

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
 Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
 высшего образования
 «Пензенский государственный университет архитектуры и строительства»



УТВЕРЖДАЮ

Руководитель направления подготовки

38.04.02 «Менеджмент»

код и наименование направления подготовки

Резник С.Д. / Ф.И.О./

«28» сентября 2017 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
Б1.В.ОД.5 Кадровый аудит

(наименование дисциплины (модуля))

Уровень высшего образования Магистратура
 (бакалавриат, магистратура, специалитет)

Направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент»

Профиль (направленность) «Стратегия кадрового менеджмента»

Форма обучения очная, заочная
 (очная, заочная, очно-заочная)

Кафедра-разработчик Менеджмент

Вид учебной работы	Очная форма обучения		Заочная форма обучения		Очно-заочная форма обучения	
	Часов / з. е.	Курс, семестр	Часов / з. е.	Курс	Часов / з. е.	Курс, семестр
Аудиторные занятия – всего	36/1,0	1,2	10/0,278	1		
лекции	6/0,17		4/0,11			
практические занятия (семинары)	30/0,83		6/0,167			
лабораторные работы	-		-			
Самостоятельная работа – всего	72/2,0		125/3,47			
курсовой проект (работа)	+		+			
контрольные работы	-		-			
реферат	-		-			
другие виды самостоятельной работы	-		-			
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	Экзамен 36/1,0		Экзамен 9/0,25			
Всего по дисциплине	144/4,0	1,2	144/4,0	1		

Лист согласования рабочей программы дисциплины

Рабочая программа разработана на основании:

1 ФГОС ВО по направлению подготовки бакалавров (магистров, специалистов)

38.04.02. «Менеджмент»

код и наименование направления подготовки

утвержденного 30.03.2015 регистрационный номер 322

дата

2 Примерной программы учебной дисциплины Б1.В.ОД.6. Кадровый аудит

утвержденной _____

наименование профильного УМО и дата утверждения

3 Рабочего учебного плана, утвержденного ученым советом университета, протокол от 28.09.2017 № 1

Разработчики:

Ведущий преподаватель:

Левина С.Ш. к.э.н., доцент

Фамилия И.О., ученая степень, ученое звание



подпись

28.09.2017

дата

Преподаватели:

Вдовина О.А. к.п.н.

Фамилия И.О., ученая степень, ученое звание



подпись

28.09.2017

дата

Фамилия И.О., ученая степень, ученое звание

подпись

дата

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры «Менеджмент»

протокол от 28.09.2017 № 2

Заведующий кафедрой

Резник С.Д., д.э.н., профессор

Фамилия И.О., ученая степень, ученое звание



подпись

28.09.2017

дата

Рабочая программа рассмотрена на заседании методической комиссии

Института экономики и менеджмента

протокол от 28.09.2017 № 1

Председатель методической комиссии

Вдовина О.А. к.п.н.

Фамилия И.О., ученая степень, ученое звание



подпись

28.09.2017

дата

**Протокол согласования рабочей программы
со смежными дисциплинами (модулями)**

Наименование смежной дисциплины (модуля)	Наименование кафедры	Фамилия И.О., подпись заведующего кафедрой, дата согласования
1. Теория организации и организационное поведение	Менеджмент	Резник С.Д.
2. Стратегия кадрового менеджмента	Менеджмент	Резник С.Д.
3. Планирование и подбор персонала	Менеджмент	Резник С.Д.

Визирование рабочей программы для исполнения в очередном учебном году

Председатель методической комиссии

Вдовина О.А. к.п.н.

Фамилия И.О., ученая степень, ученое звание

подпись

дата

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в _____ учебном году на заседании кафедры «Менеджмент»

_____ протокол от _____ № _____

Заведующий кафедрой

Резник С.Д., д.э.н., профессор

Фамилия И.О., ученая степень, ученое звание

подпись

дата

Визирование рабочей программы для исполнения в очередном учебном году

Председатель методической комиссии

Вдовина О.А. к.п.н.

Фамилия И.О., ученая степень, ученое звание

подпись

дата

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в _____ учебном году на заседании кафедры

_____ Менеджмент _____ протокол от _____ № _____

Заведующий кафедрой

Резник С.Д., д.э.н., профессор

Фамилия И.О., ученая степень, ученое звание

подпись

дата

1. Цели и задачи дисциплины (модуля)

Цель дисциплины (модуля) – формирование у обучающихся по магистерской программе «Стратегия кадрового менеджмента» направления подготовки 38.04.02. «Менеджмент» современных представлений о кадровой политике и кадровом аудите организации, умений максимально использовать кадровый потенциал организации.

Задачи дисциплины:

- 1) оказание помощи магистрам в самостоятельном изучении концепций кадровой политики и кадрового аудита организации;
- 2) контроль знаний магистратов по теории кадровой политики и кадрового аудита организации;
- 3) тренинг путем предоставления магистрам необходимых разработанных учебных материалов;
- 4) методическое сопровождение лекционных и семинарских занятий магистратов;
- 5) дополнительная информационная поддержка магистратов с помощью учебных и информационно-справочных материалов.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Данная дисциплина Б1.В.ОД.5 «Кадровый аудит» является вариативной частью (обязательная дисциплина) профессионального цикла ООП магистратуры. Дисциплина находится в логической и содержательно-методологической взаимосвязи с другими частями ООП и базируется на знаниях, полученных при изучении дисциплин общенаучного и профессионального цикла.

Для успешного освоения дисциплины должны быть получены компетенции: ОК-2 и ОПК-3 на пороговом уровне.

Предметное поле дисциплины предполагает одновременное и последующее изучение смежных отраслей знания, имеющих схожие целевые установки в рамках ООП: «Управление социальным развитием в организации», «Этика деловых отношений».

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ОК-2 – Готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести ответственность за принятые решения.

Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции):

Знать:

- принципы организации кадрового аудита и их функции (пороговый уровень).

Уметь:

- выявлять проблемы в сфере кадрового аудита при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решений и оценивать их ожидаемые результаты (повышенный уровень).

Владеть:

- навыками реализации управленческих решений кадрового аудита (продвинутый уровень).

ОПК-3 – Способность проводить самостоятельно исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования.

Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции):

Знать:

-основные термины и понятия, используемые современными службами (пороговый уровень).

Уметь:

-анализировать информацию в сфере кадрового аудита (повышенный уровень); - применять методики кадрового аудита позволяющие повысить эффективность работы организации (продвинутый уровень).

Владеть:

-методами и технологиями аудита персонала (повышенный уровень);
 -навыками расчета основных экономических показателей кадрового аудита в системе управления человеческими ресурсами (продвинутый уровень).

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- базовые основы современной теории аудита применительно к управлению персоналом; теоретические подходы к вопросам организации и проведения анализ и аудита персонала; важнейшие методы экономического и статистического анализа трудовых показателей;

Уметь:

- выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые и экономические проблемы; проводить аналитическую работу по изучению кадрового потенциала; предвидеть, обосновывать и аргументировать социальные и экономические результаты и последствия предлагаемых мероприятий;

Владеть:

- инструментарием проведения аудита в области управления персоналом (быть в состоянии продемонстрировать); навыками оценки эффективности работы с персоналом

4. Структура дисциплины по видам учебной работы , соотношение тем и формируемых компетенций

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единицы, 144 часа, , в т.ч. контактной формы обучения 72 часа.

№ п/п	Разделы, темы дисциплины	Неделя семестра	Виды учебной работы (в часах)			Формы текущего контроля успеваемости	Формируемые компетенции (код)		Всего компетенций
			Л.	Пр.	Сам. раб.		1	2	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Семестр 2									
1.1	Кадровый аудит организации: цели, этапы, методы, результаты	1-6	2	10	24	Ответы на вопросы в ходе обсуждения, рефераты, выполнение письменной контрольной работы по изучаемой теме	ОК-2	ОПК-3	2
1.2	Разработка, инструменты реализации и анализ результатов кадровой политики организации	7-12	2	10	24	Ответы на вопросы в процессе презентации проекта и в ходе деловой игры	ОК-2	ОПК-3	2
1.3	Оценка и основные направления эффективности кадровой политики и кадровой работы в организации	13-18	2	10	24	Ответы на вопросы на семинарских занятиях в ходе защиты проектов	ОК-2	ОПК-3	2
	Всего:	18	6	30	72				
Форма промежуточной аттестации – экзамен									

5. Содержание дисциплины

5.1. Темы (разделы) и их аннотации

Тема 1 (раздел 1) Кадровый аудит организации: цели, этапы, методы, результаты (2)

Понятие кадрового аудита. Виды кадрового аудита. Внешний и внутренний кадровый аудит. Кадровый аудит и другие формы аудита. Необходимость и основные причины проведения кадрового аудита. Содержание и направления кадрового аудита. Составляющие и параметры кадрового аудита. Цели, задачи и порядок проведения кадрового аудита. Этапы кадрового аудита. Методы кадрового аудита. Аудит кадровых документов как основа кадрового аудита. результат кадрового аудита. Оформление отчетов по кадровому аудиту. Влияние кадрового аудита на реализацию и совершенствование кадровой политики организации.

Тема 2 (раздел 1) Разработка, инструменты реализации и анализ результатов кадровой политики организации (2)

Разработка кадровой политики организации. Определение целей и приоритетов кадровой политики организации. Этапы проектирования кадровой политики организации. Инструменты реализации кадровой политики и анализ ее результатов. Методология анализа кадровой политики организации. Кадровая безопасность России.

Тема 3 (раздел 1) Оценка и пути повышения эффективности кадровой политики и кадровой работы в организации (2)

Оценка системности работы по управлению кадровыми процессами организации. Анализ демографических и профессионально-квалифицированных характеристик кадрового потенциала организации. Оценка качества основных документов, регламентирующих кадровую политику и кадровую работу в организации. Оценка показателей, характеризующих эффективность кадровой политики и кадровой работы в организации. Индикаторы эффективности кадровой политики и кадровой работы в организации. Новые подходы к совершенствованию кадровой политики и кадровой работы в государственных организациях. Пути повышения эффективности кадровой политики и кадровой работы в организации.

5.2. Планы практических занятий

Темы 1-2. Теоретические основы кадровой политики (4)

Контрольные вопросы и задания:

1. Раскройте широкое и узкое понимание термина «кадровая политика».
2. Изложите основные требования к кадровой политике организации.
3. В чем состоит сущность кадровой политики и стратегии управления кадрами.
4. Назовите основную цель кадровой политики организации.
5. Охарактеризуйте типы кадровой политики.
6. Назовите принципы кадровой политики.
7. Подготовьте реферат на тему «Инновации в кадровой политике на государственной и муниципальной службе Российской Федерации».
8. Подготовьтесь к решению ситуационных задач по теме семинара.

Литература:

1. Савин А.А. Аудит для магистров. Теория аудита. Учебник. - М.: Вузовский учебник, НИЦ ИНФРА-М, 2014.
2. Савин А.А., Савин Д.А., Савин И.А. Аудит для магистров: практический аудит. - М: Вузовский учебник, ИНФРА-М, 2014
3. Кадровая политика и кадровый аудит организаций [Электронный ресурс]: учебное пособие/ — Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2014.— 168 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47307.html>.— ЭБС «IPRbooks»
4. Внутренний аудит [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Ж.А. Кеворкова [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013.— 319 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/16465.html>.— ЭБС «IPRbooks».

Темы 3-5. Кадровый аудит организации

(цели, задачи, методы, порядок и содержание) (6)

Контрольные вопросы и задания:

1. Дайте определение кадрового аудита.
2. Назовите основные причины необходимости проведения кадрового аудита.
3. Раскройте содержание и направления кадрового аудита.
4. Охарактеризуйте цели, задачи и порядок проведения кадрового аудита.
5. Назовите методы кадрового аудита.
6. Каков порядок оформления отчетов по кадровому аудиту.
7. Подготовьте реферат на тему: Кадровый аудит организации на основе использования матрицы целей и задач.
8. Подготовьтесь к выполнению письменной контрольной работы по теме семинарского занятия.

Литература

1. Савин А.А. Аудит для магистров. Теория аудита. Учебник. - М.: Вузовский учебник, НИЦ ИНФРА-М, 2014.
2. Савин А.А., Савин Д.А., Савин И.А. Аудит для магистров: практический аудит. - М: Вузовский учебник, ИНФРА-М, 2014
3. Кадровая политика и кадровый аудит организаций [Электронный ресурс]: учебное пособие/ — Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2014.— 168 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47307.html>.— ЭБС «IPRbooks»
4. Внутренний аудит [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Ж.А. Кеворкова [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013.— 319 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/16465.html>.— ЭБС «IPRbooks».

Темы 6-7. Разработка, инструменты реализации и анализ результатов кадровой политики организации (4)

Контрольные вопросы и задания:

1. Раскройте содержание основных этапов проектирования кадровой политики организации.
2. Каков порядок определения целей и формирования приоритетов кадровой политики организации.
3. Какие факторы внешней и внутренней среды влияют на формирование и реализацию кадровой политики?
4. Какие инструменты используются при реализации кадровой политики организации?
5. Назовите основные направления анализа результатов реализации кадровой политики и кадровой работы в организации.
6. Разработайте проект кадровой стратегии организации.

Литература

1. Савин А.А. Аудит для магистров. Теория аудита. Учебник. - М.: Вузовский учебник, НИЦ ИНФРА-М, 2014.
2. Савин А.А., Савин Д.А., Савин И.А. Аудит для магистров: практический аудит. - М.: Вузовский учебник, ИНФРА-М, 2014
3. Кадровая политика и кадровый аудит организаций [Электронный ресурс]: учебное пособие/ — Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2014.— 168 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47307.html>.— ЭБС «IPRbooks»
4. Внутренний аудит [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Ж.А. Кеворкова [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013.— 319 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/16465.html>.— ЭБС «IPRbooks».

Темы 8-10. Управление кадровыми процессами в организации (6)

Контрольные вопросы и задания:

1. Назовите основные направления деятельности по управлению кадровым потенциалом организации.
2. Раскройте современные технологии оценки кандидатов при конкурсном отборе кадров.
3. Дайте характеристику современным требованиям к профессиональным знаниям, деловым и морально-нравственным качествам руководящих кадров.
4. В чем состоит суть управления служебно-профессиональным развитием кадров?
5. Назовите основные методы деловой оценки и аттестации кадров.
6. Подготовьтесь к деловой игре «Аттестация руководителя кадровой службы организации».

Литература:

1. Савин А.А. Аудит для магистров. Теория аудита. Учебник. - М.: Вузовский учебник, НИЦ ИНФРА-М, 2014.
2. Савин А.А., Савин Д.А., Савин И.А. Аудит для магистров: практический аудит. - М.: Вузовский учебник, ИНФРА-М, 2014
3. Кадровая политика и кадровый аудит организаций [Электронный ресурс]: учебное пособие/ — Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2014.— 168 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47307.html>.— ЭБС «IPRbooks»
4. Внутренний аудит [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Ж.А. Кеворкова [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013.— 319 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/16465.html>.— ЭБС «IPRbooks».

Темы 11-13. Оценка и пути повышения эффективности кадровой политики и кадровой работы в организации (6)

Контрольные вопросы и задания:

1. Назовите показатели правильно выбранной кадровой политики организации.
2. Дайте характеристику индикаторов эффективности кадровой политики и кадровой работы в организации.
3. Раскройте содержание унифицированной системы оценки кандидатов и работников органов исполнительной власти РФ.
4. Подготовьтесь для работы на круглом столе: Пути повышения эффективности кадровой политики и кадрового аудита в системе государственной службы Российской Федерации

Литература:

1. Савин А.А. Аудит для магистров. Теория аудита. Учебник. - М.: Вузовский учебник, НИЦ ИНФРА-М, 2014.
2. Савин А.А., Савин Д.А., Савин И.А. Аудит для магистров: практический аудит. - М.: Вузовский учебник, ИНФРА-М, 2014
3. Кадровая политика и кадровый аудит организаций [Электронный ресурс]: учебное пособие/ — Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2014.— 168 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47307.html>.— ЭБС «IPRbooks»
4. Внутренний аудит [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Ж.А. Кеворкова [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013.— 319 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/16465.html>.— ЭБС «IPRbooks».

Темы 14-15. Формирование кадровой службы организации и пути совершенствование ее деятельности (4)

Контрольные вопросы и задания:

1. Назовите принципы построения кадровой службы организации.
2. Охарактеризуйте цели и функции кадровой службы организации.
3. Выделите основные элементы организационной структуры кадровой службы организации.
4. Раскройте основные направления совершенствования работы кадровой службы организации в современных условиях
5. Подготовьте проект положения о кадровой службе организации.

Литература:

1. Савин А.А. Аудит для магистров. Теория аудита. Учебник. - М.: Вузовский учебник, НИЦ ИНФРА-М, 2014.
2. Савин А.А., Савин Д.А., Савин И.А. Аудит для магистров: практический аудит. - М.: Вузовский учебник, ИНФРА-М, 2014
3. Кадровая политика и кадровый аудит организаций [Электронный ресурс]: учебное пособие/ — Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2014.— 168 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47307.html>.— ЭБС «IPRbooks»
4. Внутренний аудит [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Ж.А. Кеворкова [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013.— 319 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/16465.html>.— ЭБС «IPRbooks».

5.3 Планы лабораторного практикума учебным планом не предусмотрено

5.4 Программа самостоятельной работы студентов.

Код формируемой компетенции	Тема	Форма самостоятельной работы	Объем учебной работы (часов)	Форма контроля
ОПК-3	Исторический аспект формирования кадрового аудита организации	Работа с дополнительной литературой, составление эссе, подготовка рефератов к докладу в группах	10	Контрольные вопросы, рефераты
ОПК-3	Теоретические основы кадрового аудита	Работа с литературой, подготовка к тестированию	10	Контрольные вопросы, тесты
ОПК-3	Методические основы кадрового аудита	Изучение нормативно-правовых актов, справочников кадровика	10	Контрольные вопросы, рефераты, ситуации
ОК-2	Оптимизация кадровых процессов в организации	Работа с литературой	10	Подготовка и защита рефератов и докладов на конференцию
ОК-2	Кадровый аудит и контрольная	Изучение специальных источников, участие в НИРС	12	Подготовка научной работы на конкурс
ОК-2 ОПК-3	Социальный аудит	Работа с литературой, подготовка реферата	10	Публичная защита проекта, подготовка к курсовой работе
ОК-2	Формирование кадровой службы организации и пути совершенствования её деятельности	Изучение нормативно-правовых актов, справочников кадровика	10	Контрольные вопросы, рефераты, ситуации
	Всего:		72	
Код формируемой компетенции	Форма и тема самостоятельной работы студентов			
	Темы рефератов, докладов и пр.			
ОПК-3	Реферат 1. Аудит персонала, как современный способ внешней оценки деятельности экономического субъекта в сфере труда и трудовых отношений.			
ОПК-3	Доклад 2. Современное состояние аудита персонала в России.			
ОК-2	Эссе 3. Формирование системы внутреннего аудита на предприятии.			
ОК-2	НИРС 4. Комплексный внешний аудит персонала организации.			
ОПК-3	Реферат 5. Организация как объект управленческого аудита.			
ОПК-3 ОК-2	НИРС 6. Совершенствование направлений и показателей, используемых при проведении аудита персонала.			
ОПК-3	Реферат 7. Место кадрового контроллинга в системе управления персоналом организации.			
ОК-2	Доклад 8. Кадровый контроллинг как новое средство улучшения технологии управления персоналом.			
ОК-2	Доклад 9. Технология проектирования организационно-экономической модели кадрового контроллинга в организации.			
ОПК-3 ОК-2	НИРС 10. Оценка интегральной эффективности системы управления персоналом в организационно-экономической модели.			

Код формируемой компетенции	Форма и тема самостоятельной работы студентов
Темы контрольных работ	
ОПК-3	1. Основные тенденции и противоречия развития кадрового аудита в Российской Федерации на современном этапе.
ОПК-3	2. Методологические аспекты формирования кадрового потенциала России.
ОК-2, ОПК-3	3. Правовая регламентация кадрового аудита организации.
ОК-2, ОПК-3	4. Проблемы совершенствования правового регулирования кадрового аудита организации.
ОК-2	5. Система управления кадрами организации.
ОПК-3	6. Методология анализа кадровой политики организации.
ОК-2, ОПК-3	7. Технологии управления кадрами организации.
ОПК-3	8. Аудит эффективности оплаты труда.
ОПК-3	9. Цели, задачи и порядок проведения кадрового аудита организации.
ОК-2	10. Особенности кадрового аудита в строительных организациях.
ОК-2	11. Задачи и функции кадровой службы. Положение об отделе кадров как основной нормативный документ работы кадровой службы.
ОК-2, ОПК-3	12. Состав кадровой службы. Характеристика системы кадровой документации.
ОК-2, ОПК-3	13. Организация работы кадровой службы организации.
ОК-2, ОПК-3	14. Должностные инструкции как основной документ по организации труда персонала организации.
ОПК-3	15. Подготовка кадровой документации к проверке.
ОК-2	16. Эффективность управления.
ОПК-3	17. Аудит кадровой службы.
ОПК-3	18. Принципы, источники, меры оптимизации кадрового состава организации.
ОК-2	19. Формирование кадрового резерва в организации.
ОК-2	20. Оптимальное использование кадров организации.
ОПК-3	21. Основные направления реформирования в организации (на примере России).
ОПК-3	22. Управление персоналом кадровой службой в развитых зарубежных странах.
ОПК-3	23. Сравнительный анализ кадрового аудита в организациях России и США.

Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы:

1. Савин А.А. Аудит для магистров. Теория аудита. Учебник. - М.: Вузовский учебник, НИЦ ИНФРА-М, 2014.

2. Савин А.А., Савин Д.А., Савин И.А. Аудит для магистров: практический аудит. - М.: Вузовский учебник, ИНФРА-М, 2014

3. Кадровая политика и кадровый аудит организаций [Электронный ресурс]: учебное пособие/ — Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2014.— 168 с.— Режим доступа:

<http://www.iprbookshop.ru/47307.html>.— ЭБС «IPRbooks»

4. Внутренний аудит [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Ж.А. Кеворкова [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013.— 319 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/16465.html>.— ЭБС «IPRbooks».

6. Образовательные технологии

При проведении занятий и организации самостоятельной работы студентов используются:

Традиционные технологии обучения, предполагающие передачу информации в готовом виде, формирование учебных умений по образцу: лекционные, практические занятия.

Использование традиционных технологий обеспечивает получение теоретических и практических знаний. Применяется метод разбора конкретных практических ситуаций.

Практические занятия по дисциплине могут быть ориентированы на применение современных образовательных технологий, включающих деловые игры и бизнес-кейсы, научные дискуссии по наиболее острым проблемам менеджмента, совершенствования организации управления производством, и повышения его эффективности.

В процессе преподавания дисциплины проводятся лекции, решение ситуаций, деловые игры, сообщения, дискуссии. Практические занятия проводятся с использованием мультимедийных средств, видеоресурсов и других современных активных форм обучения. Аудиторные занятия тесно связаны с самостоятельной работой студентов, которая проходит как под контролем преподавателя в аудитории, так и в виде внеаудиторной работы студента. Применение аналитических материалов консалтинговых компаний, опыта российских организаций по использованию современных информационных технологий в управлении предприятием и on-line доступа к ведущим мировым практикам позволяют сформировать у студента адекватное представление о современном состоянии, развитии и решении проблем в данной области.

Комплексные задания для самостоятельной работы предусматривают возможности для продуктивно- творческой деятельности студентов.

При изучении курса используются следующие методы.

Метод постановки и решения учебной задачи предполагает процесс включения обучающихся в деятельность, которая имитирует путь ученых к открытию. Познавая реальные явления социальной, экономической жизни, студенты устанавливают причинно-следственные зависимости. В этом процессе обучающиеся формулируют проблему, ставят цель, планируют собственные действия, осуществляют контроль за их протеканием и оценивают результаты. Названные компоненты деятельности обуславливают овладение инструментами научного познания. Кроме того, обучающиеся приобретают и важное умение оформлять результаты своей деятельности, представлять и защищать их перед аудиторией. Подобная работа проводится в малых или больших группах, что позволяет студентам побывать в различных социальных позициях от организатора до исполнителя.

Деловые игры - это искусственное моделирование различных ситуаций (политических, экономических, внутрифирменных и т.д.), которые, могут встретиться участникам игры в реальном бизнесе. Целью деловых игр может являться обучение участников тем или иным приемам управления, тестирование их деловых навыков и квалификации, а также поиск оптимальных вариантов действий в различных условиях. Их строение отражает логику практической деятельности, и поэтому они являются эффективным средством усвоения знаний, формирования умений и способностей личности будущего специалиста.

Информационно-коммуникационные технологии активно используются в учебном процессе. Это создание электронных учебников и учебных пособий, лекции на основе авторских компьютерных презентаций, компьютерное тестирование.

Интерактивные технологии обучения, предполагающие организацию обучения как продуктивной творческой деятельности в режиме взаимодействия студентов друг с другом и с преподавателем.

Количество часов по дисциплине, проводимых в интерактивной форме, согласно учебному плану для очной формы обучения 10 часов.

Интерактивные образовательные технологии, используемые на аудиторных занятиях.

Тема	Виды учебной работы	Количество часов	Количество часов (с использованием интерактивных технологий)	Используемые интерактивные технологии
Тема 1 Кадровый аудит организации: цели, этапы, методы, результаты Тема 2 Разработка, инструменты реализации и анализ результатов кадровой политики организации Тема 3 Оценка и основные направления эффективности кадровой политики и кадровой работы в организации	Лекции	6	6	Тренинги, учебные деловые игры, дискуссии.
Тема 4 Разработка, инструменты реализации и анализ результатов кадровой политики организации Тема 5 Оценка и пути повышения эффективности кадровой политики и кадровой работы в организации	Практическое занятие	30	4	Кейс - технологии, метод проектов, технологии ассесмент – центр (имитационные упражнения), метод мозгового штурма.
-	Лабораторная работа	0	0	-
		144	10	-

Использование интерактивных образовательных технологий способствует получению умений и навыков магистрами.

7. Оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Оценка качества освоения дисциплины (модуля) включает текущий контроль успеваемости, промежуточную аттестацию обучающихся и итоговую государственную аттестацию выпускников.

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины (модуля) проводится в форме электронного тестирования.

Для определения уровня сформированности компетенции(й) предлагаются следующие критерии оценки (экзаменационного ответа, ответа на экзамене, творческой работы, контрольной работы и др.).

Оценка «отлично» ставится студенту в том случае, если он:

- свободно владеет теоретическим материалом по курсу, а не только воспроизводит прослушанный курс лекций;
- знаком с современными концепциями и научными публикациями по вопросам билета и в целом по дисциплине;
- способен решить задачу (предложить решение проблемной ситуации), применяя теоретические знания на практике, способен выявить и грамотно сформулировать проблему и предложить 2-3 варианта (пути) ее решения,
- отвечает на дополнительные вопросы, используя имеющиеся теоретические знания и практический опыт в изучаемой сфере.

Ответы на дополнительные вопросы предполагают творческий, самостоятельный, оригинальный подход.

Оценка «хорошо» ставится студенту в том случае, если он:

- хорошо владеет теоретическим материалом по курсу, а не только воспроизводит прослушанный курс лекций;
- способен решить задачу (предложить решение проблемной ситуации), применяя теоретические знания на практике, способен выявить и грамотно сформулировать проблему и предложить вариант ее решения;
- отвечает на дополнительные вопросы, используя знания, полученные на лекциях и практических занятиях.

Ответы на дополнительные вопросы предполагают творческий, самостоятельный, оригинальный подход.

Оценка «удовлетворительно» ставится студенту в том случае, если он:

- отвечает на вопросы билета, используя прослушанный курс лекций;
- выполнил программу практических занятий;
- предлагает удачный вариант решения ситуации.

Критерии оценивания результатов ответа по специальной дисциплине

Количество баллов	Критерии оценки
5	Вопросы раскрыты полностью и без ошибок, ответ изложен грамотным научным языком без терминологических погрешностей, использованы ссылки на необходимые источники
4	Вопросы раскрыты более чем наполовину, но без ошибок, либо имеются незначительные и/или единичные ошибки, либо допущены 1-2 фактические ошибки
3	Вопросы раскрыты частично либо ответ написан небрежно, неаккуратно, допущено 3-4 фактические ошибки. Обнаруживается только общее представление о сущности вопроса
2	Задание не выполнено (ответ отсутствует или вопрос нераскрыт)

7.1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости обучающихся по дисциплине

Оценка успеваемости магистра осуществляется по результатам:

- самостоятельного (под контролем преподавателя) выполнения контрольных и курсовой работы,
- взаимного рецензирования магистрами работ друг друга,
- защиты курсовых проектов,
- анализа подготовленных магистрами рефератов,
- устного опроса при сдаче выполненных индивидуальных заданий и во время экзамена во втором семестре (для выявления знания и понимания теоретического материала дисциплины).

Вариант итогового контроля успеваемости обучающихся Кадровый аудит. Вариант 1

ОК-2 – Готовность действовать в нестандартных ситуациях. нести ответственность за принятые решения.

(код и наименование компетенции)

1. Аудит персонала.

А. предпринимательская деятельность аудиторов по осуществлению независимых проверок бухгалтерской отчетности, платежно-расчетной документации, налоговых

деклараций и других финансовых обязательств и требований экономических субъектов с целью установления достоверности их бухгалтерской отчетности и соответствия совершенных ими финансовых и хозяйственных операций нормативным актам.

Б. мероприятие, заключающееся в сборе, оценке и анализе аудиторских доказательств, касающихся финансового положения экономического субъекта, подлежащего аудиту, и имеющее своим результатом выражение мнения аудитора о правильности ведения бухгалтерского учета и достоверности бухгалтерской отчетности этого экономического субъекта

В. оценка соответствия кадрового потенциала организации ее целям и стратегии развития; диагностика причин возникновения проблем по вине персонала; выработка конкретных рекомендаций для руководства и службы управления персоналом

Г. совокупность логически связанных действий, направленных на оптимизацию трудовых ресурсов предприятия (персонала) в аспекте их деятельности, качественных и количественных характеристик, с целью рационального достижения поставленных перед организацией целей.

2. Организация как закрытая система

А. рассматривается в рамках маркетинговой концепции, означающей управление организацией исходя из внешних критериев рынка

Б. предполагает наличие подсистемы восприятия и обработки внешней информации, а также подсистемы ответного реагирования

В. предполагает разграничение организации на внутренние взаимозависимые и взаимодополняемые системы, формирующие содержание организации

3. Основная задача аудита состоит в

А. детальном изучении проблемы организации и факторов, влияющих на неё

Б. проверке документов организации на предмет их законности и соответствия целям организации

В. обеспечении клиента аналитической информацией на основе проведённого диагностического исследования

Г. подготовке устных и письменных консультаций по различным вопросам

4. Переход к другой специальности в пределах прежней профессии или овладение новой профессией

А. квалификационное движение

Б. расширение функций работника

В. профессиональное движение

Г. оборот кадров

5. Управленческий уровень проведения аудита персонала предполагает

А. проверку степени вовлечённости практики управления персоналом в стратегическое планирование организации

Б. проверку того, насколько верно линейные руководители применяют разработанную методологию управления персоналом

В. проверку функционального подразделения на предмет его эффективности в отношении управления персоналом

Г. связь деятельности службы управления персоналом с другими управленческими функциями относительно формирования и использования трудового потенциала

6. Изучение деловых операций с целью выработки рекомендаций по экономичному и эффективному использованию ресурсов, достижению конечного результата и выработке политики компании проводится в рамках

- А. кадрового аудита
- Б. финансового аудита
- В. государственного аудита
- Г. управленческого аудита

7. Этапом управленческого аудита НЕ является

- А. оценка текущего состояния эффективности управления
- Б. формирование плана необходимых действий для движения от текущего состояния эффективности к нормативному
- В. практическая реализация плана совершенствования управления организацией
- Г. разработка стратегических альтернатив.

8. При проведении управленческого аудита НЕ решается задача

- А. оценивается технология бизнес-процесса, т.е. процесса производства и реализации каждого продукта (товара или услуги) предприятия
- Б. оценивается текущая стратегия предприятия, включая положение на рынке, целостность и системность поставленных стратегических целей, понимание их руководителями и сотрудниками, реализация стратегических целей
- В. оцениваются возможные причины принятия неэффективных управленческих решений, относящихся к сфере персонального менеджмента
- Г. оценивается технология выполнения ключевых функций управления предприятием в целом, включая функции анализа рынка, стратегического и оперативного планирования, контроля и учета за реализацией планов, распределения финансов и учета движения денежных средств, проведения кадровой политики и т.д.;

9. Анализ численности, структуры и движения трудовых ресурсов НЕ предполагает

- А. анализ численности работников по их составу, полу, возрасту, специальности, должностям, образовательному уровню и уровню квалификации; определение степени обеспеченности предприятия кадрами
- Б. сбор данных об уровне санитарно-гигиенических производственных и бытовых условиях, (состояние рабочих мест, мест общественного питания и т.п.)
- В. исследование социальных аспектов трудовой деятельности (мотивации труда, профессионально-квалификационного роста, семейного положения, обеспеченности жильем)
- Г. сбор данных о психическом и физиологическом состоянии работников

10. Участие работника в работе общественных организаций

- А. не представляет интереса для аудиторов, поскольку не является показателем, характеризующим человеческий потенциал
- Б. является показателем общественной активности работника в сфере производства и подлежит анализу
- В. является личным делом и выбором работника и анализируется исключительно с позиции временных затрат
- Г. положительно характеризует работника и является показателем его творческой активности

11. Форма объединения и сплочения людей для их коллективной совместной деятельности в рамках существующей структуры — это

- А. система управления персоналом
- Б. кадровая подсистема системы управления предприятием
- В. организация
- Г. коллектив

12. Что из перечисленного характерно для внутреннего аудита?
- А. отчётность перед третьими лицами
 - Б. объект аудита определяется договором
 - В. жёсткие требования к квалификации персонала и его большая независимость в процессе аудита
 - Г. цели аудита проистекают из законоположений, документов судебных инстанций, а также из внешних потребностей
13. Внешний аудит нацелен на
- А. оценку эффективности системы менеджмента
 - Б. определение стратегических возможностей и угроз
 - В. определение степени достоверности финансовой отчетности для ее внешних пользователей
 - Г. определение потенциала предприятия
14. При оценке бизнеса в условиях его покупки-продажи используется
- А. обязательный аудит
 - Б. инициативный аудит
 - В. регулярный аудит
 - Г. управленческий персонала
15. Управленческий аудит — это
- А. диагностика системы управления предприятия с целью выявления его сильных и слабых сторон, потенциала и реструктуризационных перспектив
 - Б. аудит системы управления персоналом предприятия как информационная основа для её проектирования
 - В. аудит управленческого персонала
 - Г. изучение деловых операций с целью выработки рекомендаций по экономичному и эффективному использованию ресурсов, достижению конечного результата и выработке политики компании
16. Анализ документов, установочные и экспертные интервью с руководителями подразделений и специалистами характерны для
- А. этапа постановки проблемы
 - Б. этапа сбора данных
 - В. этапа оценки и анализа информации
 - Г. этапа формирования выводов и рекомендаций
17. После обнаружения совокупности проблем, без практического решения которых не имеет смысла осуществлять дальнейшую диагностическую работу...
- А. управленческий аудит прекращается
 - Б. аудиторы в рамках заключённого контракта разрабатывают пути решения этих проблем
 - В. аудит продолжается, диагностика становится ещё более глубокой с целью выявления скрытых возможностей
 - Г. управленческий аудит продолжается
18. Трудовой потенциал работника НЕ включает в себя
- А. объем, глубина и разносторонность общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обуславливающий способность работника к труду определенного содержания и сложности

Б. уровень гражданского сознания и социальной зрелости, степень усвоения человеком патриотических норм, отношения к семейным и патриархальным ценностям

В. уровень гражданского сознания и социальной зрелости, степень усвоения работником норм отношения к труду, ценностные ориентации, интересы, потребности и запросы в сфере труда

Г. способности и склонности человека, состояние его здоровья, работоспособность, выносливость, тип нервной системы

19. Выберите наиболее корректное определение персонала

А. социальная группа, включающая всех занятых по найму нефизическим трудом в промышленности (инженеры, бухгалтеры, секретари и т.д.), а также наёмных работников в торговле и сфере услуг

Б. рабочие, которые непосредственно заняты производством товарной продукции

В. совокупность всех работников предприятия, занятых трудовой деятельностью, а также состоящих на балансе (входящих в штатный состав), но временно не работающих в связи с различными причинами (отпуск, болезнь, присмотр за ребёнком и так далее)

Г. категория работников, непосредственно осуществляющих функции управления или выполняющих работы по техническому обеспечению управления.

20. Аудит персонала начинается на

А. текущем уровне управления

Б. оперативном уровне управления

В. стратегическом уровне управления

Г. уровне кадрового планирования

21. Социальный паспорт организации анализируется

А. на этапе предварительной диагностики

Б. на этапе формирования аудиторского заключения

В. на этапе анализа организационного поведения

Г. на этапе отчёта менеджеру по управлению персоналом

22. Совокупность трудоспособных работников, которые могут трудиться в организации при наличии необходимых организационно-технических условий это -

А. кадры организации

Б. персонал организации

В. профессиональная структура коллектива

Г. трудовой (кадровый) потенциал организации

23. Аудиторское заключение

А. выявляет проблемы, но не содержит рекомендаций относительно них

Б. содержит рекомендации относительно устранения выявленных проблем и их причин

В. не затрагивает проблемы, выявленные в ходе аудита, но не прописанные в техническом задании

Г. описывает текущее состояние системы управления персоналом без выявления причин проблем

24. Миссия аудита

А. независима от стратегии организации

Б. находится в рамках существующей социальной стратегии организации

В. является частью стратегии организации-аудитора

Г. направлена на изменение стратегии организации

25. Система требований, предъявляемых к трудовому потенциалу, реализуемая через набор рабочих мест — это

- А. квалификационная структура коллектива
- Б. профессиональная структура коллектива
- В. организационная структура коллектива
- Г. кадровая политика организации

Кадровый аудит. Вариант 2

ОПК-3 – Способность проводить самостоятельно исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования.

(код и наименование компетенции)

1. Стоимость трудового потенциала НЕ включает в себя
 - А. расходы на формирование кадрового резерва
 - Б. затраты по обучению кадров
 - В. расходы, связанные с переподготовкой персонала
 - Г. фонд материального поощрения

2. Отрицательное значение коэффициента замещения кадров свидетельствует о
 - А. снижении текучести кадров
 - Б. стабилизации кадрового состава
 - В. сокращении части рабочих мест
 - Г. отрицательным этот показатель быть не может

3. Показатель производительности труда, по сути, означает
 - А. результативность труда
 - Б. эффективность труда
 - В. трудоёмкость производства
 - Г. эффективность затрат труда

4. Самостоятельно формировать фонды заработной платы по видам деятельности и категориям работающих предприятию
 - А. запрещено
 - Б. разрешено без ограничений
 - В. разрешено в пределах общего фонда заработной платы
 - Г. разрешено только вне общего фонда заработной платы

5. Анализ структуры распределения средств фонда социального развития предусматривает
 - А. определение удельных весов его отдельных элементов и индексов их фактического изменения по сравнению с предыдущим годом и с начала планового периода
 - Б. использование коэффициентов эффективности труда отдельных работников
 - В. возможность пользоваться благами этого фонда для каждого отдельного работника предприятия вне зависимости от эффективности его работы.
 - Г. исследуется аудиторами в ходе дополнительной проверки по отдельному заказу предприятия-клиента и не проводится в рамках кадрового аудита

6. Показатель изменения производительности труда, рассчитанной по реализованной продукции, определяется в зависимости от
 - А. изменения целого ряда показателей
 - Б. изменения средней заработной платы одного работника
 - В. изменения фондовооруженности труда
 - Г. изменения энерговооруженности труда

7. Основным недостатком системы показателей оценки трудового потенциала предприятия является

А. её субъективность, т.к. потенциал человека может быть оценён только индивидуальным подходом, что невозможно в силу масштабов предприятий, прибегающих к кадровому аудиту

Б. сложность определения скрытого (нереализованного) потенциала работников

В. то, что в основе оценки лежит заработная плата, которая не отражает реальной стоимости рабочей силы

Г. то, что используемые показатели не отражают всю глубину потенциала человеческой личности.

8. Спецификация рабочего процесса — это

А. краткое описание сути рабочего процесса

Б. описание обязанностей работника и степени его ответственности

В. личностные и профессиональные характеристики, необходимые для выполнения данного процесса

Г. сведения об условиях работы

9. Эффективность мероприятий по развитию персонала

А. рассчитывается экспертным путём

Б. оценивать нецелесообразно, т.к. сложность методики расчёта не сопоставима с ценностью результата

В. оценить невозможно, т.к. эффект от затрат на развитие наступает не одномоментно

Г. рассчитывается по формуле

10. Оценка качества набранных работников

А. представляет собой усредненный показатель качества выполняемой работы, набранными работниками

Б. не является информативным показателем, и не проводится в силу объективности адаптационных процессов

В. проводится в индивидуальном режиме линейным руководителем в ходе наблюдения

Г. является существенным показателем качества найма и проводится по определённой методике

11. Аудит соответствия методов работы фирмы внешним и внутренним правилам НЕ исследует

А. источники поступления средств в фонд оплаты труда

Б. порядок назначения и пересмотра зарплаты

В. учет налоговых и социальных расходов

Г. безопасность персонифицированной информации и качество соответствующего внутреннего контроля

12. К интеллектуальному капиталу организации НЕ относится

А. система организации и обеспечения эффективной работы человеческого ресурса

Б. работники с образованием не ниже высшего, а также находящиеся на учёбе

В. сформированная система отношений с потребителями продукции данной организации и поставщиками

Г. часть сотрудников фирмы, способных к созданию и распространению инноваций

13. Инструментом кадрового аудита НЕ может быть

А. опыт

- Б. опрос
- В. анализ отчётов
- Г. всё перечисленное может быть инструментом кадрового аудита

14. Поводя аудит персонала на управленческом уровне, аудитор НЕ может пользоваться как источником информации, полученную

- А. от линейных руководителей в связи с необъективностью их оценки
- Б. из внешней среды
- В. непосредственно от персонала
- Г. аудитор может использовать любые законные источники информации

15. Функциональный уровень кадрового аудита

А. проводится в разрезе функций управления персоналом непосредственно силами кадровой службы предприятия

- Б. является специфическим и проводится в исключительных случаях
- В. предполагает проверку эффективности деятельности функционального подразделения по управлению персоналом организации
- Г. не существует

16. К направлениям аналитической деятельности в рамках внутреннего аудита персонала НЕ относится

- А. анализ ресурсов труда
- Б. анализ затрат труда
- В. анализ эффективности труда
- Г. анализ психофизиологического развития

17. К показателям, характеризующим трудовой потенциал коллектива НЕ относится

- А. мотивационный потенциал
- Б. моральный потенциал
- В. этико-эстетический потенциал
- Г. психофизиологический потенциал

18. Количественными методами исследования измеряется

- А. мотивационный потенциал
- Б. степень удовлетворённости трудом
- В. морально-психологический климат в коллективе
- Г. производительность труда

19. В стоимость трудового потенциала предприятия НЕ входит

- А. фонд оплаты труда
- Б. фонд социального страхования
- В. фонд материального поощрения
- Г. затраты по обучению, подготовке, повышению квалификации и переподготовке персонала

20. К качественным показателям оценки трудового потенциала относится

- А. уровень социального развития персонала
- Б. численность персонала
- В. эффективность использования рабочего времени
- Г. сбалансированность рабочих мест и работающих на предприятии

21. Отношение числа работников, проработавших весь отчетный период, к их числу на конец этого периода характеризуется
- коэффициентом замещения
 - коэффициентов выбытия
 - коэффициентом постоянства кадров
 - коэффициентом текучести
22. Производительность труда представляет собой
- показатель результативности
 - показатель эффективности
 - эффект от деятельности
 - результат деятельности
23. Аудит рабочих мест проводится с целью
- определения проблем персонала
 - определения проблем использования персонала
 - определения направлений совершенствования кадровой политики
 - определения соответствия рабочих мест санитарно-гигиеническим нормам
24. К методам измерения производительности труда НЕ относится
- нормативный метод
 - многокритериальный метод
 - метод Дельфи
 - многофакторная модель измерения производительности труда
25. Часть сотрудников фирмы, способных к созданию и распространению инноваций — это
- человеческий капитал
 - структурный капитал
 - трудовой потенциал
 - потребительский капитал

7.2 Примерные темы курсовых работ

- Контроллинг в системе управления персоналом.
- Сущность задачи и основные направления аудита персонала в организации.
- Аудит рабочих мест и найма работников в организацию.
- Организация и проведение анализа условий труда и безопасности персонала организации.
- Анализ численности, профессионального состава и уровня квалификации персонала при проведении аудита персонала.
- Анализ затрат на персонал при проведении кадрового аудита.
- Анализ кадровой документации при проведении кадрового аудита.
- Анализ политики вознаграждений при проведении кадрового аудита.
- Анализ системы обучения персонала при проведении кадрового аудита.
- Анализ системы оплаты труда персонала при проведении кадрового аудита.
- Анализ социального развития при проведении кадрового аудита.
- Анализ численности, структуры и динамики персонала при проведении кадрового аудита.
- Анализ эффективности организации рабочих мест и распределения работ при проведении кадрового аудита.
- Анализ эффективности труда при проведении кадрового аудита.
- Аудит найма работников: анализ затрат и эффективности.

16. Аудит персонала как инструмент оценки эффективности управления человеческими ресурсами.
17. Аудит расчетов с персоналом по оплате труда .
18. Аудит системы увольнений в организации.
19. Аудит системы формирования и развития кадрового резерва.
20. Аудит соблюдения трудового законодательства организации.
21. Место аудита персонала в системе управления персоналом организации.
22. Оценка эффективности работы службы управления персоналом в организации проведения кадрового аудита.
23. Анализ законодательной базы кадрового консалтинга в России.
24. Анализ законодательной базы кадрового консалтинга за рубежом.
25. Основные направления консультирования по проблемам управления персоналом.
26. Анализ организационно-хозяйственной деятельности консалтинговой компании (на примере...).
27. Управленческий учет как основа контроллинга персонала.
28. Анализ основных этапов процесса проведения консалтинга.
29. Основные профессиональные и личностные компетенции консультанта по кадровой работе.
30. Анализ рынка кадрового консалтинга (на примере региона...).
31. Диагностические методы исследования проблем организации клиента в процессе консалтинга.
32. Контроллинг персонала и его структура.
33. История развития и становления кадрового консалтинга в России.
34. История развития и становления кадрового консалтинга(на примере какой-либо страны или ряда стран).
35. Организация документооборота консалтинговой компании (на примере...).
36. Организация консультирования по вопросам использования информационных технологий и управления персоналом.
37. Оценка необходимости использования консалтинговых услуг в различных направлениях предпринимательской деятельности.
38. Оценка эффективности и оплата труда консультантов по кадровому управлению.

7.3 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

- ОК-2 Готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести ответственность за принятые решения

(код и наименование компетенции)

Вопросы, выносимые на экзамен

1. Понятие, назначение и организационно-правовые основы кадрового аудита.
2. Понятие, цель, задачи, предмет и объекты кадрового аудита.
3. Направления и главные составляющие направлений кадрового аудита.
4. Инициаторы, организаторы, исполнители и участники процесса кадрового аудита.
5. Нормативно-правовая база и информационные источники для проведения кадрового аудита.
6. Методы проведения кадрового аудита.
7. Основные подходы к разработке методик кадрового аудита.
8. Требования и критерии выбора исполнителей кадрового аудита.
9. Базовые факторы, влияющие на стоимость кадрового аудита.
10. Полный аудит и пре-аудит.
11. Этапы проведения кадрового аудита.
12. Разработка программы кадрового аудита.
13. Аудиторское заключение и его структура.

14. Аудит кадрового потенциала организации.
15. Аудит укомплектованности кадрового состава.

- ОПК-3 - Способность проводить самостоятельно исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования

(код и наименование компетенции)

Вопросы, выносимые на экзамен

1. Анализ движения кадров
2. Анализа трудовых показателей. Специфика выбора показателей.
3. Анализ использования рабочего времени.
4. Анализ динамики производительности труда; факторы, влияющие на повышение производительности труда.
5. Сущность и понятие организационной структуры. Основные типы организационных структур.
6. Анализ организационной структуры управления.
7. Основные направления аудита кадровых процессов.
8. Аудит найма: источники информации, методы, направления проверки.
9. Аудит увольнений.
10. Аудит аттестации персонала.
11. Анализ работы с резервом кадров.
12. Понятие «затраты на персонал организации», группы затрат.
13. Объекты информационные источники, для проведения аудита заработной платы и вознаграждений.
14. Анализ использования фонда заработной платы.
15. Аудит вознаграждения.
16. Аудита организации труда персонала.
17. Аудит нормирования труда персонала.
18. Аудит условий труда и безопасности.
19. Аудит службы управления персоналом.
20. Аудит кадрового делопроизводства.
21. Анализ Социально-психологической обстановки в организации.

8. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

8.1 Основная, дополнительная и нормативная литература, необходимая для освоения дисциплины

а) основная литература

1. Савин А.А. Аудит для магистров. Теория аудита. Учебник. - М.: Вузовский учебник, НИЦ ИНФРА-М, 2014.

2. Савин А.А., Савин Д.А., Савин И.А. Аудит для магистров: практический аудит. - М: Вузовский учебник, ИНФРА-М, 2014

б) дополнительная литература

1. Кадровая политика и кадровый аудит организаций [Электронный ресурс]: учебное пособие/ — Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2014.— 168 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47307.html> .— ЭБС «IPRbooks»

2. Внутренний аудит [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Ж.А. Кеворкова [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013.— 319 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/16465.html> .— ЭБС «IPRbooks».

8.2. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

[Конспект лекций](#), методические указания [к практическим занятиям](#), к [курсовой работе](#), к [экзамену](#), по [самостоятельной работе](#) размещены в электронной образовательной среде университета.

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины (модуля), в т.ч. профессиональные базы данных:

1. Официальный сайт Президента Российской Федерации: www.kremlin.ru
2. Официальный сайт Правительства Российской Федерации www.government.ru
3. Официальный сайт Государственной Думы Российской Федерации: www.duma.gov.ru
4. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики РФ Росстата РФ www.gks
5. Официальный сайт Международной организации труда» www.ilo.ru
6. www.kadrovik.ru
7. www.chelt.ru (сайт журнала «Человек и труд»)

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости).

Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru>)

11. Материально-техническая база, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Для материально-технического обеспечения дисциплины «Кадровый аудит» предполагается использование следующих средств:

№ п/п	Вид аудиторного фонда	Материально-техническое обеспечение дисциплины
1.	Лекционная аудитория (3308, 3314)	Стол, стулья, доска, ноутбук/компьютер с выходом в Интернет, проектор, проекционный экран, перекидной ватман, учебно-наглядный материал (слайд-курс по дисциплине «Кадровый аудит»)
2.	Аудитория для практических занятий (3303, 3305)	Стол, стулья, доска, ноутбук/компьютер с выходом в Интернет, проектор, проекционный экран, перекидной ватман, раздаточный материал (кейсы, тесты, деловые игры)
3.	Аудитория для самостоятельной работы, в том числе для курсового проектирования и консультаций (3207, 2135, 2134)	Стол, стулья, компьютеры с выходом в Интернет, материалы ЭИОС по дисциплине «Кадровый аудит»

**Распределение часов по видам работ
для заочной и/или очно-заочной форм обучения**

1. Для заочной формы обучения

Распределение часов по видам учебной работы для заочной формы обучения осуществляется следующим образом.

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 4 зачетных единицы, 144 часа, в т.ч. контактной формы обучения 14 часов.

№ п/п	Разделы, темы дисциплины	Неделя семестра	Виды учебной работы (в часах)			Формы текущего контроля успеваемости	Формируемые компетенции (код)		Всего компетенций
			Л.	Пр.	Сам. раб.		1	2	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Курс 1									
1.1	Кадровый аудит организации: цели, этапы, методы, результаты	1-6	2	2	45	Ответы на вопросы в ходе обсуждения, рефераты, выполнение письменной контрольной работы по изучаемой теме	ОК-2	ОПК-3	2
1.2	Разработка, инструменты реализации и анализ результатов кадровой политики организации	7-12	0	2	40	Ответы на вопросы в процессе презентации проекта и в ходе деловой игры	ОК-2	ОПК-3	2
1.3	Оценка и основные направления эффективности кадровой политики и кадровой работы в организации	13-18	2	2	40	Ответы на вопросы на семинарских занятиях в ходе защиты проектов	ОК-2	ОПК-3	2
	Всего:	18	4	6	125				
Форма промежуточной аттестации – экзамен									

2. Для очно-заочной формы обучения

В рамках ООП магистратуры обучение студентов по очно-заочной форме не предусмотрено.

Копия верна

Пронумеровано, прошито и
скреплено печатью 26 листов

Ректор [Signature] Ю.П.Скачков

10 2017 года

М.П.



25