кадровый менеджмент

23. <http://www.delo-press.ru/magazines/staff/> – Кадровая служба и управление персоналом предприятия

24. <http://www.otiss.ru/slujba.html> – Служба кадров и персонал

25. <http://sk.pro-personal.ru/> – Справочник кадровика

26. <http://www.mcfr.ru/catalog/85/248/> – Нормативные акты для кадровика

27. <http://www.trud.ru/> – сайт издания Труд

28. [www.chelt.ru](http://www.chelt.ru) – сайт журнала «Человек и труд»
29. <http://www.kadrovik-praktik.ru/Kadrovik-praktik/index.php> – Кадровик-практик
30. <http://www.kapr.ru/> – Кадры предприятия
31. <http://www.ecsocman.edu.ru/docs/16000535/> – Социологические исследования
32. <http://www.zarplata-online.ru/journal/hot/> – Заработная плата
33. <http://d-mir.ru/journal/riz/rizwobook/> – Деловой мир. Работа & зарплата
34. <http://www.zarplata.ru/> – сайт издания Работа и зарплата
35. <http://www.e-personal.ru/> – информационный еженедельник Элитный персонал
36. <http://www.themoscowtimes.com/careercenter/> – сайт издания Jobs & Careers

г) методические указания для студентов по освоению дисциплины:

1. Аудит и контроллинг персонала организации Учеб. пособие П. Э. Шлендер, М. П. Куркина, В. М. Лаврентьева и др.; Под ред. П. Э. Шлендера. - М.: Вузовский учебник: ВЗФЭИ, 2006. - 223 с.

*из них: учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента:*

2. Аудит и контроллинг персонала организации Учеб. пособие П. Э. Шлендер, М. П. Куркина, В. М. Лаврентьева и др.; Под ред. П. Э. Шлендера. - М.: Вузовский учебник: ВЗФЭИ, 2006. - 223 с.

### Электронная учебно-методическая документация

№	Вид литературы	Наименование разработки	Наименование ресурса в электронной форме	Доступность (сеть Интернет / локальная сеть; авторизованный / свободный доступ)
1	Основная литература	Управление персоналом. Теория и практика. Аудит, контроллинг и оценка расходов на персонал. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : Проспект, 2013. — 80 с. — Режим доступа: <a href="http://e.lanbook.com/book/54829">http://e.lanbook.com/book/54829</a> — Загл. с экрана.	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Интернет / Авторизованный
2	Основная литература	Контроллинг: теория и практика : учебник и практикум для академического бакалавриата / С. В. Осипов [и др.] ; под общ. ред. С. В. Осипова. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 145 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00619-3.	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Интернет / Авторизованный
3	Основная литература	Дейнека, А.В. Управление человеческими ресурсами: Учебник для бакалавров. [Электронный ресурс] / А.В. Дейнека, В.А.	Электронно-библиотечная система	Интернет / Авторизованный

		Беспалько. — Электрон. дан. — М. : Дашков и К, 2014. — 392 с. — Режим доступа: <a href="http://e.lanbook.com/book/56329">http://e.lanbook.com/book/56329</a> — Загл. с экрана.	издательства Лань	
4	Дополнительная литература	Филина, Ф.Н. Внутренний аудит. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : ГроссМедиа, 2010. — 384 с. — Режим доступа: <a href="http://e.lanbook.com/book/9089">http://e.lanbook.com/book/9089</a> — Загл. с экрана.	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Интернет / Авторизованный

## 9. Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса

Перечень используемого программного обеспечения:

1. Microsoft-Office(бессрочно)
2. Adobe-Creative Suite Premium (Bridge, Illustrator, InDesign, Photoshop, Version Cue, Acrobat Professional, Dreamweaver, GoLive)(бессрочно)
3. Microsoft-Visual Studio(бессрочно)
4. -1С:Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних уч.заведениях(бессрочно)
5. Microsoft-Project(бессрочно)

Перечень используемых информационных справочных систем:

Нет

## 10. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Вид занятий	№ ауд.	Основное оборудование, стенды, макеты, компьютерная техника, предустановленное программное обеспечение, используемое для различных видов занятий
Лекции	451 (2)	ПК, подключенные к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета
Практические занятия и семинары	429 (2)	ПК, подключенные к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета
Самостоятельная работа студента	114-2 (2)	ПК, подключенные к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета