

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Воронежский государственный технический университет»

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета экономики,  
менеджмента и  
информационных технологий

С.А.Баркалов /  
И.О. Фамилия

31 августа 2021г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

дисциплины

«Аудит и контроллинг в управлении персоналом»

Направление подготовки 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Профиль Экономико-правовая безопасность и аудит в управлении персоналом

Квалификация выпускника бакалавр

Нормативный период обучения 4 года / 4 года и 11 м.

Форма обучения очная / заочная

Год начала подготовки 2019

Автор программы  / Нагибина Н.А. /

Заведующий кафедрой  
цифровой и отраслевой  
экономики  / Сироткина Н.В./

Руководитель ОПОП  / Володина Н.Л./

Воронеж 2021

## **1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ**

**1.1. Цели дисциплины** формирование комплекса знаний, базовых умений и практических навыков принятия управленческих решений на основе аудита и контроллинга персонала

### **1.2. Задачи освоения дисциплины**

- усвоение современных теоретических положений аудита и контроллинга персонала;
- овладение основами методологии аудиторской деятельности применительно к решению проблем системы управления человеческими ресурсами и системы управления предприятий и организаций в целом;
- развитие практических навыков организации аудита и контроллинга персонала предприятий и организаций

## **2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП**

Дисциплина «Аудит и контроллинг в управлении персоналом» относится к дисциплинам вариативной части (дисциплина по выбору) блока Б1.

## **3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Процесс изучения дисциплины «Аудит и контроллинг в управлении персоналом» направлен на формирование следующих компетенций:

ОК-7 - способностью к самоорганизации и самообразованию

ОПК-7 - готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других

ПК-5 - знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения 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 и умение применять их на практике

<b>Компетенция</b>	<b>Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции</b>
ОК-7	знать основы аудита и контроллинга в системе управления персоналом
	уметь организовывать оценку персонала предприятия с применением внешнего и внутреннего аудита
	Владеть методами аудита и контроллинга
ОПК-7	знать современные подходы к оценке персонала
	уметь применять различные методы оценки персонала

	организации
	владеть методиками расчета эффективности затрат на аудит человеческих ресурсов организации.
ПК-5	знать основы аудита персонала организации
	уметь применять на практике системы показателей эффективности деятельности персонала
	владеть методиками оценки расчета затрат на персонал предприятия

#### 4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины «Аудит и контроллинг в управлении персоналом» составляет 5 з.е.

Распределение трудоемкости дисциплины по видам занятий  
**очная форма обучения**

Виды учебной работы	Всего часов	Семестры
		6
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	72	72
В том числе:		
Лекции	36	36
Практические занятия (ПЗ)	36	36
<b>Самостоятельная работа</b>	72	72
<b>Курсовая работа</b>	+	+
Часы на контроль	36	36
Виды промежуточной аттестации - экзамен	+	+
Общая трудоемкость: академические часы	180	180
зач.ед.	5	5

**заочная форма обучения**

Виды учебной работы	Всего часов	Семестры
		8
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	14	14
В том числе:		
Лекции	6	6
Практические занятия (ПЗ)	8	8
<b>Самостоятельная работа</b>	157	157
<b>Курсовая работа</b>	+	+
Часы на контроль	9	9
Виды промежуточной аттестации - экзамен	+	+
Общая трудоемкость: академические часы	180	180
зач.ед.	5	5

#### 5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

## 5.1 Содержание разделов дисциплины и распределение трудоемкости по видам занятий

### очная форма обучения

№ п/п	Наименование темы	Содержание раздела	Лекц	Прак зан.	СРС	Всего, час
1	Теоретические основы аудита персонала организации	Организация как объект аудита Сущность, задачи и направления аудита человеческих ресурсов организации Контроллинг в системе управления человеческих ресурсов организации Основные понятия, цели и задачи контроллинга человеческих ресурсов организации	6	6	12	24
2	Методология аудита персонала организации	Специфика аудита человеческих ресурсов организации Виды аудита человеческих ресурсов организации Исследовательские подходы к аудиту человеческих ресурсов организации Этапы аудита человеческих ресурсов организации Аудиторское заключение	6	6	12	24
3	Анализ трудовых показателей при аудите персонала организации	Анализ трудовых ресурсов и затрат труда организации Анализ производительности труда Анализ численности и состава работников Анализ использования фонда заработной платы	6	6	12	24
4	Аудит персонала организации	Аудит трудовых показателей как основа аудита человеческих ресурсов организации Аудит рабочих мест и найма работников Аудит увольнений Аудит вознаграждений Аудит условий труда и безопасности	6	6	12	24
5	Виды контроллинга персонала организации	Структура контроллинга человеческих ресурсов организации Классификация управленческих решений в контроллинге Управленческий учет: затраты на человеческие ресурсы организации Планирование расходов на человеческие ресурсы организации	6	6	12	24
6	Бюджетирование и контроль персонала	Бюджетирование работы с персоналом как инструмент контроллинга Разработка и анализ исполнения бюджета расходов на человеческие ресурсы организации Контроль человеческих ресурсов организации	6	6	12	24
Форма контроля - экзамен					36	36
<b>Итого</b>			<b>36</b>	<b>36</b>	<b>108</b>	<b>180</b>

### заочная форма обучения

№ п/п	Наименование темы	Содержание раздела	Лекц	Прак зан.	СРС	Всего, час
1	Теоретические основы аудита персонала организации	Организация как объект аудита Сущность, задачи и направления аудита человеческих ресурсов организации	2	-	26	28

		Контроллинг в системе управления человеческих ресурсов организации Основные понятия, цели и задачи контроллинга человеческих ресурсов организации				
2	Методология аудита персонала организации	Специфика аудита человеческих ресурсов организации Виды аудита человеческих ресурсов организации Исследовательские подходы к аудиту человеческих ресурсов организации Этапы аудита человеческих ресурсов организации Аудиторское заключение	2	-	26	28
3	Анализ трудовых показателей при аудите персонала организации	Анализ трудовых ресурсов и затрат труда организации Анализ производительности труда Анализ численности и состава работников Анализ использования фонда заработной платы	2	2	26	30
4	Аудит персонала организации	Аудит трудовых показателей как основа аудита человеческих ресурсов организации Аудит рабочих мест и найма работников Аудит увольнений Аудит вознаграждений Аудит условий труда и безопасности	-	2	26	28
5	Виды контроллинга персонала организации	Структура контроллинга человеческих ресурсов организации Классификация управленческих решений в контроллинге Управленческий учет: затраты на человеческие ресурсы организации Планирование расходов на человеческие ресурсы организации	-	2	26	28
6	Бюджетирование и контроль персонала	Бюджетирование работы с персоналом как инструмент контроллинга Разработка и анализ исполнения бюджета расходов на человеческие ресурсы организации Контроль человеческих ресурсов организации	-	2	27	29
Форма контроля - экзамен					9	9
<b>Итого</b>			<b>6</b>	<b>8</b>	<b>166</b>	<b>180</b>

## 5.2 Перечень практических занятий

№ п/п	Наименование раздела	Тема и содержание практического занятия	Объем часов	
			очная форма	заочная форма
1	Теоретические основы аудита персонала организации	Обработка и графическое представление результатов экспресс-диагностики человеческих ресурсов организации	6	-
2	Методология аудита персонала организации	Формирование программы аудита человеческих ресурсов организации	6	2
3	Анализ трудовых показателей при аудите персонала организации	Проведение аудита службы управления персоналом на основе	6	2

		использования экспертной информации		
4	Аудит персонала организации	Анализ использования рабочего времени методом моментных наблюдений	2	2
5	Виды контроллинга персонала организации	Выявление организационных патологий с использованием метода карты потерь Мишкольц	6	2
6	Бюджетирование и контроль персонала	Проведение АВС-анализа человеческих ресурсов организации		
Итого			36	8

### 5.3 Перечень лабораторных работ

Не предусмотрено учебным планом

## 6. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ ПРОЕКТОВ (РАБОТ) И КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

В соответствии с учебным планом освоение дисциплины предусматривает выполнение курсовой работы в 6 семестре для очной формы обучения, в 8 семестре для заочной формы обучения.

Примерная тематика курсовой работы:

1. Аудит системы отбора персонала организации (на примере...).
2. Аудит системы развития персонала организации (на примере...).
3. Аудит системы планирования деловой карьеры в организации (на примере...).
4. Аудит системы обучения персонала организации (на примере...).
5. Аудит системы оценки человеческих ресурсов организации (на примере...).
6. Аудит деятельности службы управления персоналом организации (на примере...).
7. Аудит производительности труда персонала организации (на примере...).
8. Аудит численности персонала организации (на примере...).
9. Аудит условий труда персонала организации (на примере...).
10. Аудит кадровой документации организации (на примере...).
11. Аудит системы высвобождения персонала организации (на примере...).
12. Аудит вознаграждения персонала организации (на примере...).
13. Аудит рабочих мест в организации (на примере...).
14. Аудит системы безопасности труда: основные задачи, требования, особенности.
15. Аудит адаптации персонала организации (на примере...).
16. Аудит системы управления человеческими ресурсами организации (на примере...).
17. Аудит кадровой политики организации (на примере...).
18. Аудит работы с кадровым резервом организации (на примере...).

19. Аудит системы аттестации персонала организации (на примере...).
20. Аудит затрат на управление человеческими ресурсами в организации (на примере...).

## 7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 7.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

#### 7.1.1 Этап текущего контроля

Результаты текущего контроля знаний и межсессионной аттестации оцениваются по следующей системе:

«аттестован»;

«не аттестован».

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции	Критерии оценивания	Аттестован	Не аттестован
ОК-7	знать основы аудита и контроллинга в системе управления персоналом	Ответы на теоретические вопросы на входном контроле, проблемном семинаре и коллоквиуме	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	уметь организовывать оценку персонала предприятия с применением внешнего и внутреннего аудита	Решение стандартных практических задач, кейсов на практических занятиях	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Владеть методами аудита и контроллинга	Решение прикладных задач в рамках самостоятельной работы, деловых игр	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ОПК-7	знать современные подходы к оценке персонала	Ответы на теоретические вопросы на входном контроле, проблемном семинаре и коллоквиуме	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	уметь применять различные методы оценки персонала организации	Решение стандартных практических задач, кейсов на практических занятиях	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	владеть методиками расчета эффективности затрат на аудит человеческих ресурсов организации.	Решение прикладных задач в рамках самостоятельной работы, деловых игр	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ПК-5	знать основы аудита персонала организации	Ответы на теоретические вопросы на входном контроле, проблемном семинаре и коллоквиуме	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	уметь применять на	Решение стандартных	Выполнение работ в	Невыполнение работ

практике системы показателей эффективности деятельности персонала	практических задач, кейсов на практических занятиях	срок, предусмотренный в рабочих программах	в срок, предусмотренный в рабочих программах
владеть методиками оценки расчета затрат на персонал предприятия	Решение прикладных задач в рамках самостоятельной работы, деловых игр	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах

### 7.1.2 Этап промежуточного контроля знаний

Результаты промежуточного контроля знаний оцениваются в 6 семестре для очной формы обучения, 8 семестре для заочной формы обучения по четырехбалльной системе:

«отлично»;

«хорошо»;

«удовлетворительно»;

«неудовлетворительно».

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции	Критерии оценивания	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неудовл.
ОК-7	знать основы аудита и контроллинга в системе управления персоналом	Ответы на теоретические вопросы	Выполнение теста на 90-100% Владеет знаниями предмета в полном объеме	Выполнение теста на 80-90% Владеет знаниями дисциплины почти в полном объеме вопроса	Выполнение теста на 70-80% Владеет основным объемом знаний по вопросу	В тесте менее 70% правильных ответов Не освоил обязательного минимума знаний по вопросу
	уметь организовывать оценку персонала предприятия с применением внешнего и внутреннего аудита	Решение стандартных практических задач	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	Владеть методами аудита и контроллинга	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
ОПК-7	знать современные подходы к оценке персонала	Ответы на теоретические вопросы	Выполнение теста на 90-100% Владеет знаниями предмета в полном объеме	Выполнение теста на 80-90% Владеет знаниями дисциплины почти в полном объеме вопроса	Выполнение теста на 70-80% Владеет основным объемом знаний по вопросу	В тесте менее 70% правильных ответов Не освоил обязательного минимума знаний по вопросу

	уметь применять различные методы оценки персонала организации	Решение стандартных практических задач	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	владеть методиками расчета эффективности затрат на аудит человеческих ресурсов организации.	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
ПК-5	знать основы аудита персонала организации	Ответы на теоретические вопросы	Выполнение теста на 90-100% Владеет знаниями предмета в полном объеме	Выполнение теста на 80-90% Владеет знаниями дисциплины почти в полном объеме вопроса	Выполнение теста на 70-80% Владеет основным объемом знаний по вопросу	В тесте менее 70% правильных ответов Не освоил обязательного минимума знаний по вопросу
	уметь применять на практике системы показателей эффективности деятельности персонала	Решение стандартных практических задач	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	владеть методиками оценки расчета затрат на персонал предприятия	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены

## **7.2 Примерный перечень оценочных средств (типичные контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности)**

### **7.2.1 Примерный перечень заданий для подготовки к тестированию**

#### **Комплект тестовых заданий для коллоквиума № 1**

##### **Вариант № 1**

1. Аудит человеческих ресурсов представляет собой –
  - а) деятельность по проверке кадрового делопроизводства;
  - б) анализ и оценку соответствия структурного и кадрового состава организации ее целям и стратегии развития;
  - в) анализ кадрового потенциала предприятия;
  - г) инструмент мониторинга и анализа системы управления персоналом предприятия.
2. Объектом аудиторской проверки не являются –
  - а) трудовые ресурсы предприятия;
  - б) методы и модели управления персоналом на предприятии;
  - в) отдельные виды деятельности предприятия;
  - г) трудовые комиссии и другие органы исполнительной власти.
3. К социально-психологическим методам аудита человеческих ресурсов относится:
  - а) анализ кадровой документации и отчетности;

- б) анализ трудовых показателей;
  - в) анализ эффективности деятельности руководства;
  - г) анализ производительности труда.
- 4) Одним из основных критериев выбора вида аудита человеческих ресурсов по способу проведения является –
- а) степень конфиденциальности;
  - б) численность организации;
  - в) сроки проведения проверки;
  - г) объект аудита.
5. Основным направлением аудита кадрового потенциала является –
- а) анализ численности и кадрового состава;
  - б) анализ трудовых процессов;
  - в) анализ организационной структуры предприятия;
  - г) анализ кадровой документации.
6. Объектом анализа трудовых показателей являются –
- а) персонал предприятия;
  - б) трудовые ресурсы предприятия;
  - в) показатели трудовой деятельности предприятия;
  - г) трудовые процессы.
7. Качественными трудовыми показателями являются:
- а) показатели производительности труда;
  - б) показатели удовлетворенности трудом, должностным статусом;
  - в) показатели эффективности использования рабочего времени;
  - г) показатели качества продукции.
8. Анализ соответствия организационной структуры управления нормативным требованиям предполагает:
- а) определение норм управляемости;
  - б) выявление организационных патологий;
  - в) определение жизненного цикла предприятия;
  - г) определение соответствия оргструктуры миссии и целям предприятия.

## Вариант № 2

1. Цель аудита человеческих ресурсов –
- а) выявление соответствия кадрового потенциала организации ее целям и стратегии развития;
  - б) выявление резервов повышения эффективности системы управления персоналом;
  - в) выявление причин возникающих трудовых конфликтов и других проблем социально-трудовой сферы, разработка путей их разрешения;
  - г) проверка соблюдения правил, закрепленных существующей нормативно-правовой базой.
2. К основным направлениям аудита человеческих ресурсов не относится:
- а) оценка кадрового потенциала организации;
  - б) оценка организационных структур управления;
  - в) оценка эффективности кадровых процессов и процедур управления персоналом;
  - г) контроллинг человеческих ресурсов.
3. К социально-психологическим методам аудита человеческих ресурсов относится:
- а) анализ должностных инструкций предприятия;
  - б) анализ трудовых показателей;
  - в) анализ взаимоотношений в коллективе; г) анализ заработной платы.
- 4) Одним из основных критериев выбора вида аудита человеческих ресурсов по способу проведения является –
- а) объем финансовых ресурсов; б) численность организации;
  - в) сроки проведения проверки; г) субъекты аудита.
5. Основным направлением аудита кадрового потенциала является –
- а) анализ кадровых процессов;
  - б) анализ работы службы управления персоналом;
  - в) анализ системы оплаты труда персонала;
  - г) анализ трудовых показателей.
6. Анализ профессионально-квалификационного состава кадров предполагает –
- а) анализ трудовых показателей;
  - б) анализ рациональности расстановки кадров;
  - в) анализ структуры кадров по уровню образования;
  - г) анализ половозрастной структуры кадров.
7. Количественными трудовыми показателями являются:
- а) показатели работоспособности персонала;
  - б) показатели качества продукции;
  - в) показатели удовлетворенности трудом;

- г) показатели интенсивности и тяжести труда.
- 8. К одному из типов организационных патологий относится –
  - а) отсутствие нормативно-правовой базы управления персоналом;
  - б) бюрократизация;
  - в) неэффективное использование рабочего времени;
  - г) неудовлетворенность персонала.

### Вариант № 3

- 1. Нормативно-правовой базой аудита человеческих ресурсов является –
  - а) трудовое законодательство РФ;
  - б) подзаконные нормативные правовые акты, регламентирующие социально-трудовые отношения;
  - в) нормативные правовые акты организации, касающиеся организации работы с персоналом и управления;
  - г) нормативно-правовая база аудита человеческих ресурсов не сформирована.
- 2. К организационно-аналитическим методам аудита человеческих ресурсов относится:
  - а) анализ трудовых показателей;
  - б) анализ удовлетворенности трудом;
  - в) анализ эффективности деятельности руководства;
  - г) социологические опросы.
- 3. К экономическим методам аудита человеческих ресурсов относится:
  - а) анализ трудовых показателей;
  - б) фотография рабочего дня;
  - в) анализ системы вознаграждения;
  - г) анализ конкурентоспособности персонала и организации на рынке.
- 4) Одним из основных критериев выбора вида аудита человеческих ресурсов по способу проведения является –
  - а) профессиональная компетентность; б) размеры организации;
  - в) виды деятельности организации; г) сроки аудита.
- 5. Основным направлением аудита кадрового потенциала является –
  - а) анализ трудовых процессов;
  - б) анализ численности и кадрового состава;
  - в) анализ найма и увольнения работников;
  - г) анализ системы вознаграждения персонала.
- 6. Анализ профессионально-квалификационного состава кадров предполагает –
  - а) анализ трудовых показателей;
  - б) анализ динамики производительности труда;
  - в) анализ структуры кадров по уровню образования;
  - г) анализ потребности в обучении и повышении квалификации персонала.
- 7. Количественными трудовыми показателями являются:
  - а) показатели работоспособности персонала;
  - б) показатели эффективности использования рабочего времени;
  - в) состояние трудовой дисциплины;
  - г) показатели интенсивности и тяжести труда.
- 8. К одному из типов организационных патологий относится –
  - а) стагнация;
  - б) низкий уровень производительности труда;
  - в) отсутствие системы управления персоналом;
  - г) низкая квалификация персонала.

### Вариант № 4

- 1. Аудит человеческих ресурсов представляет собой –
  - а) деятельность по проверке кадрового делопроизводства;
  - б) анализ и оценку соответствия структурного и кадрового состава организации ее целям и стратегии развития;
  - в) анализ работы службы управления персоналом;
  - г) инструмент диагностики системы управления персоналом предприятия.
- 2. К организационно-аналитическим методам аудита человеческих ресурсов относится:
  - а) анализ кадровой документации и отчетности;
  - б) анализ удовлетворенности трудом;
  - в) анализ эффективности деятельности руководства;
  - г) анализ эффективности системы вознаграждений.
- 3. К экономическим методам аудита человеческих ресурсов относится:
  - а) анализ производительности труда персонала;

- б) анализ оплаты труда персонала;
  - в) анализ организационной структуры предприятия;
  - г) оценка эффективности работы службы управления персоналом.
- 4) Одним из основных критериев выбора вида аудита человеческих ресурсов по способу проведения является –
- а) размеры организации; б) численность организации;
  - в) степень конфиденциальности аудита; г) объект аудита.
- 5) К аудиту численности и кадрового состава не относится
- а) оценка укомплектованности кадров;
  - б) анализ движения кадров;
  - в) анализ профессионально-квалификационного состава;
  - г) анализ использования рабочего времени.
6. Качественными трудовыми показателями являются:
- а) показатели производительности труда; б) показатели качества продукции;
  - в) экономия материальных ресурсов; г) показатели работоспособности персонала.
7. Цель проведения фотографии рабочего времени –
- а) выявление степени использования рабочего времени, причин его потерь;
  - б) выявление уровня и динамики производительности труда, степени использования резервов для ее дальнейшего роста;
  - в) повышение уровня образования, квалификации, культуры труда, способность к обучению;
  - г) улучшение показателей выполнения трудовых норм.
8. Анализ соответствия организационной структуры управления нормативным требованиям предполагает:
- а) определение норматива штатной численности;
  - б) выявление организационных патологий;
  - в) определение жизненного цикла предприятия;
  - г) определение соответствия оргструктуры миссии и целям предприятия.

#### Вариант № 5

1. Цель аудита человеческих ресурсов –
- а) выявление соответствия кадрового потенциала организации ее целям и стратегии развития;
  - б) выявление резервов повышения эффективности системы управления персоналом;
  - в) выявление причин возникающих трудовых конфликтов и других проблем социально-трудовой сферы, разработка путей их разрешения;
  - г) выявление соответствия структуры системы управления персоналом организационной структуре предприятия.
2. К организационно-аналитическим методам аудита человеческих ресурсов относится:
- а) анализ трудовых показателей; б) анализ взаимоотношений в коллективе;
  - в) анализ эффективности деятельности руководства;
  - г) социологические опросы.
3. К экономическим методам аудита человеческих ресурсов относится:
- а) анализ трудовых показателей;
  - б) анализ оплаты труда персонала;
  - в) анализ организационной структуры предприятия;
  - г) оценка эффективности проведения аудита человеческих ресурсов.
4. По способу проведения различают аудит...
- а) внешний, внутренний, совместный;
  - б) стратегический, тактический, управленческий;
  - в) комплексный и выборочный;
  - г) текущий, разовый, периодический.
- 5) Целью аудита кадрового потенциала является –
- а) выявление резервов трудовых ресурсов, более полного и эффективного их применения;
  - б) оценка обеспеченности организации необходимым персоналом по численности, составу, структуре и уровню квалификации;
  - в) выявление уровня выполнения норм труда по структурным подразделениям организации;
  - г) изучение социальных показателей и аспектов трудовой деятельности.
- 6) К аудиту трудовых показателей организации не относится
- а) анализ динамики производительности труда; б) анализ движения кадров;
  - в) фотография рабочего времени; г) анализ использования рабочего времени.
7. Качественными трудовыми показателями являются:
- а) показатели производительности труда; б) показатели качества продукции;
  - в) показатели эффективности использования рабочего времени;
  - г) показатели интенсивности и тяжести труда.

- 8) Основным направлением аудита организационной структуры является –
- а) реорганизация и переподчинение структурных подразделений;
  - б) анализ кадрового потенциала;
  - в) выявление организационных патологий; г) анализ кадровых процессов.

## **7.2.2 Примерный перечень заданий для решения стандартных задач Ситуации для анализа.**

### **1. Постановка задачи.**

Промышленное предприятие ООО «Строй-ЖБИ», производящее железобетонные изделия, имеет численность персонала 210 человек из них ИТР 25 чел, рабочих 185 чел. Текучесть персонала по рабочим имеет крайне высокие значения и составляет порядка 80%. Однако больших трудностей для обеспечения производственного процесса это не вызывает, так как предприятие расположено в крупном городе и желающих устроиться на работу постоянно много.

Необходимо оценить насколько эффективно вести хозяйственную деятельность при таком показателе текучести кадров.

### **2. Постановка задачи.**

В настоящее время ОАО «Полет» (название изменено из соображений конфиденциальности) преуспевающее предприятие, выпускающее товары бытовой химии. Однако, в связи с финансовым кризисом в компании реализуются различные антикризисные превентивные мероприятия. В качестве одного их предлагаемых вариантов выдвинуто мероприятие по оптимизации численности персонала отдела обучения. В противовес ему директор по персоналу предложил организовать новое бизнес-направление по обучению стороннего персонала на тренингах по HR и продажам. Необходимо провести оценку перспективности развития данного бизнес-направления.

### **3. Постановка задачи.**

Компания ООО «ПромИндустрия», представляет собой небольшое промышленное предприятие с численностью персонала 180 человек. И хотя продукция компании пользовалась стабильным спросом, в том числе и в период финансового кризиса, ООО «ПромИндустрия», как и большинство отечественных компаний, разработала и провела ряд антикризисных мер, связанных с сокращением персонала. В итоге численность компании снизилась до 150 человек, что привело к прямому экономическому эффекту (за счет снижения ФОТ и ЕСН) в сумме 570 тыс. руб. в месяц. Однако, в качестве негативных последствий компания получила снижение эффективности труда основного производственного персонала, которого не коснулись основные сокращения.

### **4. Постановка задачи.**

Компания ООО «Успех», работает в секторе FMCG (товары народного потребления) и является официальным дистрибьютером крупнейшего товаропроизводителя. Компания сравнительно молодая, была образована в 2010 году, но уже успела завоевать на рынке своего региона значительную долю. Этап бурного роста позади, компания уже «на ногах», объем продаж стабилен и ничего не предвещало неприятностей. Однако, грянул мировой финансовый кризис и, хотя большого объема кредитных средств у компании не было, неприятностей избежать не удалось. Остановился рост объема продаж. И хотя снижения объема пока еще не произошло, однако это натолкнуло собственников компании на мысль о том, что необходим анализ и определенные управленческие действия по этому поводу. На этом этапе и были приглашены сторонние консультанты для диагностики ситуации, разработки и реализации комплекса антикризисных мер.

### **5. Постановка задачи.**

Рассмотрим условную компанию ООО «СтройКапитал» (основной вид

деятельности – строительство объектов), которая столкнулась с проблемой стихийного увольнения персонала. Причем как с рядовых позиций, так и с позиций среднего и высшего менеджмента. Анализ уровня заработной платы показал, что оплата труда, предлагаемая в 181 аналогичных фирмах, не превышает, а в ряде случаев даже немного ниже, чем в ООО «СтройКапитал». Социальный пакет в стоимостном выражении на одного человека также был сопоставим. Анализ результатов опросов уволившихся и работающих сотрудников, выявил ряд факторов, которые портили в глазах персонала привлекательность ООО «СтройКапитал», как работодателя. В частности:

1. Офис компании располагается в деловом центре города, отдаленном от «спальных» районов, в которых проживает большинство сотрудников фирмы. Так как средний уровень заработной платы достаточно высок, многие сотрудники могут себе позволить приезжать на работу на собственном автотранспорте. При этом мест для парковки было явно недостаточно и сотрудникам приходилось приезжать на работу раньше на 0,5-1 час или оставлять машину на проезжей части. В связи с отсутствием охраны были случаи воровства из оставленных машин аудиотехники.

2. В летнее время плохо работала система кондиционирования, а в зимнее – отопление офиса.

Далее по результатам анализа шел весьма большой перечень индивидуальных запросов и предпочтений, в числе которых возможности получения высшего образования, дополнительная оплата декретного отпуска, путевки для детей и взрослых, оплата бензина и пр. При этом если две первые позиции были актуальны для 75% персонала, то остальные пожелания носили индивидуальный характер.

## **6. Постановка задачи.**

Компания ООО «Плюс» представляет собой небольшую дистрибьютерскую компанию, занимающуюся реализацией товаров народного потребления. С приходом финансового кризиса в компании было принято решение перестать выплачивать бонусы торговому персоналу. В итоге после многолетнего постоянного роста объема продаж по итогам работы за месяц получили объем продаж того же уровня. Руководство компании, видя негативные последствия своих действий, все же решило пойти еще дальше. «На дворе же кризис! Все должны быть рады только потому, что их оставляют на работе!» - решили они. Наиболее неэффективных (точнее вдруг ставших такими после снижения заработной платы) торговых представителей стали увольнять, и получили уже не отсутствие роста продаж, а падение объема продаж. Ситуация становилась катастрофической. С одной стороны компания теряла рынок, причем по собственной глупости, а не в связи с финансовым кризисом. А с другой стороны руководство компании не хотело признать своей ошибки и вернуть назад отобранные бонусы у сотрудников.

## **7. Постановка задачи.**

Компания ООО «ПромПластТорг» представляет собой среднее промышленное предприятие с неплохо построенными процедурами по оценке и развитию персонала. В компании раз в три года проводится аттестация персонала, действует система постоянного обучения на рабочих местах (наставничество), проводится постоянное обучение в сторонних организациях, осуществляется психологическое тестирование, выявляющее темпы развития необходимых личных качеств, периодически пересматривается кадровый резерв по предприятию и т.д. И все вроде нормально, если бы не одно «но». Не было единой системы, которая связывала бы в единый комплекс все приведенные выше процедуры. Получалось так: человека учили, но не тому; на должность с повышением ставили, но человек не справлялся, был не готов профессионально или подводили личные качества. Еще напрочь отсутствовала обратная связь, т.е. не учитывались мнения и желания сотрудников. Это приводило к тому, что кто-то был доволен своим местом работы и не стремился к большему, а его по совокупности оцененных профессиональных и личных

качеств «двигали» вперед. Т.е. вроде бы вполне отлаженная система управления персоналом давала периодические сбои. Персонал был недоволен, стали появляться определенные страхи перед всяческими действующими системами личностного и профессионального тестирования.

### **7.2.3 Примерный перечень заданий для решения прикладных задач**

#### **Решение кейсов**

##### ***ВАРИАНТ 1***

Нас в отделе персонала работало три человека. У каждого был свой фронт работы, с которым мы успешно справлялись. Один из нас занимался подбором, другой – кадровым делопроизводством, а третий – обучением и развитием. Мы были очень дружны. Всегда друг друга выручали, ходили вместе на обеды, поздравляли друг друга с праздниками, делились радостями и трудностями. Все вопросы решали сообща. Неожиданно генеральный директор решил назначить нам руководителя. Им оказалась молодая женщина, в два раза моложе каждой из нас, с незаконченным коммерческим образованием, которая в первый же день предложила перейти на «ты». Хотя мы даже друг к другу обращались на «Вы».

С приходом новой начальницы стали происходить странные вещи. Мы почему-то практически перестали общаться. Каждый стал сам по себе. В комнате стоит тишина, изредка нарушаемая телефонным звонком. Она ввела правила – общение только по ICQ. Разговаривает начальница только один на один. По одному каждую из нас выдергивает время от времени в переговорную комнату для обсуждения вопросов – зарплаты, объема работы, заданий и т.д. Поскольку ситуация в нашем небольшом коллективе резко изменилась, это отразилось также и на компании в целом. Выросла текучесть персонала, стало много конфликтов, судебных исков, штрафов и т.д. От многих проектов пришлось отказаться в силу отсутствия бюджета и специалистов, а ранее успешные проекты стали убыточными. Все сотрудники компании ходят нам сочувствуют. Никакой конфронтации вроде бы нет с новой начальницей, но и работать с ней особого желания тоже нет. Ходим на работу отбывать часы и потихоньку подыскиваем для себя вакансии.

##### **Вопросы**

1. Как понять, что произошло?
2. Как безопасно вывести на чистую воду новую начальницу? Ведь пока ее не было, компания была успешной.

##### ***ВАРИАНТ 2***

Компания «Ирлайн» приняла на работу по трудовому договору дизайнера Олега Перышкина. Он должен был за полтора месяца сверстать сборник материалов конференции – объемное и дорогое подарочное издание, которое планировалось вручить в день мероприятия всем участникам, а это более 600 человек. Когда работа уже подходила к концу, и оставалось сверстать всего 50 страниц, Олег вдруг потребовал повышения зарплаты, в противном случае он отказывался продолжать работу, а за день до сдачи

сборника в типографию он просто не вышел на работу. Олег надеялся, что в виду критической ситуации (типография была оплачена заранее, при задержке сдачи сборника в печать пойдут штрафы, да и до мероприятия осталось всего ничего) его условия будут приняты. Он ошибся.

Компания быстро нашла нового дизайнера, в виду срочности работы он оплачивался по самой высокой ставке. В итоге конференция прошла успешно, и все участники получили красиво изданный сборник материалов на память. Через какое-то время Олег объявился и потребовал выплатить ему зарплату, предъявив листок о нетрудоспособности.

**Вопросы:**

1. Что должен был предусмотреть директор по персоналу, принимая на работу такого человека? Как правильно нужно было устанавливать с ним взаимодействие, чтобы подобных эксцессов не происходило?

2. На каком этапе приема специалиста на работу нужно остановиться и оценить все риски?

***ВАРИАНТ 3***

В компании «Вольный ветер», специализирующейся на производстве ветряных мельниц для сельской местности, решили создать новую проектную группу, которая будет заниматься инновационными разработками. Найти кадры для проекта поручили директору по персоналу Татьяне Шпилькиной. Та взялась за дело с большим энтузиазмом, и через три месяца штат был укомплектован молодыми талантливыми выпускниками местного технического вуза, который Татьяна сама окончила несколько лет назад. Через полгода подразделение стало функционировать на полную мощность, и появились первые довольно впечатляющие результаты.

Компания вышла на новый уровень, и это не осталось незамеченным. Владельцу и по совместительству директору стали поступать предложения о продаже фирмы. Будучи человеком пенсионного возраста, он недолго сопротивлялся. Через год компания перешла в руки новых владельцев. А еще через два месяца они решили упразднить должность HR-менеджера и предложили Татьяне либо перейти на должность уборщицы, либо уволиться по собственному желанию. Естественно, Шпилькина выбрала второе. Однако без работы Татьяне не пришлось долго сидеть. Вскоре к ней обратился директор конкурентного предприятия и предложил перейти работать к нему на должность директора по персоналу. А следом за Татьяной перешли практически все сотрудники с ее прежней работы. Оставшись без ценных кадров, компания «Вольный ветер» не долго продержалась на плаву и спустя некоторое время прекратила свое существование.

***Вопросы:***

1. Какую ошибку допустил новый директор?
2. Как можно было ее исправить?

***ВАРИАНТ 4***

Екатерина Светикова работала в одной крупной проектной компании,

которая находилась в фешенебельном офисном здании в Центре Москвы. Компания регулярно получала крупные заказы и выигрывала тендеры. У каждого сотрудника было удобное рабочее место, оборудованное по последнему слову техники. Кругом была изумительная чистота, даже картины висели на стенах. Правда, зарплата сотрудников была невысокая. Но на новом месте работы Екатерине предложили зарплату в два раза больше, и она согласилась перейти.

Первое, что бросилось в глаза, офис и кабинеты сотрудников напоминали помойку. Кругом валялись пластиковые бутылки из-под воды, оберточная бумага, фантики, на рабочих столах и подоконниках месяцами собирала пыль грязная посуда. Здание не ремонтировалось лет двадцать. Люди, вроде бы, по возрасту те же самые, профиль бизнеса схожий, только было ощущение, что Екатерина попала в другой мир. Зарплата здесь была в среднем у всех сотрудников выше, чем в предыдущей организации. Перед Светиковой как HR-директором была поставлена задача по изменению уже существующей стратегии компании по управлению персоналом. Компания существовала за счет инвестиций от управляющей компании, сама не зарабатывала, на самоокупаемость так и не вышла за три года. Управляющая компания была не довольна такими результатами.

Основную причину неудач руководство видело в неправильной работе с персоналом, и поставило перед Екатериной задачу разработать план изменений, необходимых для улучшения качества и эффективности работы персонала. Проанализировав ситуацию, она поняла, что проблема лежит не в профессиональной плоскости. Все сотрудники достаточно компетентные и образованные люди.

Вопросы:

1. Существует ли проблема, если да, то в чем она состоит и как ее решать?
2. С чего начать перестройку?

### ***ВАРИАНТ 5***

В компанию «Аленький цветочек» руководством холдинга был назначен новый генеральный директор. После ухода предыдущего обстановка в компании накалилась, слухи и самые невероятные прогнозы плодились с фантастической скоростью, поэтому явления нового первого лица все ждали с нетерпением. Но если рядовой персонал надеялся на лучшее, то топ-менеджеров одолевали сильные сомнения: господин Иванов в их отрасли не отработал ни дня, значит, с ее спецификой не знаком. Как же он будет работать?

Первое же совещание подтвердило самые худшие опасения: Иванов был вызывающе некомпетентен, а учиться, судя по всему, был не готов. Команда топ-менеджеров, которые были настоящими профессионалами в своем деле, мягко говоря, была озадачена. Позже озадаченность сменилась растерянностью, в которой они и пребывают до сего дня. То ли нужно тратить время, нервы и силы и объяснять генеральному директору азбучные истины,

то ли стоит немного подождать, пока он сам уйдет. Все, что предлагают Иванов подчиненные, он отмахивается, так как ему все непонятно и до этого он делал по-другому. Его распоряжения достойны рубрики «Рога и копыта» в журнале «Крокодил», так как они просто абсурдны. Топы начали задумываться, а стоит ли ограничиваться двумя вариантами решения этой задачи? Может быть, выбрать третий и просто уйти?

Вопрос:

1. Существует ли проблема, если да, то в чем она состоит?
2. Что HR-у делать в данной ситуации, потому что не только топ-менеджеры, но и другие сильные кадры работать под началом такого генерального директора не хотят?

#### **7.2.4 Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету**

Не предусмотрено учебным планом

#### **7.2.5 Примерный перечень вопросов для подготовки к экзамену**

1. Понятие, назначение и организационно-правовые основы аудита человеческих ресурсов.
  2. Понятие, цель, задачи, предмет и объекты аудита человеческих ресурсов.
  3. Направления и главные составляющие направлений аудита человеческих ресурсов.
  4. Инициаторы, организаторы, исполнители и участники процесса аудита человеческих ресурсов.
  5. Принципы аудита человеческих ресурсов.
  6. Нормативно-правовая база и информационные источники для проведения аудита человеческих ресурсов.
  7. В каких случаях целесообразно проводить аудита человеческих ресурсов?
- Результаты аудита человеческих ресурсов.
8. Методы проведения аудита человеческих ресурсов.
  9. Основные подходы к разработке методик аудита человеческих ресурсов.
  10. Классификация аудита человеческих ресурсов
  11. Достоинства и недостатки трех вариантов (в зависимости от исполнителей) проведения аудита человеческих ресурсов.
  12. Критерии выбора исполнителей аудита человеческих ресурсов.
  13. Базовые факторы, влияющие на стоимость аудита человеческих ресурсов.
  14. Полный аудит и пре-аудит.
  15. Требования, предъявляемые к аудита человеческих ресурсов.
  16. Этапы проведения аудита человеческих ресурсов.
  17. Разработка программы аудита человеческих ресурсов.
  18. Аудиторское заключение и его структура.
  19. Аудит кадрового потенциала организации.
  20. Объект, цель и направления анализа численности и кадрового состава организации.
  21. Аудит укомплектованности кадрового состава.
  22. Анализ движения кадров. Расчет коэффициентов: оборота персонала, оборота по приему персонала, оборота по выбытию, текучести кадров, интенсивности текучести кадров, постоянства состава персонала, замещения, внутренней мобильности персонала.
  23. Анализ структуры кадрового состава по социально-демографическим характеристикам.
  24. Анализ профессионально-квалификационного состава кадров.
  25. Анализа трудовых показателей. Специфика выбора показателей.

26. Анализ использования рабочего времени.
27. Анализ динамики производительности труда; факторы, влияющие на повышение производительности труда.
28. Сущность и понятие организационной структуры. Основные типы организационных структур.
29. Принципы построения организационных структур управления персоналом.
30. Анализа организационной структуры управления.
31. Основные направления аудита кадровых процессов.
32. Аудит найма: источники информации, методы, направления проверки.
33. Аудит увольнений.
34. Аудит аттестации персонала
35. Анализ работы с резервом кадров
36. Понятие «затраты на персонал организации», группы затрат.
37. Объекты, информационные источники, направления аудита заработной платы и вознаграждений.
38. Анализ использования фонда заработной платы.
39. Аудит вознаграждения
40. Аудита организации труда персонала.
41. Аудит нормирования труда персонала.
42. Аудит условий труда и безопасности.
43. Аудит службы управления персоналом.
44. Аудит кадрового делопроизводства.
45. Анализ социально-психологической обстановки в организации.

#### **7.2.6. Методика выставления оценки при проведении промежуточной аттестации**

Экзамен проводится по билетам, каждый из которых содержит 3 теоретических вопроса, 2 стандартные задачи, 2 прикладные задачи. Каждый правильный ответ на вопрос оценивается в 2 балла, стандартная задача в 2 балла, прикладная задача оценивается в 5 баллов.

Максимальное количество набранных баллов на экзамене –20.

1. Оценка «Неудовлетворительно» ставится в случае, если студент набрал менее 6 баллов.

2. Оценка «Удовлетворительно» ставится в случае, если студент набрал от 6 до 10 баллов.

3. Оценка «Хорошо» ставится в случае, если студент набрал от 11 до 15 баллов.

4. Оценка «Отлично» ставится, если студент набрал от 16 до 20 баллов.

#### **7.2.7 Паспорт оценочных материалов**

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1	Теоретические основы аудита персонала организации	ОК-7, ОПК-7, ПК-5	Устный опрос, доклады и сообщения, дискуссия, круглый стол, тест, контрольная работа, защита реферата, требования к курсовой работе

2	Методология аудита персонала организации	ОК-7, ОПК-7, ПК-5	Устный опрос, доклады и сообщения, дискуссия, круглый стол, тест, контрольная работа, защита реферата, требования к курсовой работе
3	Анализ трудовых показателей при аудите персонала организации	ОК-7, ОПК-7, ПК-5	Устный опрос, доклады и сообщения, дискуссия, круглый стол, тест, контрольная работа, защита реферата, требования к курсовой работе
4	Аудит персонала организации	ОК-7, ОПК-7, ПК-5	Устный опрос, доклады и сообщения, дискуссия, круглый стол, тест, контрольная работа, защита реферата, требования к курсовой работе
5	Виды контроллинга персонала организации	ОК-7, ОПК-7, ПК-5	Устный опрос, доклады и сообщения, дискуссия, круглый стол, тест, контрольная работа, защита курсовой работы
6	Бюджетирование и контроль персонала	ОК-7, ОПК-7, ПК-5	Устный опрос, доклады и сообщения, дискуссия, круглый стол, тест, контрольная работа, защита курсовой работы проекту....

### **7.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности**

Тестирование осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных тест-заданий на бумажном носителе. Время тестирования 30 мин. Затем осуществляется проверка теста экзаменатором и выставляется оценка согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Решение стандартных задач осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных задач на бумажном носителе. Время решения задач 30 мин. Затем осуществляется проверка решения задач экзаменатором и выставляется оценка, согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Решение прикладных задач осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных задач на бумажном носителе. Время решения задач 30 мин. Затем осуществляется проверка решения задач экзаменатором и выставляется оценка, согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Защита курсовой работы, курсового проекта или отчета по всем видам практик осуществляется согласно требованиям, предъявляемым к работе, описанным в методических материалах. Примерное время защиты на одного студента составляет 20 мин.

## **8 УЧЕБНО МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ)**

### **8.1 Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

:

1. Чиликина И.А. Основы управления персоналом [Электронный ресурс]: курс лекций/ Чиликина И.А.— Электрон. текстовые данные.— Липецк: Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2016.— 76 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/74411.html>.

2. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие / Я.Г. Соскин; А.Н. Артемьев; В.Д. Мостова; В.В. Лукашевич; П.Э. Шлендер; ред. П.Э. Шлендер. - Управление персоналом ; 2020-10-10. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 319 с. - ISBN 5-238-00909-7.

URL: <http://www.iprbookshop.ru/71073.html>

:

1. Инжиева Д.М. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие (курс лекций)/ Инжиева Д.М.— Электрон. текстовые данные.— Симферополь: Университет экономики и управления, 2016.— 268 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/73272.html>.

### **8.2 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень лицензионного программного обеспечения, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем:**

#### **Лицензионное программное обеспечение**

1. Office Professional Plus 2013 Single MVL A Each Academic
2. 1С:Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях. Электронная поставка

#### **Свободное ПО**

1. LibreOffice
2. Moodle
3. OpenOffice
4. Skype
5. Zoom

#### **Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»**

1. <http://www.edu.ru/>
2. Образовательный портал ВГТУ

#### **Информационные справочные системы**

1. <http://window.edu.ru>
2. <https://wiki.cchgeu.ru/>

#### **Современные профессиональные базы данных**

1. Федеральная служба государственной статистики  
Адрес ресурса: <http://www.gks.ru/>
2. Центральный банк Российской Федерации  
Адрес ресурса: <http://www.cbr.ru/>
3. РосБизнесКонсалтинг — информационное аналитическое агентство  
Адрес ресурса: <https://www.rbc.ru/>
5. САТВАСК.RU — Справочник для экономистов  
Адрес ресурса: <http://businessuchet.ru/>

Адрес ресурса: <http://www.catback.ru/>

## **9 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА**

**Лекционная аудитория**, оснащённая мультимедийным оборудованием (проектор, экран, звуковоспроизводящее оборудование), обеспечивающим демонстрацию (воспроизведение) мультимедиа-материалов

**Аудитории для практических занятий**, оснащенные:

- мультимедийным оборудованием (проектор, экран, звуковоспроизводящее оборудование), обеспечивающим демонстрацию (воспроизведение) мультимедиа-материалов
- интерактивными информационными средствами;
- компьютерной техникой с подключением к сети Интернет

**Аудитория для самостоятельной работы** обучающихся, оснащенная компьютерной техникой с подключением к сети Интернет и электронно - библиотечной системе; учебно-методической и периодической литературой.

## **10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

По дисциплине «Аудит и контроллинг в управлении персоналом» читаются лекции, проводятся практические занятия, выполняется курсовая работа.

Основой изучения дисциплины являются лекции, на которых излагаются наиболее существенные и трудные вопросы, а также вопросы, не нашедшие отражения в учебной литературе.

Практические занятия направлены на приобретение практических навыков аудита и контроллинга персонала. Занятия проводятся путем решения конкретных задач в аудитории.

Методика выполнения курсовой работы изложена в учебно-методическом пособии. Выполнять этапы курсовой работы должны своевременно и в установленные сроки.

Контроль усвоения материала дисциплины производится проверкой курсовой работы, защитой курсовой работы.

Вид учебных занятий	Деятельность студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначение вопросов, терминов, материала, которые вызывают трудности, поиск ответов в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на лекции или на практическом занятии.

Практическое занятие	Конспектирование рекомендуемых источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы. Прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, выполнение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму.
Самостоятельная работа	Самостоятельная работа студентов способствует глубокому усвоению учебного материала и развитию навыков самообразования. Самостоятельная работа предполагает следующие составляющие: - работа с текстами: учебниками, справочниками, дополнительной литературой, а также проработка конспектов лекций; - выполнение домашних заданий и расчетов; - работа над темами для самостоятельного изучения; - участие в работе студенческих научных конференций, олимпиад; - подготовка к промежуточной аттестации.
Подготовка к промежуточной аттестации	Готовиться к промежуточной аттестации следует систематически, в течение всего семестра. Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц-полтора до промежуточной аттестации. Данные перед экзаменом, экзаменом три дня эффективнее всего использовать для повторения и систематизации материала.

## Лист регистрации изменений

№ п/п	Перечень вносимых изменений	Дата внесения изменений	Подпись заведующего кафедрой, ответственной за реализацию ОПОП
1	Актуализирован раздел 8.1 в части используемой учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины Актуализирован раздел 8.2 в части состава используемого лицензионного программного обеспечения, современных профессиональных баз данных и справочных информационных систем	31.08.2020	
2	Актуализирован раздел 8.1 в части используемой учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины Актуализирован раздел 8.2 в части состава используемого лицензионного программного обеспечения, современных профессиональных баз данных и справочных информационных систем	31.08.2021	