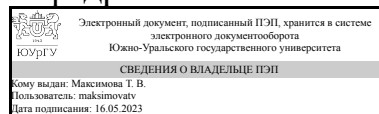


УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий выпускающей
кафедрой



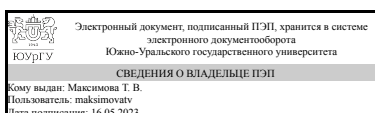
Т. В. Максимова

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины 1.Ф.М0.13 Аудит и контроллинг системы управления персоналом
для направления 38.04.03 Управление персоналом
уровень Магистратура
магистерская программа Управление человеческими ресурсами
форма обучения заочная
кафедра-разработчик Менеджмент

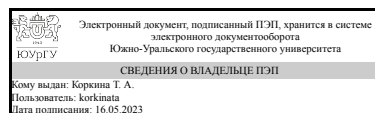
Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утверждённым приказом Минобрнауки от 12.08.2020 № 958

Зав.кафедрой разработчика,
к.экон.н., доц.



Т. В. Максимова

Разработчик программы,
д.экон.н., проф., профессор



Т. А. Коркина

1. Цели и задачи дисциплины

Цель дисциплины - дать комплексное представление о задачах, направлениях и методах аудита системы управления персоналом. Задачами данной дисциплины являются: углубление теоретических знаний в области экономики труда и управления персоналом путем использования средств экономического анализа, аудита и контроллинга; овладение основами методологии аудита и контроллинга применительно к решению проблем труда и системе управления персоналом предприятия в целом; приобретение навыков организации практической работы по сбору фактических материалов, их комплексной оценке, анализу и систематизации в части, касающейся решения социально-трудовых проблем организации.

Краткое содержание дисциплины

В рамках дисциплины определяется сущность аудита системы управления персоналом; раскрываются методы, инструменты проведения и организации аудита персонала. Раскрываются основы анализа трудовых показателей: ресурсов, затрат, эффективности труда, социального развития, использования рабочего времени, численности, профессионально-квалификационного состава сотрудников, выявление резервов роста производительности труда. Раскрывается порядок оценки эффективности деятельности службы управления персоналом. Формулируется понятие контроллинга системы управления персоналом; раскрываются его основные концепции, особенности и структура.

2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Планируемые результаты освоения ОП ВО (компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	Знает: - сущность системного подхода, методы оценки работы структурных подразделений, результатов труда персонала Умеет: - разрабатывать стратегии в области управления персоналом Имеет практический опыт: - анализа успешных практик по организации стратегического управления персоналом организации, постановки стратегических целей в области управления персоналом
ПК-5 Способен осуществлять анализ деятельности по управлению персоналом и оценку ее эффективности, проводить аудит и обеспечивать контроллинг в области управления персоналом	Знает: - методы управления эффективностью организации; - методы анализа выполнения планов и программ, определения их экономической эффективности; - методы проведения аудита и контроллинга персонала Умеет: - проводить аудит системы управления персоналом, обеспечивать контроллинг системы управления персоналом, контролировать процессы управления персоналом подразделений, определять их результативность и выявлять факторы отклонений от плановых параметров Имеет практический опыт: - контроля, сравнения

	и анализа процессов в области управления персоналом, результатов управленческих мероприятий, определение факторов, вызывающих отклонение от плановых показателей
--	--

3. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Перечень предшествующих дисциплин, видов работ учебного плана	Перечень последующих дисциплин, видов работ
Стратегическое управление человеческими ресурсами, Экономика труда, Системный анализ в экономике и управлении, Расходы на персонал: управление, планирование и оптимизация, Семинар по управлению человеческими ресурсами, Учебная практика (научно-исследовательская работа) (2 семестр), Учебная практика (научно-исследовательская работа) (1 семестр)	Производственная практика (научно-исследовательская работа, по теме выпускной квалификационной работы) (5 семестр), Производственная практика (преддипломная) (5 семестр)

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

Дисциплина	Требования
Расходы на персонал: управление, планирование и оптимизация	Знает: - методику критического анализа проблемной ситуации по оценке расходов на персонал, - особенности разработки и реализации системы стратегического управления персоналом организации Умеет: - анализировать проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними, - разрабатывать и содержательно аргументировать стратегию расходов на персонал Имеет практический опыт: - обработки информации о проблемной ситуации на основе системного подхода к оценке расходов на персонал, - планирования расходов на персонал в разрезе стратегического управления персоналом
Экономика труда	Знает: - основные приемы эффективного управления собственным временем, - методы исследования экономических и социальных проблем труда; - методы расчета основных показателей по труду, - способы обработки собранной информации для решения профессиональных задач в области экономики труда Умеет: - оценивать свои ресурсы и эффективно планировать и контролировать собственное время, - анализировать показатели деятельности, воспроизводства рабочей силы, формирования качества жизни, доходов и

	<p>заработной платы населения, социальной защиты населения, социального партнерства, - систематизировать и интерпретировать полученную информацию для решения профессиональных задач в области экономики труда Имеет практический опыт: - разработки оптимального использования своих ресурсов для успешного выполнения порученного задания, - решения кадровых проблем с учетом экономических и социальных последствий, требований этики, кадрового аудита и политики, - решения профессиональных задач на основе результатов, полученных в ходе анализа и обработки собранной информации</p>
<p>Семинар по управлению человеческими ресурсами</p>	<p>Знает: - современные формы и методы оценки персонала и результатов труда структурного подразделения;- современные методики анализа количественного и качественного состава персонала;- современные методики анализа деятельности по управлению персоналом и оценки ее эффективности, - эффективные методы, способы и инструменты управления персоналом- современные подходы к разработке политики управления персоналом организации- современные системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала;- современные тенденции в разработке и реализации системы обучения и развития персонала;- особенности разработки и внедрения систем операционного управления персоналом на основе информационных технологий Умеет: - определять сильные и слабые стороны успешных корпоративных практик по организации управления персоналом организации, процесса;- выявлять особенности проведения аудита и контроллинга в области управления персоналом российских и зарубежных организаций;- проводить аудит результатов работы с персоналом, - производить анализ передовых практик системы операционного управления персоналом текущей деятельности структурного подразделения и внедрять процедуры по ее оптимизации Имеет практический опыт: - анализа корпоративных практик по управлению персоналом российских и зарубежных организаций и оценки их эффективности , - анализа успешных корпоративных практик по вопросам разработки и реализации элементов системы операционного управления персоналом; - разработки рекомендаций по совершенствованию систем операционного управления персоналом</p>
<p>Стратегическое управление человеческими ресурсами</p>	<p>Знает: - определения, свойства, классификацию систем, основные свойства и закономерности их эволюции; - основные положения, принципы,</p>

	<p>процедуры и методологию системного анализа;- основы теории системных исследований, методологию формирования (представления) и анализа экономических ситуаций; - современные технологии работы с информацией;- методы организации вычислительного эксперимента на имитационной модели. Умеет: - идентифицировать и структурировать систему УЧР; - применять средства визуализации и инструменты принятия решений в процессе анализа системы УЧР; - создавать имитационные модели;- применять положения и методологические процедуры системного подхода при исследовании проблем в теории и практике УЧР; - корректно выполнять сбор и анализ статистических показателей моделируемых процессов; - на основе критического анализа выработать стратегию действий для решения проблемных ситуаций с применением инструментария системного подхода к УЧР. Имеет практический опыт: - применения положений системного подхода и системного анализа при исследовании проблемных ситуаций в теории и практике УЧР; - проведения исследования экономических процессов с применением инструментария системного анализа; - имитационного моделирования для решения проблемных ситуаций и интерпретации полученных результатов; - принятия решений на основе результатов имитационного исследования.</p>
<p>Системный анализ в экономике и управлении</p>	<p>Знает: - определения, свойства, классификацию систем, основные свойства и закономерности их эволюции; - основные положения, принципы, процедуры и методологию системного анализа;- основы теории системных исследований, методологию формирования (представления) и анализа экономических ситуаций; - современные технологии работы с информацией;- методы организации вычислительного эксперимента на имитационной модели. Умеет: - идентифицировать и структурировать системы; - применять средства визуализации и инструменты принятия решений в процессе анализа систем; - создавать имитационные модели;- применять положения и методологические процедуры системного подхода при исследовании проблем в теории и практике; - корректно выполнять сбор и анализ статистических показателей моделируемых процессов; - на основе критического анализа выработать стратегию действий для решения проблемных ситуаций с применением инструментария системного подхода. Имеет практический опыт: - применения положений системного подхода и системного анализа при исследовании</p>

	<p>проблемных ситуаций в теории и практике; - проведения исследования экономических процессов с применением инструментария системного анализа; - имитационного моделирования для решения проблемных ситуаций и интерпретации полученных результатов; - принятия решений на основе результатов имитационного исследования.</p>
<p>Учебная практика (научно-исследовательская работа) (1 семестр)</p>	<p>Знает: - технологию проведения критического анализа; - методы стратегического анализа, направленного на изучение актуального состояния управления персоналом в российских и зарубежных организациях, - лексико-грамматический минимум в объеме, необходимом для осуществления письменной и устной коммуникации, - методики проведения анализа и систематизации документов и информации; - основные локальные документы по вопросам операционного и стратегического управления персоналом Умеет: - формулировать цели и задачи исследования; - обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость исследуемой проблемы, - воспринимать устную речь профессионально-делового характера, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), - работать со специализированными информационными системами; - оформлять нормативно-организационную документацию Имеет практический опыт: - систематизации информации по теме исследования в соответствии с системным подходом; - разработки стратегии действия при обосновании темы научной работы, - чтения профессиональной и научной литературы, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), - подготовки уведомлений, отчетной и статистической информации по персоналу</p>
<p>Учебная практика (научно-исследовательская работа) (2 семестр)</p>	<p>Знает: - методологию системного подхода; - проблемные зоны аудита организации, - современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия, - методы анализа количественного и качественного состава персонала; - цели и стратегия развития организации Умеет: - выбирать методы критического анализа стратегии и экономических показателей организации; - применять методы и инструменты обработки информации, в том числе статистической, - применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия, - проводить анализ успешных корпоративных практик по</p>

	вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации Имеет практический опыт: - анализа проблемных кадровых ситуаций на основе системного подхода, - коммуникаций, в том числе на иностранном языке, для академического и профессионального взаимодействия, - анализа показателей эффективности работы персонала подразделения; - постановки оперативных целей по вопросам управления персоналом
--	---

4. Объём и виды учебной работы

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 ч., 18,25 ч. контактной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах	
		Номер семестра	
		4	
Общая трудоёмкость дисциплины	108	108	
<i>Аудиторные занятия:</i>	12	12	
Лекции (Л)	4	4	
Практические занятия, семинары и (или) другие виды аудиторных занятий (ПЗ)	8	8	
Лабораторные работы (ЛР)	0	0	
<i>Самостоятельная работа (СРС)</i>	89,75	89,75	
Подготовка к тестированию	10	10	
Подготовка к практическим занятиям	12	12	
Подготовка к зачету	16	16	
Выполнение контрольных заданий	51,75	51.75	
Консультации и промежуточная аттестация	6,25	6,25	
Вид контроля (зачет, диф.зачет, экзамен)	-	зачет	

5. Содержание дисциплины

№ раздела	Наименование разделов дисциплины	Объем аудиторных занятий по видам в часах			
		Всего	Л	ПЗ	ЛР
1	Сущность аудита. Аудит персонала. Методология аудита персонала	2	2	0	0
2	Методы оргдиагностики в аудите персонала	2	0	2	0
3	Анализ трудовых показателей. Аудит системы управления персоналом	4	0	4	0
4	Контроллинг персонала	4	2	2	0

5.1. Лекции

№ лекции	№ раздела	Наименование или краткое содержание лекционного занятия	Кол-во
----------	-----------	---	--------

			часов
1	1	Аудит персонала как форма диагностики. Место аудита в системе управления персоналом. Цели и задачи проведения аудита персонала. Нормативно-правовые основы и принципы проведения аудита персонала. Виды аудита по периодичности проведения, полноте охвата изучаемых объектов, методике анализа, уровням проведения. Внешний и внутренний аудит. Использование результатов аудита в работе с персоналом.	2
2	4	Контроллинг как элемент системы управления персоналом. Задачи, функции и цели контроллинга. Роль контроллинга в системе управления персоналом и его взаимосвязь с другими функциями управления организацией. Основные концепции, особенности и структура контроллинга персонала. Сходство и различия процессов контроля, контроллинга и аудита. Центры затрат и центры ответственности. Алгоритм построения организационно-экономической модели кадрового контроллинга	2

5.2. Практические занятия, семинары

№ занятия	№ раздела	Наименование или краткое содержание практического занятия, семинара	Кол-во часов
1	2	Сравнение методов организационной диагностики	2
2	3	Анализ численности и профессионально-квалификационного состава сотрудников	2
3	3	Анализ эффективности труда и социального развития организации как метод аудита системы управления персоналом	2
4	4	Концепции контроллинга персонала. Сходство и различия процессов контроля, контроллинга и аудита. Организационно-экономическая модель кадрового контроллинга	2

5.3. Лабораторные работы

Не предусмотрены

5.4. Самостоятельная работа студента

Выполнение СРС			
Подвид СРС	Список литературы (с указанием разделов, глав, страниц) / ссылка на ресурс	Семестр	Кол-во часов
Подготовка к тестированию	Одегов, Ю. Г. Аудит и контроллинг персонала : Учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности "Экономика труда" / Ю. Г. Одегов, Т. В. Никонова ; Ю. Г. Одегов, Т. В. Никонова ; Рос. экон. акад. им. Г. В. Плеханова. – 2-е изд., перераб. и доп.. – Москва : Экзамен, 2004. – ISBN 5-94692-828-7. - 667 с. Страницы 2 - 667. Масилова, М. Г. Кадровый аудит : учебное пособие / М. Г. Масилова. — Владивосток : ВГУЭС, 2019. — 75 с. — ISBN 978-5-9736-0539-1. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/161433 —	4	10

	Режим доступа: для авториз. пользователей.		
Подготовка к практическим занятиям	Масилова, М. Г. Кадровый аудит : учебное пособие / М. Г. Масилова. — Владивосток : ВГУЭС, 2019. — 75 с. — ISBN 978-5-9736-0539-1. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/161433 . — Режим доступа: для авториз. пользователей. Шапиро, С. А. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебно-методическое пособие / С. А. Шапиро, А. Б. Вешкурова. - Москва : РУТ (МИИТ), 2018. - 94 с. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1896324	4	12
Подготовка к зачету	Одегов, Ю. Г. Аудит и контроллинг персонала : Учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности "Экономика труда" / Ю. Г. Одегов, Т. В. Никонова ; Ю. Г. Одегов, Т. В. Никонова ; Рос. экон. akad. им. Г. В. Плеханова. – 2-е изд., перераб. и доп.. – Москва : Экзамен, 2004. – ISBN 5-94692-828-7. - 667 с. Страницы 2 - 667. Шлендер, П. Э. Аудит и контроллинг персонала организации : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 080104 "Экономика труда" и др. эконом. специальностям / П. Э. Шлендер ; П.Э. Шлендер. – Москва : Вуз. учеб.-ФЗФЭИ, 2006. – 223 с. – (Вузовский учебник). – ISBN 5-9558-0033-6. Шапиро, С. А. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебно-методическое пособие / С. А. Шапиро, А. Б. Вешкурова. - Москва : РУТ (МИИТ), 2018. - 94 с. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1896324	4	16
Выполнение контрольных заданий	Масилова, М. Г. Кадровый аудит : учебное пособие / М. Г. Масилова. — Владивосток : ВГУЭС, 2019. — 75 с. — ISBN 978-5-9736-0539-1. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/161433 (дата обращения: 10.01.2022). — Режим доступа: для авториз. пользователей. Шапиро, С. А. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебно-методическое пособие / С. А. Шапиро, А. Б. Вешкурова. - Москва : РУТ (МИИТ), 2018. - 94 с. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1896324 Яковенко, Н. Ю. Основы кадрового аудита и контроллинга : 2019-08-27 / Н. Ю. Яковенко. — Белгород : БелГАУ	4	51,75

	им.В.Я.Горина, 2017. — 294 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/123437 . — Режим доступа: для авториз. пользователей. Проблемы развития внутреннего аудита: принципы, методология, современная практика / С. Е. Ларина, М. М. Стажкова, М. Г. Полозков [и др.] ; Под ред. С.Е. Лариной. – Москва : Издательство «Русайнс», 2016. – 58 с. – ISBN 978-5-4365-1494-9. – DOI 10.15216/978-5-4365-1494-9.		
--	---	--	--

6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации

Контроль качества освоения образовательной программы осуществляется в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценивания результатов учебной деятельности обучающихся.

6.1. Контрольные мероприятия (КМ)

№ КМ	Се-местр	Вид контроля	Название контрольного мероприятия	Вес	Макс. балл	Порядок начисления баллов	Учитывается в ПА
1	4	Текущий контроль	КРМ 1. Тестирование по темам "Сущность аудита. Аудит персонала. Методология аудита персонала" и "Контроллинг персонала"	1	10	Текущее тестирование проводится на компьютере по результатам освоения соответствующего раздела (разделов) дисциплины. Студенту предоставляется 10 случайных вопросов из банка вопросов. Время отведенное на проведение тестирования - 20 минут. Студенту дается 2 попытки на прохождение теста. Правильный ответ на вопрос соответствует 1 баллу. Неправильный ответ на вопрос соответствует 0 баллов. Максимальное количество баллов – 10. Весовой коэффициент мероприятия – 1.	зачет
2	4	Текущий контроль	КРМ 2. Таблица сравнения методов организационной диагностики	2	7	Критерии оценки: 1.1 Для каждого из видов организационной диагностики верно сформулированы задачи – 2 балла. 1.2 Для большинства из видов организационной диагностики верно сформулированы задачи – 1 балл. 1.3 Задачи сформулированы неверно или не сформулированы вовсе – 0 баллов. 2.1 Для каждого из видов организационной диагностики верно	зачет

					<p>выделены методы – 2 балла.</p> <p>2.2 Для большинства из видов организационной диагностики верно выделены методы – 1 балл.</p> <p>2.3 Методы сформулированы неверно или не сформулированы вовсе – 0 баллов.</p> <p>3.1 Студент сформулировал полный список показателей для измерения результатов диагностики; показатели не противоречат логике – 2 балла.</p> <p>3.2 Студент сформулировал список показателей для измерения результатов диагностики; среди показателей присутствуют незначительные ошибки – 1 балл.</p> <p>3.3 Показатели лишь частично соответствуют видам организационной диагностики или не соответствуют вовсе – 0 баллов.</p> <p>4.1 Студент указал библиографические ссылки на литературу, с помощью которой заполнял таблицу – 1 балл.</p> <p>4.2 Студент не указал библиографических ссылок – 0 баллов.</p> <p>Максимальное количество баллов - 7 баллов. Весовой коэффициент - 2.</p>		
3	4	Текущий контроль	КРМ 3. Кейс по разделу "Анализ трудовых показателей. Аудит системы управления персоналом"	3	9	<p>Критерии оценки:</p> <p>1.1 Таблица «Показатели движения персонала» заполнена верно - 1 балл.</p> <p>1.2 Таблица заполнена с ошибками – 0 баллов.</p> <p>2.1 Сделаны обоснованные выводы относительно динамики и тенденций в движении персонала – 1 балл.</p> <p>2.2 Выводы относительно динамики и тенденций в движении персонала не обоснованы либо не сделаны – 0 баллов.</p> <p>3.1 Верно выделены факторы, которые могли повлиять на сложившуюся ситуацию – 1 балл.</p> <p>3.2 Факторы, которые могли повлиять на сложившуюся ситуацию, не выделены или выделены необоснованно – 0 баллов.</p> <p>4.1 Таблица «Количество уволенных по собственному желанию из числа принятых за первый год работы» заполнена верно - 1 балл.</p> <p>4.2 Таблица заполнена с ошибками – 0 баллов.</p> <p>5.1 Сделаны обоснованные выводы относительно динамики уволенных – 1 балл.</p>	зачет

					<p>5.2 Выводы относительно динамики уволенных не обоснованы либо не сделаны – 0 баллов.</p> <p>6.1 Сделаны обоснованные выводы относительно деятельности подразделения по персоналу – 1 балл.</p> <p>6.2 Выводы относительно деятельности подразделения по персоналу не обоснованы либо не сделаны – 0 баллов.</p> <p>7.1 SWOT-анализ системы управления персоналом выполнен полностью и без ошибок – 2 балла.</p> <p>7.2 SWOT-анализ системы управления персоналом выполнен с незначительными ошибками – 1 балл.</p> <p>7.3 SWOT-анализ системы управления персоналом выполнен со значительными ошибками или не выполнен вовсе – 0 баллов.</p> <p>8.1 Студентом сформулированы и обоснованы стратегические цели организации в области управления персоналом с учетом сделанных ранее выводов – 1 балл.</p> <p>8.2 Стратегические цели не сформулированы или сформулированы в корне неверно – 0 баллов.</p> <p>Максимальное количество - 9 баллов. Весовой коэффициент мероприятия - 3.</p>		
4	4	Текущий контроль	КРМ 4. Задание «Проведение аудиторского исследования методом дифференциации»	3	4	<p>Критерии оценки:</p> <p>1.1 Таблица 2 заполнена верно – 2 балла.</p> <p>1.2 Таблица 2 заполнена с одной-двумя незначительными арифметическими ошибками – 1 балл.</p> <p>1.3 Таблица 2 заполнена с ошибками – 0 баллов.</p> <p>2.1 Студент верно определил корневую проблему, а также подобрал к ней субпроблемы 1-го и 2-го порядка – 1 балл.</p> <p>2.2 Студент неверно определил корневую проблему и подобрал к ней субпроблемы или не определил их вообще – 0 баллов.</p> <p>2.3 К каждой субпроблеме подобраны верные нормы, цели и предложены логичные решения – 1 балл.</p> <p>2.4 Нормы и цели не соответствуют субпроблемам или не сформулированы вообще; решения имеют логические ошибки – 0 баллов.</p>	зачет

					Максимальное количество баллов - 4 балла. Весовой коэффициент мероприятия - 3.	
5	4	Промежуточная аттестация	Собеседование по вопросам дисциплины "Аудит и контроллинг системы управления персоналом"	-	20	зачет

Максимальное количество баллов - 4 балла. Весовой коэффициент мероприятия - 3.

В процессе собеседования осуществляется контроль освоения компетенций студентом. Собеседование проводится с целью проверки уровня знаний, умений, приобретенного опыта, понимания студентом основных методов и законов изучаемой дисциплины, возможности дополнительно повысить свой рейтинг.

Максимальное количество баллов - 20. Правильный ответ на 1 вопрос соответствует 10 баллам.

Критерии оценивания ответа на вопрос:

1.1 Студент свободно оперирует теоретическими знаниями по вопросу в билете – 5 баллов.

1.2 Студент демонстрирует уверенность в изложении теоретических знаний по вопросу в билете – 4 балла.

1.3 Студент демонстрирует уверенность, однако допускает незначительные ошибки в ответе на вопрос билета – 3 балла.

1.4 Студент демонстрирует поверхностные знания с большим количеством ошибок по вопросу билета – 2 балла.

1.5 Студент допускает ошибки в ответе на вопрос билета – 1 балл.

1.6 Студент не может ответить на вопрос билета – 0 баллов.

2.1 Студент свободно излагает знания, изредка опираясь на собственный тезисный план – 2 балла.

2.2 Студент излагает знания с опорой на тезисной план – 1 балл.

2.3 Студент излагает знания посредством чтения тезисного плана или выполненного в ходе подготовки к ответу конспекта – 0 баллов.

3.1 Студент четко, однозначно и верно отвечает на уточняющие вопросы – 3 балла.

3.2 Студент верно отвечает на уточняющие вопросы посредством размышлений и гипотез – 2 балла.

3.3 Студент отвечает на вопросы с небольшим количеством ошибок – 1

					балл. 3.4 Студент не может ответить на уточняющие вопросы – 0 баллов.	
--	--	--	--	--	--	--

6.2. Процедура проведения, критерии оценивания

Вид промежуточной аттестации	Процедура проведения	Критерии оценивания
зачет	<p>На зачете происходит оценивание знаний, умений и приобретенного опыта обучающихся по дисциплине на основе полученных оценок за контрольно-рейтинговые мероприятия текущего контроля. При недостаточной и/или не устраивающей студента величине рейтинга ему может быть предложено пройти собеседование с преподавателем по основным разделам дисциплины. В результате складывается совокупный рейтинг студента, который позволяет получить зачет по дисциплине, который проставляется в ведомость, зачетную книжку студента. Зачтено: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 60% и более. Не зачтено: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 0...59 %.</p> <p>Зачет проводится в устной форме. Студент отвечает на вопросы билета (в билете 2 вопроса), демонстрируя степень владения знаниями. Максимальное количество баллов - 20. На подготовку к ответу отводится 20 минут, после чего студент отвечает на билет преподавателю</p>	В соответствии с пп. 2.5, 2.6 Положения

6.3. Паспорт фонда оценочных средств

Компетенции	Результаты обучения	№ КМ				
		1	2	3	4	5
УК-1	Знает: - сущность системного подхода, методы оценки работы структурных подразделений, результатов труда персонала	++				+
УК-1	Умеет: - разрабатывать стратегии в области управления персоналом			+		+
УК-1	Имеет практический опыт: - анализа успешных практик по организации стратегического управления персоналом организации, постановки стратегических целей в области управления персоналом			+		+
ПК-5	Знает: - методы управления эффективностью организации; - методы анализа выполнения планов и программ, определения их экономической эффективности; - методы проведения аудита и контроллинга персонала	++				+
ПК-5	Умеет: - проводить аудит системы управления персоналом, обеспечивать контроллинг системы управления персоналом, контролировать процессы управления персоналом подразделений, определять их результативность и выявлять факторы отклонений от плановых параметров					++
ПК-5	Имеет практический опыт: - контроля, сравнения и анализа процессов в области управления персоналом, результатов управленческих мероприятий, определение факторов, вызывающих отклонение от плановых показателей					++

Типовые контрольные задания по каждому мероприятию находятся в приложениях.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Печатная учебно-методическая документация

а) основная литература:

Не предусмотрена

б) дополнительная литература:

1. 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:

Не предусмотрены

г) методические указания для студентов по освоению дисциплины:

1. Аудит и контроллинг системы управления персоналом: методические указания по изучению дисциплины/ составитель В.А. Конкина; под ред. И.Г. Смирновой. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2022. – 14 с.

из них: учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента:

1. Аудит и контроллинг системы управления персоналом: методические указания по изучению дисциплины/ составитель В.А. Конкина; под ред. И.Г. Смирновой. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2022. – 14 с.

Электронная учебно-методическая документация

№	Вид литературы	Наименование ресурса в электронной форме	Библиографическое описание
1	Дополнительная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Масилова, М. Г. Кадровый аудит : учебное пособие / М. Г. Масилова. — Владивосток : ВГУЭС, 2019. — 75 с. — ISBN 978-5-9736-0539-1. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/161433 . — Режим доступа: для авториз. пользователей.
2	Дополнительная литература	eLIBRARY.RU	Проблемы развития внутреннего аудита: принципы, методология, современная практика / С. Е. Ларина, М. М. Стажкова, М. Г. Полозков [и др.] ; Под ред. С.Е. Лариной. – Москва : Издательство «Русайнс», 2016. – 58 с. – ISBN 978-5-4365-1494-9. – DOI 10.15216/978-5-4365-1494-9. https://elibrary.ru/item.asp?id=28412571
3	Основная литература	eLIBRARY.RU	Шлендер, П. Э. Аудит и контроллинг персонала организации : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 080104 "Экономика труда" и др. экон. специальностям / П. Э. Шлендер ; П.Э. Шлендер. – Москва : Вуз. учеб.-ФЗФЭИ, 2006. – 223 с. – (Вузовский учебник). – ISBN 5-9558-0033-6. https://www.elibrary.ru/item.asp?id=19785859
4	Основная	eLIBRARY.RU	Одегов, Ю. Г. Аудит и контроллинг персонала : Учеб.

	литература		пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности "Экономика труда" / Ю. Г. Одегов, Т. В. Никонова ; Ю. Г. Одегов, Т. В. Никонова ; Рос. экон. акад. им. Г. В. Плеханова. – 2-е изд., перераб. и доп.. – Москва : Экзамен, 2004. – ISBN 5-94692-828-7. https://www.elibrary.ru/item.asp?id=19750674
5	Дополнительная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Яковенко, Н. Ю. Основы кадрового аудита и контроллинга : 2019-08-27 / Н. Ю. Яковенко. — Белгород : БелГАУ им.В.Я.Горина, 2017. — 294 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/123437 (дата обращения: 06.02.2022). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
6	Основная литература	Электронно-библиотечная система Znanium.com	Шапиро, С. А. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебно-методическое пособие / С. А. Шапиро, А. Б. Вешкурова. - Москва : РУТ (МИИТ), 2018. - 94 с. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1896324

Перечень используемого программного обеспечения:

1. Microsoft-Windows(бессрочно)
2. Microsoft-Office(бессрочно)
3. ФГАОУ ВО "ЮУрГУ (НИУ)"-Портал "Электронный ЮУрГУ" (<https://edu.susu.ru>)(бессрочно)

Перечень используемых профессиональных баз данных и информационных справочных систем:

Нет

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Вид занятий	№ ауд.	Основное оборудование, стенды, макеты, компьютерная техника, предустановленное программное обеспечение, используемое для различных видов занятий
Лекции	450 (2)	Мультимедийное оборудование, компьютер, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, программное обеспечение
Пересдача	429 (2)	Мультимедийное оборудование, компьютер, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, программное обеспечение
Практические занятия и семинары	429 (2)	Мультимедийное оборудование, компьютер, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, программное обеспечение
Контроль самостоятельной работы	429 (2)	Мультимедийное оборудование, компьютер, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, программное обеспечение
Зачет, диф.зачет	429 (2)	Мультимедийное оборудование, компьютер, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, программное обеспечение
Самостоятельная работа студента	114-2 (2)	Компьютерная техника с выходом в Интернет и доступом в электронную информационно-образовательную среду, наборы демонстрационного материала, СПС «Гарант» или «Консультант-плюс»

