

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор института  
Высшая школа экономики и  
управления



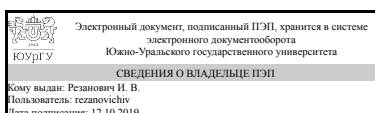
И. П. Савельева

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА  
к ОП ВО от 26.06.2019 №084-2201**

**дисциплины** ДВ.1.07.01 Аудит и контроллинг персонала  
**для направления** 38.03.03 Управление персоналом  
**уровень** бакалавр **тип программы** Бакалавриат  
**профиль подготовки** Управление персоналом организации  
**форма обучения** заочная  
**кафедра-разработчик** Экономика труда и управление персоналом

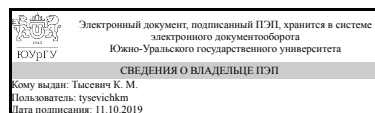
Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утверждённым приказом Минобрнауки от 14.12.2015 № 1461

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



И. В. Резанович

Разработчик программы,  
доцент



К. М. Тысевич

## 1. Цели и задачи дисциплины

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

## Краткое содержание дисциплины

1. 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. 2. Процесс и методы оргдиагностики в аудите персонала, диагноз внутренних проблем через анализ «организационной реальности»; существующие подходы к оценке эффективности реализации функций управления персоналом: метод бенчмаркинга, ССП, КРІ, МВО, эталонные показатели эффективности Saratoga Institute; индекс систем управления модель М. Хьюзлида и Б. Беккера, исследование М. Паттерсона, практика их применения. 3. Анализ трудовых показателей: ресурсов, затрат, эффективности труда, социального развития, использования рабочего времени, численности, профессионально-квалификационного состава сотрудников, выявление резервов роста производительности труда. 4. Оценка эффективности деятельности службы управления персоналом; модель Д. Ульриха, модель Дж. Филипса, КРІ, 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 • Контроллинг персонала как элемент управления организацией; основные концепции, особенности и структура; классификация затрат на персонал, методы оптимизации; основные понятия бюджетирования: виды бюджетов, их особенности, структура бюджета, технология разработки, защита, контроль исполнения

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

Планируемые результаты освоения ОП ВО (компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (ЗУНы)
ПК-2 знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике	Знать: базовые основы контроллинга, маркетинга персонала
	Уметь: разрабатывать стратегию привлечения персонала в организацию
	Владеть: навыками реализации стратегии привлечения персонала, основами кадрового планирования в компании
ПК-26 знанием основ проведения аудита и	Знать: цели и методологию проведения кадрового

контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	аудита и контроллинга
	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
ОПК-5 способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	Владеть: методами экономического и статистического анализа трудовых показателей
	Знать: теоретические основы анализа результатов кадрового аудита
	Уметь: разрабатывать и внедрять рекомендации по совершенствованию системы 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.1.24 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.1.24 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
		9
Общая трудоёмкость дисциплины	144	144
<i>Аудиторные занятия:</i>	16	16
Лекции (Л)	8	8
Практические занятия, семинары и (или) другие виды аудиторных занятий (ПЗ)	8	8
Лабораторные работы (ЛР)	0	0
<i>Самостоятельная работа (СРС)</i>	128	128
Подготовка к тесту	8	8
Подготовка к написанию эссе	10	10
Подготовка к решению кейса 1	8	8
Подготовка к решению кейса 2	8	8
Подготовка к контрольной работе 1	12	12
Подготовка к контрольной работе 2	12	12
Написание курсовой работы	50	50
Подготовка к экзамену	20	20
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	Аудит в системе управления персоналом	2	1	1	0
2	Методология аудита персонала	1	1	0	0
3	Методы оргдиагностики в аудите персонала	4	2	2	0
4	Существующие подходы к оценке эффективности реализации функций управления персоналом	2	1	1	0
5	Анализ трудовых показателей - основа аудита и контроллинга персонала	3	1	2	0
6	Аудит процессов и функций управления персоналом	2	1	1	0
7	Контроллинг персонала	2	1	1	0

### 5.1. Лекции

№ лекции	№ раздела	Наименование или краткое содержание лекционного занятия	Кол-во часов
1	1	Аудит персонала как форма диагностики системы управления персоналом. 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 персонала. Отличие от других видов кадровой диагностики. Влияние результатов аудита на эффективность работы персонала.	1
2	2	Характеристика и специфика аудита персонала. Исследовательские подходы к аудиту персонала. Классификация объектов аудита персонала. Кадровые процедуры, технологии, процессы, элементы системы управления персоналом как объекты аудита. Основные параметры различных объектов	1

		аудита персонала. Методы и инструменты аудита персонала. Этапы подготовки и проведения аудита персонала. Формирование программы аудита персонала. Структура отчета о проведении аудита персонала. Использование результатов аудита в деятельности кадровой службы.	
3	3	Процесс и методы организационной диагностики. Характеристики и специфика оргдиагностики. Системный подход - методология исследования проблем. Комплексная диагностика и исследование бизнес задач организации, диагноз внутренних проблем через анализ «организационной реальности». Диагностика системы управления персоналом. Методы обработки результатов диагностики.	2
4	4	Метод бенчмаркинга: планирование, измерение эффективности, отчеты о состоянии рынка труда, сопоставление с отраслевыми, региональными показателями. ССП, КРІ, МВО - подходы, измеряющие эффективность функций управления персоналом. Эталонные показатели эффективности программ Saratoga Institute. Индекс систем управления человеческими ресурсами (модель М. Хьюзлида и Б. Беккера). Исследование М. Паттерсона. Показатели степени соответствия. Показатели степени вовлеченности, удовлетворенности. Экспертные оценки. Преимущества и недостатки методов оценки эффективности реализации функций управления персоналом в организации. Практика их применения.	1
5	5	Оценка кадровых ресурсов компании. Сущность и классификация трудовых показателей. Анализ показателей, характеризующих уровень организации труда. Анализ ресурсов, затрат, эффективности труда, социального развития. Сравнительные характеристики производительности. Анализ использования рабочего времени. Анализ численности и профессионально-квалификационного состава сотрудников. Выявление резервов роста производительности труда и экономии рабочей силы.	1
6	6	Оценка работы служб управления персоналом Служба персонала как объект аудита персонала. Модель Д. Ульриха: пять способов измерения эффективности кадровой службы. Модель Дж. Филипса: расчет показателей эффективности кадровой службы. КРІ в оценке результативности деятельности кадровой службы. Оценка эффективности деятельности службы управления персоналом по основным направлениям деятельности в зависимости от эволюционного этапа ее развития. Практика применения показателей оценки: организационные критерии, критерии уровня оказываемых услуг, критерии, связанные с поведением сотрудников	1
7	7	Контроллинг персонала как элемент управления организацией 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.	1

## 5.2. Практические занятия, семинары

№ занятия	№ раздела	Наименование или краткое содержание практического занятия, семинара	Кол-во часов
1	1	Аудит в системе управления персоналом Закрепить теоретический материал по общим представлениям об аудите персонала, его целях и задачах. Показать важность аудита персонала для повышения эффективности его работы. Методы: семинар-тренинг, групповая работа, подготовка эссе.	1
2	3	Методы оргдиагностики в аудите персонала Закрепить теоретический материал, проанализировать существующие методы проведения организационной диагностики, исследуя «организационную реальность». Научиться использовать в практической деятельности ключевые	2

		инструменты исследования: наблюдение, анализ документов, интервью, фокус-группы, анкетирование, метафоры, «рисование» организации, социометрию и пр. Методы: подготовка индивидуальных презентаций, групповое обсуждение проблемных ситуаций, решение расчетно-аналитических заданий, дискуссия	
3	4	Существующие подходы к оценке эффективности реализации функций управления персоналом Формирование практических навыков использования данных бенчмаркинга, инструментов оценки систем управления персоналом, показателей деятельности относительно средних по рынку. Отработать умение сравнивать показатели и ситуации со среднестатистическими, трендами и лучшими практиками. Методы: семинар с элементами тренинга, с отработкой основных этапов диагностики системы корпоративного обучения компании, разбор конкретных ситуаций кейса, групповая работа, подготовка групповых презентаций, дискуссия	1
4	5	Анализ трудовых показателей - основа аудита и контроллинга персонала Закрепить теоретический материал об анализе трудовых показателей. Формирование практических навыков применения методов и технологий анализа трудовых показателей Методы: подготовка презентаций, групповая работа, решение расчетно-аналитических заданий	2
5	6	Аудит процессов и функций управления персоналом Отработка практических навыков анализа системы управления персоналом. Формирование умения анализировать данные по HR-процессам, работы служб управления персоналом и изучить факторы, влияющие на их изменения Методы: разбор конкретных ситуаций кейса, задание выполняется коллективно, групповая презентация и обсуждение результатов, дискуссия	1
6	7	Контроллинг персонала. Закрепить теоретический материал, сформировать практические навыки использования новых подходов в системе контроллинга персонала, инструментов контроллинга, анализа затрат на персонал, бюджетирования.	1

### 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 тесту	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.	8
Подготовка к написанию эссе	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.	10
Подготовка к решению кейса 1	Одегов, Ю. Г. Аудит и контроллинг персонала Учеб. пособие для вузов по специальности "Экономика труда" Ю.	8

	Г.Одегов, Т. В. Никонова; Рос. экон. акад. им. Г. В. Плеханова. - М.: Экзамен, 2002. - 447 с. ил.	
Подготовка к решению кейса 2	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.	8
Подготовка к контрольной работе 2	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.	12
Подготовка к контрольной работе 1	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.	12
Написание курсовой работы	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.	50
Подготовка к экзамену	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.	20

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

Инновационные формы учебных занятий	Вид работы (Л, ПЗ, ЛР)	Краткое описание	Кол-во ауд. часов
Разбор конкретных ситуаций	Практические занятия и семинары	Оценить эффективность деятельности СКО FMCG компании. Формирование практических навыков использования данных бенчмаркинга. По материалам консалтинговых компаний KPMG, PwC, Malakut, AXES Monitor	6

## 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
Все разделы	ПК-2 знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике	Тест	1
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	Эссе	2
Аудит в системе управления персоналом	ОПК-5 способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	Кейс 1	3
Аудит в системе управления персоналом	ОПК-5 способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	Кейс 2	4
Аудит в системе управления персоналом	ПК-2 знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике	Контрольная работа 1	5
Аудит в системе управления персоналом	ОПК-5 способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	Контрольная работа 2	6
Все разделы	ПК-2 знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике	Курсовая работа	7
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	7
Все разделы	ОПК-5 способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	Курсовая работа	7
Все разделы	ПК-2 знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике	Экзамен	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	Экзамен	8



Все разделы	ОПК-5 способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	Экзамен	8
Все разделы	ОПК-5 способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	Бонусное задание	9

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

Вид контроля	Процедуры проведения и оценивания	Критерии оценивания
Тест	Проведение тестирования в системе "Электронный ЮУрГУ". Правильный ответ на вопрос соответствует 1 баллу. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179). Весовой коэффициент мероприятия – 1. Максимальное количество баллов - 10.	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
Эссе	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.	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
Кейс 1	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 – 10. Весовой коэффициент мероприятия – 1.	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
Кейс 2	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 – 10. Весовой коэффициент мероприятия – 1.	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
Контрольная работа 1	Студенты выполняют контрольную работу в Электронном ЮУрГУ и высылают ее результаты преподавателю там же. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от	Отлично: Студент набрал от 8,5 до 10 баллов Хорошо: Студент набрал от 7,5 до 8 баллов Удовлетворительно: Студент

	24.05.2019 г. № 179). Оценка осуществляется исходя из критериев степени раскрытия вопроса, логичности и грамотности изложения. Максимальное количество баллов – 10. Весовой коэффициент мероприятия – 1.	набрал от 6 до 7 баллов Неудовлетворительно: Студент набрал меньше 6 баллов
Контрольная работа 2	Студенты выполняют контрольную работу в Электронном ЮУрГУ и высылают ее результаты преподавателю там же. 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 – 10. Весовой коэффициент мероприятия – 1.	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
Курсовая работа	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 теме исследования, без особых затруднений отвечает на поставленные вопросы 1 балл – при защите студент проявляет неуверенность, показывает слабое знание	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>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</p> <p>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</p> <p>Максимальное количество баллов – 20.</p>	
Экзамен	<p>Экзамен проводится в форме письменного опроса. Студенту задаются 2 вопроса из списка контрольных вопросов. Время, отведенное на опрос - 45 минут</p> <p>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</p> <p>Хорошо: Студент набрал от 15 до 16,5 баллов</p> <p>Удовлетворительно: Студент набрал от 12 до 14,5 баллов</p> <p>Неудовлетворительно: Студент набрал меньше 12 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</p> <p>+10 % за победу в олимпиаде / конкурсе / конференция российского уровня</p> <p>+5 % за победу в олимпиаде / конкурсе / конференция университетского уровня</p> <p>+1 % за участие в олимпиаде / конкурсе / конференция</p> <p>Не зачтено: Отсутствие заслуг</p>

### 7.3. Типовые контрольные задания

Вид контроля	Типовые контрольные задания
Тест	<p>1. Физическое лицо, отвечающее квалификационным требованиям, установленным законодательством, аттестованное в установленном порядке для права осуществления аудиторской деятельности - это:</p> <p>Выберите один или несколько ответов:</p> <p>a. Контролер</p> <p>b. Консультант</p> <p>c. Аудитор</p> <p>d. Ревизор</p> <p>2. Выберите из списка сопутствующие аудиту услуги:</p> <p>Выберите один или несколько ответов:</p> <p>a. Информационные услуги (подготовка консультаций, проведение обучения, издание методических рекомендаций)</p> <p>b. Услуги действия (создание документов)</p> <p>c. Услуги сопровождения (помощь в создании ЛНА)</p> <p>d. Услуги контроля (проверка документов на предмет соответствия критериям,</p>

	тестирования бухгалтерского персонала)
Эссе	<p>Темы для написания эссе:</p> <p>Роль и место аудита персонала в системе стратегического управления организацией</p> <p>Аудит персонала и управленческое консультирование</p> <p>Зависимость проведения оргдиагностики от особенностей организационной культуры</p> <p>Основные методы в оргдиагностике</p> <p>Особенности диагностики кадровой работы</p> <p>Этапы проведения аудита персонала</p> <p>Анализ трудовых показателей и его место в практике аудита</p> <p>Аудит рабочих мест: сущность и основные этапы</p> <p>Особенности аудита найма</p> <p>Аудит увольнений</p> <p>Аудит вознаграждений: сущность и основные этапы</p> <p>Аудит условий труда, безопасности и здоровья</p> <p>Методы оценки служб управления персоналом</p> <p>Цель контроллинга в системе управления персоналом</p> <p>Связь управленческого учета и контроллинга персонала</p> <p>Методы учета человеческих ресурсов (зарубежный опыт)</p>
Кейс 1	Задания для бакалавриата_УП (1).docx
Кейс 2	По представленным показателям студентами проводится аудит показателей численности персонала и аудит движения персонала.
Контрольная работа 1	Контрольная работа 1 предполагает просмотр видео и ответ на ряд вопросов.
Контрольная работа 2	Студенты составляют подробный план организационно-кадрового аудита для компании, в которой проходили практику. Для проверки преподавателем могут запрашиваться документы (отчеты) по практике.
Курсовая работа	<p>Название курсовой работы формулируется исходя из наличия проблемной подсистемы управления персоналом на предприятии, на котором студент проходил преддипломную практику.</p> <p>Например: "Аудит системы управления карьерой на ПАО "РЖД"</p>
Экзамен	Вопросы к экзамену.docx
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:

1. 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.
2. 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.vopreco.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.mcfi.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. Методические указания
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.

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

3. Методические указания
4. 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.	Электронно-библиотечная	Интернет / Авторизованный

		[Электронный ресурс] / А.В. Дейнека, В.А. 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.	система издательства Лань	
4	Дополнительная литература	Фалько, С.Г. Контроллинг для руководителей и специалистов. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : Финансы и статистика, 2008. — 272 с. — Режим доступа: <a href="http://e.lanbook.com/book/5373">http://e.lanbook.com/book/5373</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. Microsoft-Visual Studio(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 Интернет
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