

ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института
Высшая школа экономики и
управления



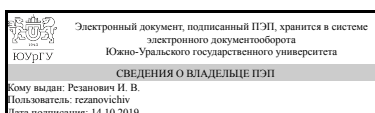
И. П. Савельева

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА к ОП ВО от 26.06.2019 №084-2200

дисциплины ДВ.1.06.01 Аудит и контроллинг персонала
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

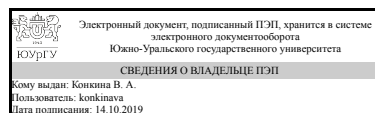
Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утверждённым приказом Минобрнауки от 14.12.2015 № 1461

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



И. В. Резанович

Разработчик программы,
старший преподаватель



В. А. Конкина

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.1.03 Экономическая статистика, 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
В.1.03 Экономическая статистика	Знать:основы построения, расчета и анализа основных показателей статистики, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на микро- и макроуровне Уметь:рассчитывать на основе типовых методик и анализировать показатели статистики коммерческой деятельности Владеть:современными методами сбора,

обработки и анализа статистических данных, необходимых для решения профессиональных задач

4. Объём и виды учебной работы

Общая трудоёмкость 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	
Написание эссе	4	4	
Подготовка к тесту	4	4	
Подготовка к кейсу 1	6	6	
Подготовка к кейсу 2	6	6	
Подготовка к контрольной работе 1	2	2	
Подготовка к контрольной работе 2	2	2	
Написание курсовой работы	30	30	
Подготовка к экзамену	18	18	
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	8	4	4	0
2	Методология аудита персонала	12	6	6	0
3	Методы оргдиагностики в аудите персонала	12	6	6	0
4	Существующие подходы к оценке эффективности реализации функций управления персоналом	12	6	6	0
5	Анализ трудовых показателей - основа аудита и контроллинга персонала	8	4	4	0
6	Аудит процессов и функций управления персоналом	8	4	4	0
7	Контроллинг персонала	12	6	6	0

5.1. Лекции

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

1-2	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.	4
3-5	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 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.	6
6-8	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.	6
9-11	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.	6
12-13	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.	4
14-15	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	4
16-17	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.	4
18	7	Объекты контроллинга. 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	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.	4
3-5	2	Методология аудита персонала Закрепить теоретический материал, исследовать различные подходы к аудиту персонала. Практическое знакомство с основными методами аудита персонала. Проанализировать возможности, которые предоставляет аудит, для выявления сильных и слабых сторон в области управления персоналом. Методы: групповая и проектная работа, работа с учебными ситуациями, подготовка эссе	6
6-8	3	Методы оргдиагностики в аудите персонала Закрепить теоретический материал, проанализировать существующие методы проведения организационной диагностики, исследуя «организационную реальность». Научиться использовать в практической деятельности ключевые 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	6
9-11	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	6
12-13	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	4
14-15	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	4
16-17	7	Контроллинг персонала. Закрепить теоретический материал, сформировать практические навыки использования новых подходов в системе контроллинга персонала, инструментов контроллинга, анализа затрат на персонал, бюджетирования.	4
18	7	Методы: решение расчетно-аналитических заданий, подготовка эссе	2

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
Написание эссе по теме 1	Одегов Ю.Г., Никонова Т. В. Аудит и контроллинг персонала: Учебник. – М.: Альфа-Пресс, 2010. Аудит и контроллинг персонала организации: Учеб. пособие – 2-е изд., перераб. и доп. (ГРИФ) /Шлендер П.Э. – Вузовский учебник 2012. Одегов Ю.Г., Абдурахманов К.Х., Котова Л.Р. Оценка эффективности работы с персоналом: методологический подход. Учебно-практическое пособие – М.: Альфа Пресс, 2011.	8
Подготовка к дискуссии по теме 3	Пригожин А.И. Методы развития организаций – М.: МЦФЭР, 2003.	10
Подготовка к презентации по теме 5	Одегов Ю.Г., Никонова Т. В. Аудит и контроллинг персонала: Учебник. – М.: Альфа-Пресс, 2010. Аудит и контроллинг персонала организации: Учеб. пособие – 2-е изд., перераб. и доп. (ГРИФ) /Шлендер П.Э. – Вузовский учебник 2012. Одегов Ю.Г., Абдурахманов К.Х., Котова Л.Р. Оценка эффективности работы с персоналом: методологический подход. Учебно-практическое пособие – М.: Альфа Пресс, 2011.	10
Подготовка к экзамену	Одегов Ю.Г., Никонова Т. В. Аудит и контроллинг персонала: Учебник. – М.: Альфа-Пресс, 2010. Аудит и контроллинг персонала организации: Учеб. пособие – 2-е изд., перераб. и доп. (ГРИФ) /Шлендер П.Э. – Вузовский учебник 2012. Одегов Ю.Г., Абдурахманов К.Х., Котова Л.Р. Оценка эффективности работы с персоналом: методологический подход. Учебно-практическое пособие – М.: Альфа Пресс, 2011.	14
Написание курсовой работы	Основная, дополнительная литература	30

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	Экзамен	8

	контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике		
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. 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 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	Отлично: Студент набрал от 8,5 до 10 баллов

	<p>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.</p>	<p>Хорошо: Студент набрал от 7,5 до 8 баллов Удовлетворительно: Студент набрал от 6 до 7 баллов Неудовлетворительно: Студент набрал меньше 6 баллов</p>
Контрольная работа 1	<p>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.</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>
Контрольная работа 2	<p>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.</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</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>анализа, не отвечает требованиям, изложенным в методических рекомендациях кафедры. В работе нет выводов либо они носят декларативный характер.</p> <p>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 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 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 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 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	1. Физическое лицо, отвечающее квалификационным требованиям, установленным законодательством, аттестованное в установленном порядке для

	<p>права осуществления аудиторской деятельности - это: Выберите один или несколько ответов: а. Контролер б. Консультант с. Аудитор д. Ревизор</p> <p>2. Выберите из списка сопутствующие аудиту услуги: Выберите один или несколько ответов: а. Информационные услуги (подготовка консультаций, проведение обучения, издание методических рекомендаций) б. Услуги действия (создание документов) с. Услуги сопровождения (помощь в создании ЛНА) д. Услуги контроля (проверка документов на предмет соответствия критериям, тестирования бухгалтерского персонала)</p>
Эссе	<p>Темы для написания эссе: Роль и место аудита персонала в системе стратегического управления организацией Аудит персонала и управленческое консультирование Зависимость проведения оргдиагностики от особенностей организационной культуры Основные методы в оргдиагностике Особенности диагностики кадровой работы Этапы проведения аудита персонала Анализ трудовых показателей и его место в практике аудита Аудит рабочих мест: сущность и основные этапы Особенности аудита найма Аудит увольнений Аудит вознаграждений: сущность и основные этапы Аудит условий труда, безопасности и здоровья Методы оценки служб управления персоналом Цель контроллинга в системе управления персоналом Связь управленческого учета и контроллинга персонала 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. Например: "Аудит системы управления карьерой на ПАО "РЖД"</p>
Экзамен	Вопросы к экзамену.docx
Бонусное задание	

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 – сайт журнала «People Management»
4. www.workforce.com – сайт журнала «Workforce management»
5. www.diversityinc.com – сайт журнала «Diversity Inc»
6. www.shrm.org – сайт «Society for Human Resource Management»
7. www.hbr.com – сайт журнала «Harvard Business Review»
8. www.mckinseyquarterly.com – сайт журнала «The McKinsey Quarterly»
9. 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 – сайт журнала «Проблемы теории и практики управления»
12. 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 – электронный журнал «Работа с персоналом»
17. 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.m CFR.ru/catalog/85/248/> – Нормативные акты для кадровика
27. <http://www.trud.ru/> – сайт издания Труд
28. 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, издательства	Электронно-библиотечная система издательства	Интернет / Авторизованный

		2013. — 80 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/54829 — Загл. с экрана.	Лань	
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. Беспалько. — Электрон. дан. — М. : Дашков и К, 2014. — 392 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/56329 — Загл. с экрана.	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Интернет / Авторизованный
4	Дополнительная литература	Фалько, С.Г. Контроллинг для руководителей и специалистов. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : Финансы и статистика, 2008. — 272 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/5373 — 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)	Компьютер с лицензионным программным обеспечением, мультимедийная установка; и проектор Интернет
Практические занятия и семинары	429 (2)	Компьютер, мультимедийная установка, интернет
Самостоятельная работа студента	114-2 (2)	ПК, подключенные к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета