

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Хренков Александр Викторович
Должность: Президент
Дата подписания: 25.02.2026 17:11:26
Уникальный программный ключ:
93d726ba20391c5a408610767e8af2f87e50fb3a



**Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования
«МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ
ИНФОРМАТИКИ, УПРАВЛЕНИЯ, ЭКОНОМИКИ И ПРАВА В Г. МОСКВЕ»**

Рассмотрено

Ученым Советом НОЧУ ВО МИИУЭП
Протокол заседания
№4 от 30 июня 2024г.

(в редакции № 1 от 28 апреля 2025г., протокол №3)
(в редакции № 2 от 16 февраля 2026г., протокол №3)

Утверждаю

Президент НОЧУ ВО «МИИУЭП»
/А.В. Хренков/
«28» августа 2024г.

(в редакции № 1 от 28 апреля 2025г)
(в редакции № 2 от 26 февраля 2026г)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Кадровый аудит и консалтинг

направление подготовки

38.03.02 Менеджмент

Профиль подготовки: «Кадровый менеджмент»

Квалификация (степень) выпускника – бакалавр

Форма обучения

очно-заочная

Москва

I. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цель - формирование системы знаний об основных принципах кадрового аудита и контроллинга персонала организации.

1.2. Задачи дисциплины:

Изучение дисциплины направлено на решение следующих задач:

- выработать системный подход к управлению персоналом предприятия;
- дать системное представление о кадровом аудите и аудите системы управления человеческими ресурсами;
- научить проводить оценку эффективности управления человеческими ресурсами организации;
- сформировать навыки анализа затрат на персонал;
- обучить основам контроллинга персонала;
- сформировать навыки анализа кадрового документооборота;
- выработать навыки анализа кадровых решений.

II. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

2.1. Цикл (раздел) ОПОП, к которому относится дисциплина

Учебная дисциплина «Кадровый аудит и консалтинг» является дисциплиной части Б1 образовательной программы, обеспечивающей подготовку бакалавра по направлению 38.03.02 «Менеджмент».

2.2. Логическая взаимосвязь с другими частями ОПОП

Наименование предшествующих дисциплин, практик, на которых базируется данная дисциплина (модуль)	1. Экономическая теория 2. Бизнес-коммуникации и деловые переговоры 3. Менеджмент организации 4. Основы организации труда
Требования к предварительной подготовке обучающихся	Знать: > основы научной организации и нормирования труда; > нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала; > основы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала. Уметь: > применять на практике основы научной организации и нормирования труда, анализ работ и анализ рабочих мест, оптимизацию норм обслуживания и численности, эффективно организовывать групповую работу на основе знания

	<p>процессов групповой динамики и принципов формирования команды;</p> <p>> применять на практике навыки анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыки разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению;</p> <p>> применять на практике методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методы анализа травматизма и профессиональных заболеваний.</p> <p>Владеть:</p> <p>> навыками анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;</p> <p>> навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владением технологиями управления безопасностью труда персонала;</p> <p>> навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению.</p>
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Предшествующими курсами, на которых непосредственно базируется дисциплина «Кадровый аудит и консалтинг» являются: «Экономическая теория», «Организация, регламентация и нормирование труда», «Управление социальным развитием персонала», «Методы прикладных исследований в управлении персоналом» и др.

Дисциплина ориентирована на подготовку высококвалифицированных специалистов в области управления персоналом.

III. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ, СООТВЕТСТВУЮЩИЕ ФОРМИРУЕМЫМ КОМПЕТЕНЦИЯМ

Коды компетенций	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ОПК-3	Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной	ОПК – 3.1. Разрабатывает управленческие организационные решения, соответствующие концепции корпоративной социальной ответственности	<p>Знать: основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала</p> <p>Уметь: применять на практике основы кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала</p>

			Владеть: методами применения на практике основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала
ПК-2	Способен осуществлять деятельность по организации труда и оплаты	ПК – 2.2. Умеет анализировать состояние нормирования труда, качество норм, показателей по труду	Знать: методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации Уметь: применять методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации Владеть: способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации

IV. ОБЪЕМ, СТРУКТУРА, СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ И ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ

4.1. Распределение объема учебной работы по формам обучения

Общая трудоемкость модуля составляет 5 ЗЕТ (180 академических часа).

	Количество академических часов
4.1. Объем контактной работы обучающихся с преподавателем	36
4.1.1. аудиторная работа	36
в том числе:	
лекции	12
практические занятия, семинары	24
лабораторные занятия	0
4.1.2. внеаудиторная работа	
в том числе:	
индивидуальная работа обучающихся с преподавателем	0
курсовое проектирование	0
групповые, индивидуальные консультации и иные виды учебной деятельности, предусматривающие групповую или индивидуальную работу обучающихся с преподавателем	0
4.2. Объем самостоятельной работы обучающихся	108
Контроль, экзамен	36

4.2 Общая структура дисциплины и виды учебной работы

Наименование модулей и разделов дисциплины
1
Модуль 1. Кадровый аудит
1. Теоретические основы аудита и контроллинга персонала
2. Управленческий аудит
3. Методология аудита персонала
4. Анализ трудовых показателей как основа аудита персонала
5. Аудит рабочих мест
6. Аудит найма и увольнений
7. Аудит вознаграждений
8. Аудит условий и безопасности труда
9. Аудит интеллектуального капитала
10. Аудит персонала в неустойчивых организациях и на кризисных предприятиях
11. Аудит работы служб управления персоналом
12. Социальный аудит и социальная ответственность бизнеса
Итоговое занятие по темам модуля 1
Модуль 2. Кадровый консалтинг
13. Основные понятия, цели и задачи консалтинга
14. Затраты на персонал и их структура
15. Бюджетирование работы с персоналом как инструмент контроллинга
16. Анализ и контроллинг издержек на персонал
Итоговое занятие по темам модуля 2
Контрольное тестирование

4.3 Содержание дисциплины

Наименование и содержание модулей и разделов дисциплины

Модуль 1. Кадровый аудит

1. Теоретические основы аудита и контроллинга персонала
 - 1.1. Организация как объект аудита и контроллинга персонала
 - 1.2. Сущность, задачи и направления аудита персонала
 - 1.3. Контроллинг в системе управления персоналом
2. Управленческий аудит
 - 2.1. Цели и задачи управленческого аудита
 - 2.2. Организационные основы управленческого аудита
 - 2.3. Процесс управленческого аудита
 - 2.4. Сбор информации
 - 2.5. Анализ и синтез информации
 - 2.6. Аудиторское заключение
3. Методология аудита персонала
 - 3.1. Специфика аудита персонала

- 3.2. Виды аудита персонала
- 3.3. Исследовательские подходы к аудиту персонала
- 3.4. Этапы аудита персонала
- 3.5. Аудиторское заключение
- 4. Анализ трудовых показателей как основа аудита персонала
 - 4.1. Анализ трудовых ресурсов и затрат труда организации
 - 4.2. Анализ производительности труда
 - 4.3. Анализ численности и состава работников
 - 4.4. Анализ использования фонда заработной платы
- 5. Аудит рабочих мест
 - 5.1. Аудит производительности на рабочих местах
 - 5.2. Аудит укомплектованности персоналом
 - 5.3. Аудит развития персонала
 - 5.4. Стратегический аудит
- 6. Аудит найма и увольнений
 - 6.1. Понятие и цель аудита найма персонала
 - 6.2. Стоимость найма
 - 6.3. Затраты на адаптацию
 - 6.4. Миссии аудита найма
 - 6.5. Аудит увольнений
 - 6.6. Фактор приверженности организации и фактор сопоставимости с предложениями извне
- 7. Аудит вознаграждений
 - 7.1. Понятие и цель аудита вознаграждений
 - 7.2. Миссии аудита вознаграждений
 - 7.2.1. Аудит соответствия
 - 7.2.2. Аудит эффективности
 - 7.2.3. Стратегический аудит
 - 7.3. Структура зарплаты
- 8. Аудит условий и безопасности труда
 - 8.1. Понятие и задачи аудита условий и безопасности труда
 - 8.2. Эффективность организации социально-трудовых отношений сферы охраны труда
 - 8.3. Эффективность организации условий труда и техники безопасности
 - 8.4. Обеспечение психофизиологической безопасности труда
- Аудит интеллектуального капитала
 - 9.1. Понятие и сущность интеллектуального капитала
 - 9.2. Общий аудит интеллектуального капитала
 - 9.3. Этапы аудита интеллектуального капитала
 - 9.4. Проведение аудита интеллектуального капитала
 - 9.5. Аудит инновационного потенциала организации
- 10. Аудит персонала в неустойчивых организациях и на кризисных предприятиях
- 11. Аудит работы служб управления персоналом
 - 11.1. Цель аудита работы служб управления персоналом
 - 11.2. Оценки текучести кадров и абсентеизма
- Социальный аудит и социальная ответственность бизнеса
 - 12.1. Понятие и сущность социального аудита
 - 12.2. Сущность и принципы корпоративной социальной ответственности
- Итоговое занятие по модулю 1*
- Модуль 2. Кадровый консалтинг**
 - 13. Основные понятия, цели и задачи консалтинга
 - 13.1. Структура консалтинга персонала
 - 13.2. Классификация управленческих решений в контроллинге
 - 13.3. Управленческий учет как основа контроллинга
 - 13.4. Планирование расходов на персонал
 - 14. Затраты на персонал и их структура
 - 15. Бюджетирование работы с персоналом как инструмент контроллинга
 - 15.1. Система бюджетов и особенности бюджетирования расходов на персонал
 - 15.2. Разработка и анализ исполнения бюджета расходов на персонал

- 15.3. Контроль персонала организации
 16. Анализ и контроллинг издержек на персонал.
Итоговое занятие по модулю 2

V. ОЦЕНКА ЗНАНИЙ И ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущего контроля знаний и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

5.1. Формы контроля знаний, рейтинговая оценка и формируемые компетенции

№ п/п	Наименование рейтингов, модулей и блоков	Общий объем учебной работы, час	Форма контроля знаний	Количество баллов, min	Количество баллов, max
Всего по дисциплине		ОПК-3.1. ПК-3.2.	Экзамен (8 семестр)	51	100
I. Рубежный рейтинг			Результаты сдачи модулей	31	60
Модуль 1. Кадровый аудит		ОПК-3.1. ПК-3.2.		15	30
1.	Теоретические основы аудита и контроллинга персонала	ОПК-3.1. ПК-3.2.	Решение задач	1	2
2.	Управленческий аудит	ОПК-3.1. ПК-3.2.	Решение задач	1	2
3.	Методология аудита персонала	ОПК-3.1. ПК-3.2.	Решение задач	1	2
4.	Анализ трудовых показателей как основа аудита персонала	ОПК-3.1. ПК-3.2.	Решение задач	1	2
5.	Аудит рабочих мест	ОПК-3.1. ПК-3.2.	Решение задач	1	2
6.	Аудит найма и увольнений	ОПК-3.1. ПК-3.2.	Решение задач	1	2
7.	Аудит вознаграждений	ОПК-3.1. ПК-3.2.	Решение задач	1	2
8.	Аудит условий и безопасности труда	ОПК-3.1. ПК-3.2.	Решение задач	2	3
9.	Аудит интеллектуального капитала	ОПК-3.1. ПК-3.2.	Решение задач	2	3
10.	Аудит персонала в неустойчивых организациях и на кризисных предприятиях	ОПК-3.1. ПК-3.2.	Решение задач	2	4
11.	Аудит работы служб управления персоналом	ОПК-3.1. ПК-3.2.	Решение задач	2	4
12.	Социальный аудит и социальная ответственность бизнеса	ОПК-3.1. ПК-3.2.	Решение задач	2	4
Итоговое занятие по темам модуля 1		Итоговое занятие по темам модуля 1	Гестирование	2	4
Модуль 2. Кадровый контроллинг		ПК-3.2.		16	30

13.	Основные понятия, цели и задачи контроллинга	ПК-3.2.	Решение задач	2	4
14.	Затраты на персонал и их структура	ПК-3.2.	Решение задач	2	4
15.	Бюджетирование работы с персоналом как инструмент контроллинга	ПК-3.2.	Решение задач	2	4
16.	Анализ и контроллинг издержек на персонал	ПК-3.2.	Решение задач	2	4
Итоговое занятие по темам модуля 2		Итоговое занятие по темам модуля 2	Тестирование	2	4
Контрольное тестирование				2	4
<i>II. Творческий рейтинг</i>			реферат	2	5
<i>III. Рейтинг личностных качеств</i>			Оценка личностных качеств обучающегося, проявленных при изучении дисциплины	3	10
<i>IV. Рейтинг сформированности прикладных практических требований</i>				+	+
<i>V. Промежуточная аттестация</i>			<i>Экзамен</i>	+	+

5.2. Оценка знаний обучающегося

5.2.1. Основные принципы рейтинговой оценки знаний

Оценка знаний по дисциплине осуществляется согласно Положению о балльно–рейтинговой системе оценки обучения.

Уровень развития компетенций оценивается с помощью рейтинговых баллов.

Рейтинги	Характеристика рейтингов	Максимум баллов
Рубежный	Отражает работу обучающегося на протяжении всего периода изучения дисциплины. Определяется суммой баллов, которые обучающийся получит по результатам изучения каждого модуля.	60
Творческий	Результат выполнения обучающимся индивидуального творческого задания различных уровней сложности, в том числе, участие в различных конференциях и конкурсах на протяжении всего курса изучения дисциплины.	5
Рейтинг личностных качеств	Оценка личностных качеств обучающихся, проявленных ими в процессе реализации дисциплины (модуля) (дисциплинированность, посещаемость учебных занятий, сдача вовремя контрольных мероприятий, ответственность, инициатива и др.)	10

Рейтинг	Оценка результата сформированности практических навыков	+
сформированности прикладных практических требований	по дисциплине (модулю), определяемый преподавателем перед началом проведения промежуточной аттестации и оценивается как «зачтено» или «не зачтено».	
Промежуточная аттестация	Является результатом аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи зачета или экзамена. Отражает уровень освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности.	25
Итоговый рейтинг	Определяется путём суммирования всех рейтингов	100

Итоговая оценка компетенций обучающегося осуществляется путём автоматического перевода баллов общего рейтинга в стандартные оценки.

Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
менее 51 балла	51-67 баллов	67,1-85 баллов	85,1-100 баллов

5.2.2. Критерии оценки знаний обучающегося на экзамене

На экзамене студент отвечает в письменно-устной форме на вопросы экзаменационного билета (2 вопроса и задача).

Количественная оценка на экзамене определяется на основании следующих критериев:

- оценку «отлично» заслуживает студент, показавший всестороннее систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой; как правило, оценка «отлично» выставляется студентам, усвоившим взаимосвязь основных понятий дисциплины и их значение для приобретаемой профессии, проявившим творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала;

- оценку «хорошо» заслуживает студент, обнаруживший полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные в программе задания, усвоивший основную литературу, рекомендованную в программе; как правило, оценка «хорошо» выставляется студентам, показавшим систематический характер знаний по дисциплине и способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности;

- оценку «удовлетворительно» заслуживает студент, обнаруживший знания основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справляющийся с выполнением заданий, предусмотренных программой, знакомый с основной литературой, рекомендованной программой; как правило, оценка «удовлетворительно» выставляется студентам, допустившим погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя;

- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, обнаружившему

проблемы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий; как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжать обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании вуза без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

5.3. Фонд оценочных средств. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки формируемых компетенций по дисциплине (приложение 1)

VI. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Основная литература

1. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. — 4-е изд., доп. и перераб. — Москва : ИНФРА-М, 2024. — 695 с. — (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-019770-8. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2136701>

2. Ларионов, В. В. Контроллинг персонала : учебное пособие для магистров / В. В. Ларионов. - 4-е изд. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2023. - 234 с. - ISBN 978-5-394-05188-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2082980>

6.2. Дополнительная литература

1. Управление персоналом : учебник / И.Б. Дуракова, Л.П. Волкова, Е.Н. Кобцева ; под ред. И.Б. Дураковой. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 570 с. — (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-003563-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/1817539>

2. Современные аспекты маркетинга персонала : учебник / под ред. С. А. Карташова, А. Б. Конобеевой, С. А. Шапиро. - Москва : Директ-Медиа, 2022. - 228 с. - ISBN 978-5-4499-3323-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2143826>

6.2.1 Периодические издания, адреса web-сайтов

1. Электронный научный журнал «Вектор экономики» <https://www.vectoreconomy.ru/>

2. Журнал «Экономика сельского хозяйства России» <http://esxr.ru/>

3. Журнал «Белгородский агромир» <https://ikc31.ru/>

4. Журнал «Финансовый бизнес» <https://fin-biz.ru/>

5. Журнал «Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий» <https://www.eshpp.ru/>

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Самостоятельная работа обучающихся заключается в инициативном поиске

информации о наиболее актуальных проблемах, которые имеют большое практическое значение и являются предметом научных дискуссий в рамках изучаемой дисциплины.

Самостоятельная работа планируется в соответствии с календарными планами рабочей программы по дисциплине и в методическом единстве с тематикой учебных аудиторных занятий.

6.3.1. Методические указания по освоению дисциплины

Вид учебных занятий	Организация деятельности обучающегося
Лекция	<p>Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.</p>
Практические занятия	<p>Проработка рабочей программы, уделяя особое внимание целям и задачам структуре и содержанию дисциплины. Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом, решение ситуационных задач Прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме.</p>
Самостоятельная работа	<p>Знакомство с электронной базой данных кафедры экономики, основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующих для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме. Составление аннотаций к прочитанным литературным источникам и др. Решение ситуационных задач по своему индивидуальному варианту, в которых обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.</p> <p>Тестирование - система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.</p> <p>Контрольная работа - средство проверки умений применять</p>
Вид учебных занятий	Организация деятельности обучающегося
	полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу.

Подготовка к экзамену	При подготовке к экзамену необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу, полученные навыки по решению ситуационных задач
-----------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

6.3. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», современные профессиональные базы данных, информационные справочные системы

Электронные ресурсы свободного доступа	
http://www.edu.ru	Российское образование. Федеральный портал
http://www.cnsnb.ru	Центральная научная сельскохозяйственная библиотека
http://www.rsl.ru	Российская государственная библиотека
https://rosstat.gov.ru/	Федеральная служба государственной статистики
http://www.ras.ru/	Российская Академия наук: структура РАН; инновационная и научная деятельность; новости, объявления, пресса.
http://www.edu.ru	Российское образование. Федеральный портал
https://minfin.gov.ru/	Официальный сайт Министерства финансов РФ
https://www.minfin.ru/ru/performance/accounting	База данных «Аналитика» Минфина России
https://www.cbr.ru/hd_base/	Раздел «Базы данных» - материалы Центрального банка Российской Федерации
https://www.ipbr.org/	Профессиональное объединение ИПБ России
http://www.gaap.ru	Теория и практика по управленческому учету
https://www.1gl.ru	Справочная система Главбух
https://www.klerk.ru	Клерк.ру – практическая помощь бухгалтеру
https://kodeks.ru/	Профессиональная справочная система «Кодекс»
http://pravo.gov.ru	Государственная система правовой информации - официальный интернет-портал правовой информации
https://www.elibrary.ru/	Научная электронная библиотека
https://ru.tradingview.com/	Информационноаналитический портал TradingView
https://ru.investing.com/	Информационноаналитический портал investing.com

VII. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ:

Изучение дисциплины обеспечивается в соответствии требованиями Федерального государственного образовательного стандарта. Материально-техническое обеспечение необходимое для реализации дисциплины включает:

1. Учебная аудитория для проведения учебных занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, предусмотренных программой бакалавриата, в том числе групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения.

Основное оборудование: мебель аудиторная (столы, стулья, доска аудиторная), стол преподавателя, стул преподавателя.

Технические средства обучения: ноутбук; набор демонстрационного оборудования (проектор, экран).

2. Помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Института.

Фонд оценочных средств дисциплины

Б1.О.29 Кадровый аудит и консалтинг

Направление: 38.03.02 Менеджмент

Направленности (профили): «Кадровый менеджмент»

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Коды компетенций	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ОПК-3	Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной	ОПК – 3.1. Разрабатывает управленческие организационные решения, соответствующие концепции корпоративной социальной ответственности	Знать: основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала
			Уметь: применять на практике основы кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала
			Владеть: методами применения на практике основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала
ПК-2	Способен осуществлять деятельность по организации труда и оплаты	ПК – 2.2. Умеет анализировать состояние нормирования труда, качество норм, показателей по труду	Знать: методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации
			Уметь: применять методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации
			Владеть: способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации

Уровень сформированности компетенций			
«недостаточный» Компетенции не сформированы. Знания отсутствуют, умения и навыки не сформированы	«пороговый» Компетенции сформированы. Сформированы базовые структуры знаний. Умения фрагментарны и носят репродуктивный характер. Демонстрируется низкий уровень самостоятельности практического навыка.	«продвинутый» Компетенции сформированы. Знания обширные, системные. Умения носят репродуктивный характер применяются к решению типовых заданий. Демонстрируется достаточный уровень самостоятельности устойчивого практического навыка.	«высокий» Компетенции сформированы. Знания твердые, аргументированные, всесторонние. Умения успешно применяются к решению как типовых так и нестандартных творческих заданий. Демонстрируется высокий уровень самостоятельности, высокая адаптивность практического навыка
Описание критериев оценивания			
Обучающийся демонстрирует: - существенные пробелы в знаниях учебного материала; - допускаются принципиальные ошибки при ответе на основные вопросы билета, отсутствует знание и понимание основных понятий и категорий; - непонимание сути дополнительных вопросов в рамках заданий билета; - отсутствие умения выполнять практические задания, предусмотренные программой дисциплины; - отсутствие готовности (способности) к дискуссии и низкую степень контактности.	Обучающийся демонстрирует: - знания теоретического материала; - неполные ответы на основные вопросы, ошибки в ответе, недостаточное понимание сути излагаемых вопросов; - неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы. - недостаточное владение литературой, рекомендованной программой дисциплины; - умение, без грубых ошибок, решать практические задания, которые следует выполнить.	Обучающийся демонстрирует: - знание и понимание основных вопросов контролируемого объема программного материала; - твердые знания теоретического материала. - способность устанавливать и объяснять связь практики и теории, выявлять противоречия, проблемы и тенденции развития; - правильные и конкретные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы; - умение решать практические задания, которые следует выполнить. - владение основной литературой, рекомендованной программой дисциплины; - наличие собственной обоснованной позиции по обсуждаемым вопросам. Возможны незначительные оговорки и неточности в раскрытии отдельных положений вопросов билета, присутствует неуверенность в ответах на допол-	Обучающийся демонстрирует: - глубокие, всесторонние и аргументированные знания программного материала; - полное понимание сути и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений, точное знание основных понятий, в рамках обсуждаемых заданий; - способность устанавливать и объяснять связь практики и теории, - логически последовательные, содержательные, конкретные и исчерпывающие ответы на все задания билета, а также дополнительные вопросы экзаменатора; - умение решать практические задания. - свободное использование в ответах на вопросы материалов рекомендованной основной и дополнительной литера-
Оценка «неудовлетворительно» /	Оценка «удовлетворительно»	Оценка «хорошо»	Оценка «отлично»

Критерии оценки тестовых заданий

Ступени уровней освоения компетенций	Отличительные признаки	Показатель оценки сформированности компетенции
Пороговый (удовлетворительно)	Обучающийся воспроизводит термины, основные понятия, способен узнавать методы, процедуры, свойства.	Обучающийся воспроизводит термины, основные понятия, способен узнавать методы, процедуры, свойства - не менее 70% правильных ответов на тестовые задания
Базовый (хорошо)	Обучающийся выявляет взаимосвязи, классифицирует, упорядочивает, интерпретирует.	Обучающийся выявляет взаимосвязи, классифицирует, упорядочивает, интерпретирует.- не менее 80% правильных ответов
Повышенный (отлично)	Обучающийся анализирует, диагностирует, оценивает, прогнозирует, конструирует.	Обучающийся анализирует, оценивает, прогнозирует - 90% и более правильных ответов
Компетенция не сформирована	-	Обучающийся набрал менее 70% правильных ответов на задания

2 Критерии оценки письменной работы

Ступени уровней освоения компетенций	Критерии
Повышенный уровень (отлично)	Содержание ответа в целом соответствует теме задания. Продемонстрировано знание фактического материала, отсутствуют фактические ошибки. Продемонстрировано уверенное владение понятийно-терминологическим аппаратом дисциплины (уместность употребления, аббревиатуры, толкование и т.д.), отсутствуют ошибки в употреблении терминов. Показано умелое использование категорий и терминов дисциплины в их ассоциативной взаимосвязи.
Базовый уровень (хорошо)	1) недостаточно полное, по мнению преподавателя, раскрытие темы; 2) несущественные ошибки в определении понятий, категорий и т.п., кардинально не меняющих суть изложения; 3) использование устаревшей учебной литературы и других источников; 4) неспособность осветить проблематику учебной дисциплины и др.
Пороговый уровень (удовлетворительно)	1) отражение лишь общего направления изложения лекционного материала и материала современных учебников; 2) наличие достаточного количества несущественных или одной-
	двух существенных ошибок в определении понятий и категорий и т.п.; 3) неспособность осветить проблематику учебной дисциплины и др.

Наименование и содержание модулей и разделов дисциплины

Модуль 1. Кадровый аудит

2. Теоретические основы аудита и контроллинга персонала
 - 2.1. Организация как объект аудита и контроллинга персонала
 - 2.2. Сущность, задачи и направления аудита персонала
 - 2.3. Контроллинг в системе управления персоналом
2. Управленческий аудит
 - 2.7. Цели и задачи управленческого аудита
 - 2.8. Организационные основы управленческого аудита
 - 2.9. Процесс управленческого аудита
 - 2.10. Сбор информации
 - 2.11. Анализ и синтез информации
 - 2.12. Аудиторское заключение
9. Методология аудита персонала
 - 9.1. Специфика аудита персонала
 - 9.2. Виды аудита персонала
 - 9.3. Исследовательские подходы к аудиту персонала
 - 9.4. Этапы аудита персонала
 - 9.5. Аудиторское заключение
10. Анализ трудовых показателей как основа аудита персонала
 - 10.1. Анализ трудовых ресурсов и затрат труда организации
 - 10.2. Анализ производительности труда
 - 10.3. Анализ численности и состава работников
 - 10.4. Анализ использования фонда заработной платы
11. Аудит рабочих мест
 - 11.1. Аудит производительности на рабочих местах
 - 11.2. Аудит укомплектованности персоналом
 - 11.3. Аудит развития персонала
 - 11.4. Стратегический аудит
12. Аудит найма и увольнений
 - 12.1. Понятие и цель аудита найма персонала
 - 12.2. Стоимость найма
 - 12.3. Затраты на адаптацию
 - 12.4. Миссии аудита найма
 - 12.5. Аудит увольнений
 - 12.6. Фактор приверженности организации и фактор сопоставимости с предложениями извне
13. Аудит вознаграждений
 - 13.1. Понятие и цель аудита вознаграждений
 - 13.2. Миссии аудита вознаграждений
 - 13.2.1. Аудит соответствия
 - 13.2.2. Аудит эффективности
 - 13.2.3. Стратегический аудит
 - 13.3. Структура зарплаты

- 14. Аудит условий и безопасности труда
 - 14.1. Понятие и задачи аудита условий и безопасности труда
 - 14.2. Эффективность организации социально-трудовых отношений сферы охраны труда
 - 14.3. Эффективность организации условий труда и техники безопасности
 - 14.4. Обеспечение психофизиологической безопасности труда
- Аудит интеллектуального капитала
 - 9.6. Понятие и сущность интеллектуального капитала
 - 9.7. Общий аудит интеллектуального капитала
 - 9.8. Этапы аудита интеллектуального капитала
 - 9.9. Проведение аудита интеллектуального капитала
 - 9.10. Аудит инновационного потенциала организации
- 12. Аудит персонала в неустойчивых организациях и на кризисных предприятиях
- 13. Аудит работы служб управления персоналом
 - 13.1. Цель аудита работы служб управления персоналом
 - 13.2. Оценки текучести кадров и абсентеизма
- Социальный аудит и социальная ответственность бизнеса
 - 12.3. Понятие и сущность социального аудита
 - 12.4. Сущность и принципы корпоративной социальной ответственности

Итоговое занятие по модулю 1

Модуль 2. Кадровый консалтинг

- 17. Основные понятия, цели и задачи контроллинга
 - 17.1. Структура контроллинга персонала
 - 17.2. Классификация управленческих решений в контроллинге
 - 17.3. Управленческий учет как основа контроллинга
 - 17.4. Планирование расходов на персонал
- 18. Затраты на персонал и их структура
- 19. Бюджетирование работы с персоналом как инструмент контроллинга
 - 19.1. Система бюджетов и особенности бюджетирования расходов на персонал
 - 19.2. Разработка и анализ исполнения бюджета расходов на персонал
 - 19.3. Контроль персонала организации
- 20. Анализ и контроллинг издержек на персонал.

Итоговое занятие по модулю 2

Примерные вопросы для проведения рейтинг-контроля

Рейтинг-контроль №1

I вариант

- 1. Понятие кадрового аудита.
- 2. Организационно-правовые основы кадрового аудита.

II вариант

- 1. Цели, задачи и назначение кадрового аудита.
- 2. Виды кадрового аудита.

Рейтинг-контроль №2

I вариант

- 1. Преимущества и недостатки вариантов исполнителей кадрового аудита.

2. Перечислить этапы кадрового аудита.

II вариант

1. Знания и навыки, которыми должен обладать кадровый аудитор.

2. Основные направления аудита кадрового потенциала.

Рейтинг-контроль №3

I вариант

1. Основные виды организационных структур управления и принципы их формирования.

2. Аудит процессов формирования, развития и движения персонала.

II вариант

1. Основные направления диагностики организационной структуры управления.

2. Аудит заработной платы и вознаграждений.

Задание по теме 1 Раскройте сущность кадрового аудита. Сформулируйте цели и задачи кадрового аудита на примере конкретной организации.

Задание по теме 2 Проведите сравнительную характеристику различных видов кадрового аудита. Подкрепите анализ примерами из деятельности знакомой вам организации.

Задание по теме 3 Оцените преимущества и недостатки вариантов исполнителей кадрового аудита. Подкрепите анализ примерами из деятельности знакомой вам организации. Раскройте основные этапы кадрового аудита.

Задание по теме 4 Приведите основные направления аудита кадрового потенциала. Проведите анализ численности и кадрового состава на примере конкретной организации.

Задание по теме 5 Перечислите основные виды организационных структур управления и принципы их формирования. Приведите основные направления диагностики организационной структуры управления.

Задание по теме 6 Приведите основные направления аудита кадровых процессов. На примере знакомой вам организации проанализируйте: процессы формирования, развития и движения персонала; организацию труда персонала; социально-психологическую обстановку в организации.

Задания и вопросы для входного контроля

1. Набор кадров. Понятие резерва кандидатов. Стратегия набора персонала.

2. Отбор персонала. Методы, этапы их применения, достоинства и недостатки различных методов отбора.

3. Аудит методов и критериев отбора: основные задачи, требования, особенности.

4. Основные формы развития человеческих ресурсов и их взаимосвязь с кадровой политикой.

5. Увольнение: понятие, виды, причины, формы и принципы.

6. Сокращение как особая форма увольнения: мягкое и жесткое сокращение.

7. Проблема текучести кадров. Текучесть как форма мобильности персонала.

8. Мотивирование и стимулирование персонала в кадровой политике.

Критерии оценки уровня сформированности компетенций для входной контрольной работ:

- оценка «отлично»: обучающимся дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Знание по дисциплине демонстрируются на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Обучающийся владеет терминологией, способен приводить примеры, высказывает свою точку зрения с опорой на знания и опыт;

- оценка «хорошо»: обучающимся дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделять существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ логичен, выстроен, но совершены единичные ошибки. Не в полной мере владеет знаниями по всей дисциплине. Даны ответы на дополнительные, поясняющие вопросы;

- оценка «удовлетворительно»: ответ на вопрос не полный, с ошибками. Обучающийся путается в деталях, с затруднением пользуется профессиональной терминологией. Есть замечания к построению ответа, к логике и последовательности изложения. Не отвечает на дополнительные вопросы;

- оценка «неудовлетворительно»: ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу, присутствует фрагментарность, нелогичность изложения. Обучающийся не осознает связь обсуждаемого вопроса с другими объектами дисциплины, речь неграмотная, не используется профессиональная терминология. Ответы на дополнительные вопросы не даны или неверные.

Темы эссе

1. Анализ использования трудовых ресурсов в государственной службе.
2. Анализ использования трудовых ресурсов в муниципальной службе.
3. Диагностика трудового потенциала в организациях разных организационно-правовых форм.
4. Особенности кадровой политики в организациях различных форм собственности.
5. Организационно-кадровый аудит на предприятии, проблемы и методика его проведения.
6. Аудит оргструктуры службы управления персоналом.
7. Аудит обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами.
8. Анализ внутрипроизводственного движения кадров на предприятии.
9. Основные тенденции высвобождения и перераспределения кадров на предприятии.
10. Аудит нормирования труда в организации как составная часть аудита персонала.
11. Аудит системы вознаграждения работников.
12. Аудит системы поощрения специалистов и служащих.

Критерии оценки уровня сформированности компетенций при проверке эссе:

- оценка «отлично»: содержание работы полностью соответствует теме. Тема глубоко и аргументировано раскрыта. Используются дополнительные материалы, необходимые для ее освещения. Работа структурно выдержана. Мысли изложены логически, последовательно, стилистика соответствует содержанию. Фактические ошибки отсутствуют. Заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части;

- оценка «хорошо»: тема эссе достаточно полно и убедительно раскрыта, есть незначительные замечания. Использовано достаточное количество источников и литературы. Текст изложен логически, структура выдержана, использован литературный язык и профессиональная терминология. Недостаточно полно доказывается выдвинутый тезис. Имеются единичные фактические неточности. Заключение содержит выводы, вытекающие из содержания основной части;

- оценка «удовлетворительно»: тема эссе в основном раскрыта. Дан верный, но недостаточно полный ответ. Имеются отклонения от темы, отдельные ошибки, неточности, в том числе фактологические. Обнаруживается недостаточное умение делать выводы и обобщения. Материал излагается достаточно логично, но имеются отдельные нарушения. Выводы не полностью соответствуют содержанию основной части;

- оценка «неудовлетворительно»: тема эссе полностью нераскрыта. Изложение нелогично, много фактологических, речевых, стилистических и других ошибок. Присутствуют многочисленные заимствования из источников. Выводы отсутствуют либо не связаны с основной частью работы.