

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

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



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
дисциплины
«Кадровый консалтинг»

Направление подготовки 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Профиль Управление персоналом

Квалификация выпускника бакалавр

Нормативный период обучения 4 года / 5 лет

Форма обучения очная / заочная

Год начала подготовки 2017

Автор программы

/Баутина Е.В./

Заведующий кафедрой
Управления строительством

/Баркалов С.А./

Руководитель ОПОП

/Калинина Н.Ю./

Воронеж 2017

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цели дисциплины

Целью освоения дисциплины является углубить теоретическую подготовку студентов и способствовать приобретению практических навыков проведения аналитической и экспертно-диагностической деятельности в трудовой сфере, системе управления персоналом.

1.2. Задачи освоения дисциплины

- научить студентов:
 - определять конкретные проблемы в деятельности предприятия и влияние системы управления персоналом на возможность их разрешения;
 - формировать цели, задачи, выбирать методы, технологии и инструментарий исследований, разрабатывать программу аудита под его конкретные цели;
 - проводить экспертную оценку, выявлять резервы наиболее рационального формирования и использования трудового потенциала предприятия;
 - проводить аудит кадровых процессов по функциям управления персоналом, определять их эффективность;
 - проводить аудит вознаграждений работников и разрабатывать комплекс мер по повышению их стимулирующей отдачи.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина «Кадровый консалтинг» относится к дисциплинам вариативной части блока Б1.

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Процесс изучения дисциплины «Кадровый консалтинг» направлен на формирование следующих компетенций:

ПК-37 - способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике

ПК-36 - знанием основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала

ПК-35 - знанием основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом

ПК-34 - знанием основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования

ПК-32 - владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации

ПК-29 - владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации

ПК-27 - владением методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом

ПК-26 - знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал

ПК-25 - способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений

ПК-24 - способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации

ПК-23 - знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике

ПК-22 - умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени

ПК-19 - владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала

ПК-15 - владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации

ПК-14 - владением 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 и умением применять их на практике

ОПК-5 - способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации

ОК-3 - способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции
ПК-37	<p>знать структура затрат на персонал при реализации программ организационных изменений</p> <p>Уметь определять эффективность затрат владеть методами оценки эффективности системы управления персоналом</p>
ПК-36	<p>Знать направления анализа и показатели, применяемые в аудите трудового потенциала</p> <p>Уметь Проводить анализ профессионально-квалификационного состава</p>

	<p>работников и их использования</p> <p>Владеть методами оценки экономической и социальной эффективности проектов в области управления персоналом</p>
ПК-35	Знать понятие, цель, основные задачи, функции контроллинга.
	Уметь определять необходимые элементы контроллинга персонала
	Владеть приемами контроллинга
ПК-34	Знать понятие, структуру и классификацию затрат на персонал
	Уметь Предлагать методы оптимизации затрат на персонал.
	Владеть технологией разработки бюджета расходов на персонал
ПК-32	Знать Характеристики состояния организационной культуры
	Уметь определять потребность в диагностике
	Владеть навыками диагностики организационной культуры
ПК-29	Знать Характеристики состояния социальной сферы
	Уметь определять потребность в диагностике
	владеть навыками диагностики состояния социальной сферы организации,
ПК-27	Знать методы и средствами обработки результатов аудита и контроллинга
	Уметь использовать корпоративные информационные системы при проведении аудита и контроллинга
	Владеть средствами обработки деловой информации
ПК-26	Знать содержание и процедуры кадрового консалтинга и аудита;
	уметь использовать результаты аудита для принятия управленческих решений
	Владеть методами анализа рыночных рисков
ПК-25	знать

	основы проведения аудита и контроллинга персонала
	Уметь определять трудовые показатели
	владеть методами экономического и статистического анализа
ПК-24	Знать этапы формирования системы контроллинга персонала.
	Уметь применять элементы системы контроллинга персонала
	Владеть навыками использования результатов диагностики
ПК-23	Знать методы диагностики и основной инструментарий исследований
	Уметь применять методы диагностики
	владеть навыками использования результатов диагностики
ПК-22	Знать основные составляющие издержек на персонал
	уметь контролировать расходы на персонал
	Владеть методами оптимизации затрат на персонал
ПК-19	Знать значение кадрового консалтинга для эффективной деятельности предприятия;
	Уметь выявлять потребности организации в кадровом консалтинге
	владеть навыками диагностики и выявления проблемных зон в трудовой сфере
ПК-15	Знать методические основы аудита направления анализа и показатели, применяемые в аудите трудового потенциала.
	Уметь рассчитывать показатели аудита трудового потенциала
	Владеть приемами анализа профессионально-квалификационного состава работников
ПК-14	Знать показатели по труду (в том числе производительности труда)
	Уметь

	<p>рассчитывать уровень производительности труда</p> <p>владеть</p> <p>навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда)</p>
ОПК-5	<p>Знать</p> <p>методологические основы и теоретические положения кадрового консалтинга и аудита, его значение для эффективной деятельности предприятия</p>
	<p>Уметь</p> <p>анализировать результаты исследований</p>
	<p>Владеть</p> <p>методами исследований деятельности предприятия</p>
ОК-3	<p>Знать</p> <p>основные методы формирования бюджета затрат на персонал</p>
	<p>Уметь</p> <p>использовать методы контроля бюджета затрат на персонал в практике кадрового консалтинга</p>
	<p>Владеть</p> <p>Владеть навыками контроля за рабочим временем</p>

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины «Кадровый консалтинг» составляет 5 з.е.

Распределение трудоемкости дисциплины по видам занятий

очная форма обучения

Виды учебной работы	Всего часов	Семестры
		8
Аудиторные занятия (всего)	24	24
В том числе:		
Лекции	12	12
Практические занятия (ПЗ)	12	12
Самостоятельная работа	120	120
Курсовая работа	+	+
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
		9
Аудиторные занятия (всего)	26	26
В том числе:		
Лекции	14	14
Практические занятия (ПЗ)	12	12
Самостоятельная работа	145	145
Курсовая работа	+	+
Часы на контроль	9	9

Виды промежуточной аттестации - экзамен	+	+
Общая трудоемкость: академические часы зач.ед.	180 5	180 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	Пр ак зан.	СРС	Всего, час
1	Управленческий консалтинг и аудит в современном менеджменте	Понятие консалтинга. Содержание и классификация консалтинговых услуг. Требования к профессиональным консультантам. Развитие мирового консалтинга. Особенности российского рынка консалтинговых услуг. Сущность и содержание кадрового консалтинга, его специфика. Методологические подходы к кадровому консалтингу. Динамика рынка HR-консалтинга. Применение кадрового консалтинга в различных условиях развития бизнеса, системы управления персоналом. Содержание и процедуры кадрового консалтинга. Методы кадрового консалтинга.	2	2	20	24
2	Аудит персонала как современное направление диагностического исследования	Аудит персонала как основной источник информации о состоянии кадровой работы. Понятие аудита персонала, классификация видов, этапы проведения. Методы диагностики и основной инструментарий исследований. Направления аудита персонала и их содержание. Уровни проведения аудита и его виды.	2	2	20	24
3	Затраты на персонал. Бюджетирование и контроллинг персонала.	Затраты на персонал: понятие, структура, классификация, основные показатели анализа. Основные составляющие издержек на персонал. Классификация затрат на	2	2	20	24

		<p>персонал. Перечень основных затрат и используемых ресурсов по функциям управления персоналом. Анализ и оптимизация затрат на персонал. Основные показатели, используемые при анализе издержек на рабочую силу. Издержки на профессиональное обучение как одна из основных составляющих общих издержек на рабочую силу. Задачи, решаемые при оптимизации затрат на персонал. Система рыночно ориентированных показателей затрат на персонал и показателей производительности труда. Направления оптимизации затрат на персонал. Методы оптимизации затрат на персонал. Бюджетирование в системе управления персоналом. Технология разработки бюджета расходов на персонал. Структура затрат и бюджетов по комплексным функциям управления персоналом.</p>				
4	Контроллинг в трудовой сфере	<p>Понятие, цель, основные задачи, функции контроллинга. Классификация видов контроллинга персонала. Стратегический, оперативный, количественный и качественный контроллинг. Формирование системы контроллинга персонала. Основные элементы системы контроллинга персонала.</p>	2	2	20	24
5	Аудит вознаграждений	<p>Понятие аудита вознаграждений, цель, задачи, модель аудита вознаграждений по уровням его проведения. Аудит вознаграждений на стратегическом уровне, основные направления, инструментарий анализа. Аудит вознаграждений на уровне управления, основные</p>	2	2	20	24

		направления анализа, используемый инструментарий. Аудит вознаграждений на тактическом уровне, основные направления, инструментарий. Система учета показателей фонда вознаграждений				
6	Аудит системы управления персоналом.	Модель аудита системы управления персоналом. Оценка уровня развития системы управления персоналом. Аудит службы управления персоналом. Оценка эффективности системы управления персоналом.	2	2	20	24
Итого			12	12	120	144

заочная форма обучения

№ п/п	Наименование темы	Содержание раздела	Лекц	Пр ак зан.	СРС	Всего, час
1	Управленческий консалтинг и аудит в современном менеджменте	Понятие консалтинга. Содержание и классификация консалтинговых услуг. Требования к профессиональным консультантам. Развитие мирового консалтинга. Особенности российского рынка консалтинговых услуг. Сущность и содержание кадрового консалтинга, его специфика. Методологические подходы к кадровому консалтингу. Динамика рынка HR-консалтинга. Применение кадрового консалтинга в различных условиях развития бизнеса, системы управления персоналом. Содержание и процедуры кадрового консалтинга. Методы кадрового консалтинга.	2	2	24	28
2	Аудит персонала как современное направление диагностического исследования	Аудит персонала как основной источник информации о состоянии кадровой работы. Понятие аудита персонала, классификация видов, этапы проведения. Методы диагностики и основной	2	2	24	28

		инструментарий исследований. Направления аудита персонала и их содержание. Уровни проведения аудита и его виды.				
3	Затраты на персонал. Бюджетирование и контроллинг персонала.	Затраты на персонал: понятие, структура, классификация, основные показатели анализа. Основные составляющие издержек на персонал. Классификация затрат на персонал. Перечень основных затрат и используемых ресурсов по функциям управления персоналом. Анализ и оптимизация затрат на персонал. Основные показатели, используемые при анализе издержек на рабочую силу. Издержки на профессиональное обучение как одна из основных составляющих общих издержек на рабочую силу. Задачи, решаемые при оптимизации затрат на персонал. Система рыночно ориентированных показателей затрат на персонал и показателей производительности труда. Направления оптимизации затрат на персонал. Методы оптимизации затрат на персонал. Бюджетирование в системе управления персоналом. Технология разработки бюджета расходов на персонал. Структура затрат и бюджетов по комплексным функциям управления персоналом.	4	2	24	30
4	Контроллинг в трудовой сфере	Понятие, цель, основные задачи, функции контроллинга. Классификация видов контроллинга персонала. Стратегический, оперативный, количественный и качественный контроллинг. Формирование системы контроллинга персонала. Основные элементы системы	2	2	24	28

		контроллинга персонала.				
5	Аудит вознаграждений	Понятие аудита вознаграждений, цель, задачи, модель аудита вознаграждений по уровням его проведения. Аудит вознаграждений на стратегическом уровне, основные направления, инструментарий анализа. Аудит вознаграждений на уровне управления, основные направления анализа, используемый инструментарий. Аудит вознаграждений на тактическом уровне, основные направления, инструментарий. Система учета показателей фонда вознаграждений	2	2	24	28
6	Аудит системы управления персоналом.	Модель аудита системы управления персоналом. Оценка уровня развития системы управления персоналом. Аудит службы управления персоналом. Оценка эффективности системы управления персоналом.	2	2	25	29
Итого			14	12	145	171

5.2 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 8 семестре для очной формы обучения, в 9 семестре для заочной формы обучения.

Примерная тематика курсовой работы:

1. Обзор деятельности кадровых консалтинговых фирм на рынке региона.
2. Аудит персонала на предприятии, проблемы и методика его проведения.
3. Оперативный аудит персонала на стратегическом уровне.
4. Оперативный аудит персонала на уровне функционального подразделения по УП.
5. Оперативный аудит персонала линейного управления.
6. Ситуационный аудит персонала на стратегическом уровне.
7. Ситуационный аудит персонала на уровне функционального подразделения по УП.
8. Ситуационный аудит персонала линейного управления.
9. Аудит трудового потенциала организации.
10. Аудит трудового потенциала службы управления персоналом
11. Анализ соответствия трудового потенциала производственным возможностям предприятия.

12. Аудит эффективности использования персонала на предприятии.
13. Аудит затрат на персонал.
14. Аудит затрат на профессиональное обучение персонала.
15. Анализ и развитие системы учета трудовых показателей на предприятии.
16. Аудит вознаграждений работников организации.
17. Аудит вознаграждений на стратегическом уровне.
18. Аудит системы вознаграждений и оценка ее стимулирующей отдачи.
19. Аудит структуры вознаграждений и определение ее рациональности.
20. Аудит регламентационного обеспечения системы вознаграждений работников организации.
21. Аудит системы учета показателей фонда вознаграждения работников.
22. Аудит системы управления персоналом.
23. Оценка уровня развития системы управления персоналом.
24. Аудит службы управления персоналом.
25. Аудит структурно-функционального обеспечения службы управления персоналом.
26. Аудит функционального взаимодействия линейных руководителей со службой управления персоналом.
27. Формирование и развитие системы контроллинга в трудовой сфере.

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
ПК-37	знать структура затрат на персонал при реализации программ организационных изменений	Наличие базовых знаний	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Уметь определять эффективность затрат	Самостоятельное решение задач	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	владеть методами оценки эффективности системы управления персоналом	Применение научно-методологических основ к решению практических задач	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ПК-36	Знать	Наличие базовых	Выполнение	Невыполнение

	направления анализа и показатели, применяемые в аудите трудового потенциала	знаний	работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Уметь Проводить анализ профессионально-квалификационного состава работников и их использования	Самостоятельное решение задач	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Владеть методами оценки экономической и социальной эффективности проектов в области управления персоналом	Применение научно-методологических основ к решению практических задач	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ПК-35	Знать понятие, цель, основные задачи, функции контроллинга.	Наличие базовых знаний	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Уметь определять необходимые элементы контроллинга персонала	Самостоятельное решение задач	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Владеть приемами контроллинга	Применение научно-методологических основ к решению практических задач	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ПК-34	Знать понятие, структуру и классификацию затрат на персонал	Наличие базовых знаний	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Уметь Предлагать методы оптимизации затрат на персонал.	Самостоятельное решение задач	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Владеть технологией разработки бюджета расходов на персонал	Применение научно-методологических основ к решению практических задач	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ПК-32	Знать Характеристи состояния организационной культуры	Наличие базовых знаний	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих

			программах	программах
	Уметь определять потребность в диагностике	Самостоятельное решение задач	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Владеть навыками диагностики организационной культуры	Применение научно-методологических основ к решению практических задач	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ПК-29	Знать Характеристики состояния социальной сферы	Наличие базовых знаний	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Уметь определять потребность в диагностике	Самостоятельное решение задач	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	владеть навыками диагностики состояния социальной сферы организации,	Применение научно-методологических основ к решению практических задач	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ПК-27	Знать методы и средствами обработки результатов аудита и контроллинга	Наличие базовых знаний	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Уметь использовать корпоративные информационные системы при проведении аудита и контроллинга	Самостоятельное решение задач	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Владеть средствами обработки деловой информации	Применение научно-методологических основ к решению практических задач	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ПК-26	Знать содержание и процедуры кадрового консалтинга и аудита;	Наличие базовых знаний	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	уметь использовать результаты	Самостоятельное решение задач	Выполнение работ в срок,	Невыполнение работ в срок,

	аудита для принятия управленческих решений		предусмотренны й в рабочих программах	предусмотренн ый в рабочих программах
	Владеть методами анализа рыночных рисков	Применение научно-методологических основ к решению практических задач	Выполнение работ в срок, предусмотренны й в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренн ый в рабочих программах
ПК-25	знать основы проведения аудита и контроллинга персонала	Наличие базовых знаний	Выполнение работ в срок, предусмотренны й в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренн ый в рабочих программах
	Уметь определять трудовые показатели	Самостоятельное решение задач	Выполнение работ в срок, предусмотренны й в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренн ый в рабочих программах
	владеть методами экономического и статистического анализа	Применение научно-методологических основ к решению практических задач	Выполнение работ в срок, предусмотренны й в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренн ый в рабочих программах
ПК-24	Знать этапы формирование системы контроллинга персонала.	Наличие базовых знаний	Выполнение работ в срок, предусмотренны й в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренн ый в рабочих программах
	Уметь применять элементы системы контроллинга персонала	Самостоятельное решение задач	Выполнение работ в срок, предусмотренны й в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренн ый в рабочих программах
	Владеть навыками использования результатов диагностики	Применение научно-методологических основ к решению практических задач	Выполнение работ в срок, предусмотренны й в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренн ый в рабочих программах
ПК-23	Знать методы диагностики и основной инструментарий исследований	Наличие базовых знаний	Выполнение работ в срок, предусмотренны й в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренн ый в рабочих программах
	Уметь применять методы диагностики	Самостоятельное решение задач	Выполнение работ в срок, предусмотренны й в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренн ый в рабочих программах
	владеть	Применение	Выполнение	Невыполнение

	навыками использования результатов диагностики	научно-методологических основ к решению практических задач	работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ПК-22	Знать основные составляющие издержек на персонал	Наличие базовых знаний	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	уметь контролировать расходы на персонал	Самостоятельное решение задач	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Владеть методами оптимизации затрат на персонал	Применение научно-методологических основ к решению практических задач	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ПК-19	Знать значение кадрового консалтинга для эффективной деятельности предприятия;	Наличие базовых знаний	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Уметь выявлять потребности организации в кадровом консалтинге	Самостоятельное решение задач	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	владеть навыками диагностики и выявления проблемных зон в трудовой сфере	Применение научно-методологических основ к решению практических задач	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ПК-15	Знать методические основы аудита направления анализа и показатели, применяемые в аудите трудового потенциала.	Наличие базовых знаний	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Уметь рассчитывать показатели аудита трудового потенциала	Самостоятельное решение задач	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Владеть приемами анализа профессионально-квалификац	Применение научно-методологических основ к	Выполнение работ в срок, предусмотренный	Невыполнение работ в срок, предусмотренн

	ационного состава работников	решению практических задач	й в рабочих программах	ый в рабочих программах
ПК-14	Знать показатели по труду (в том числе производительности труда)	Наличие базовых знаний	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Уметь рассчитывать уровень производительности труда	Самостоятельное решение задач	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	владеть навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда)	Применение научно-методологических основ к решению практических задач	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ОПК-5	Знать методологические основы и теоретические положения кадрового консалтинга и аудита, его значение для эффективной деятельности предприятия	Наличие базовых знаний	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Уметь анализировать результаты исследований	Самостоятельное решение задач	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Владеть методами исследований деятельности предприятия	Применение научно-методологических основ к решению практических задач	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ОК-3	Знать основные методы формирования бюджета затрат на персонал	Наличие базовых знаний	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Уметь использовать методы контроля бюджета затрат на персонал в практике кадрового консалтинга	Самостоятельное решение задач	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Владеть Владеть навыками контроля за рабочим временем	Применение научно-методологических основ к решению	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих

		практических задач	программах	программах
--	--	--------------------	------------	------------

7.1.2 Этап промежуточного контроля знаний

Результаты промежуточного контроля знаний оцениваются в 8 семестре для очной формы обучения, 9 семестре для заочной формы обучения по четырехбалльной системе:

«отлично»;

«хорошо»;

«удовлетворительно»;

«неудовлетворительно».

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции	Критерии оценивания	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неудовл.
ПК-3 7	знать структуру затрат на персонал при реализации программ организационных изменений	Тест	Выполнение теста на 90-100%	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов
	Уметь определять эффективность затрат	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 оценки эффективности системы управления персоналом	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-3 6	Знать направления анализа и показатели, применяемые в аудите трудового потенциала	Тест	Выполнение теста на 90-100%	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов
	Уметь	Решение	Задачи	Продемон	Продемон	Задачи

	Проводить анализ профессионально-квалификационного состава работников и их использования	стандартных практически задач	решены в полном объеме и получены верные ответы	нструктивный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	нструктивный ход решения в большинстве задач	не решены
	Владеть методами оценки экономической и социальной эффективности проектов в области управления персоналом	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-3 5	Знать понятие, цель, основные задачи, функции контроллинга.	Тест	Выполнение теста на 90-100%	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов
	Уметь определять необходимые элементы контроллинга персонала	Решение стандартных практически 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 приемами контроллинга	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве	Задачи не решены

				получен верный ответ во всех задачах	тве задач	
ПК-3 4	Знать понятие, структуру и классификацию затрат на персонал	Тест	Выполнение теста на 90- 100%	Выполне ние теста на 80- 90%	Выполне ние теста на 70- 80%	В тесте менее 70% правиль ных ответов
	Уметь Предлагать методы оптимизации затрат на персонал.	Решение стандартных практически х задач	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемо нстр ирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемо нстр ирован верный ход решения в большинс тве задач	Задачи не решены
	Владеть технологией разработки бюджета расходов на персонал	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемо нстр ирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемо нстр ирован верный ход решения в большинс тве задач	Задачи не решены
ПК-3 2	Знать Характеристи состояния организационной культуры	Тест	Выполнение теста на 90- 100%	Выполне ние теста на 80- 90%	Выполне ние теста на 70- 80%	В тесте менее 70% правиль ных ответов
	Уметь определять потребность в диагностике	Решение стандартных практически х задач	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемо нстр ирован верный ход решения всех, но не получен	Продемо нстр ирован верный ход решения в большинс тве задач	Задачи не решены

				верный ответ во всех задачах		
	Владеть навыками диагностики организационной культуры	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-2 9	Знать Характеристики состояния социальной сферы	Тест	Выполнение теста на 90-100%	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов
	Уметь определять потребность в диагностике	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 навыками диагностики состояния социальной сферы 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-2 7	Знать методы и средствами обработки результатов	Тест	Выполнение теста на 90-100%	Выполнение теста на 80-	Выполнение теста на 70-	В тесте менее 70%

	аудита и контроллинга			90%	80%	правильных ответов
	Уметь использовать корпоративные информационные системы при проведении аудита и контроллинга	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 средствами обработки деловой информации	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-2 6	Знать содержание и процедуры кадрового консалтинга и аудита;	Тест	Выполнение теста на 90-100%	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов
	уметь использовать результаты аудита для принятия управленческих решений	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 анализа рыночных рисков	Решение прикладных задач в конкретной	Задачи решены в полном объеме и	Продемонстрирован верный	Продемонстрирован верный	Задачи не решены

		предметной области	получены верные ответы	ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	ход решения в большинстве задач	
ПК-2 5	знать основы проведения аудита и контроллинга персонала	Тест	Выполнение теста на 90-100%	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов
	Уметь определять трудовые показатели	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 экономического и статистического анализа	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-2 4	Знать этапы формирования системы контроллинга персонала.	Тест	Выполнение теста на 90-100%	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов
	Уметь применять элементы системы контроллинга персонала	Решение стандартных практических задач	Задачи решены в полном объеме и получены	Продемонстрирован верный ход	Продемонстрирован верный ход	Задачи не решены

			верные ответы	решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	решения в большинс тве задач	
	Владеть навыками использования результатов диагностики	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемо нстр ирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемо нстр ирован верный ход решения в большинс тве задач	Задачи не решены
ПК-2 3	Знать методы диагностики и основной инструментарий исследований	Тест	Выполнение теста на 90- 100%	Выполне ние теста на 80- 90%	Выполне ние теста на 70- 80%	В тесте менее 70% правиль ных ответов
	Уметь применять методы диагностики	Решение стандартных практически х задач	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемо нстр ирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемо нстр ирован верный ход решения в большинс тве задач	Задачи не решены
	владеть навыками использования результатов диагностики	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемо нстр ирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех	Продемо нстр ирован верный ход решения в большинс тве задач	Задачи не решены

				задачах		
ПК-2 2	Знать основные составляющие издержек на персонал	Тест	Выполнение теста на 90-100%	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов
	уметь контролировать расходы на персонал	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 оптимизации затрат на персонал	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-1 9	Знать значение кадрового консалтинга для эффективной деятельности предприятия;	Тест	Выполнение теста на 90-100%	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов
	Уметь выявлять потребности организации в кадровом консалтинге	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 навыками диагностики и выявления проблемных зон в трудовой сфере	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-1 5	Знать методические основы аудита направления анализа и показатели, применяемые в аудите трудового потенциала.	Тест	Выполнение теста на 90-100%	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов
	Уметь рассчитывать показатели аудита трудового потенциала	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 приемами анализа профессионально-квалификационного состава работников	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-1 4	Знать показатели по труду (в том числе производительности труда)	Тест	Выполнение теста на 90-100%	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов

	Уметь рассчитывать уровень производительности труда	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 навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда)	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-5	Знать методологические основы и теоретические положения кадрового консалтинга и аудита, его значение для эффективной деятельности предприятия	Тест	Выполнение теста на 90-100%	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов
	Уметь анализировать результаты исследований	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 исследований деятельности предприятия	Решение прикладных задач в конкретной	Задачи решены в полном объеме и	Продемонстрирован верный	Продемонстрирован верный	Задачи не решены

		предметной области	получены верные ответы	ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	ход решения в большинстве задач	
ОК-3	Знать основные методы формирования бюджета затрат на персонал	Тест	Выполнение теста на 90-100%	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов
	Уметь использовать методы контроля бюджета затрат на персонал в практике кадрового консалтинга	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 Владеть навыками контроля за рабочим временем	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 (типовые 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

1. Вид интеллектуальной деятельности, целью которого является анализ проблем клиента и обоснование их эффективного решения в сфере управления — это...

А. Менеджмент.

Б. Управление персоналом.

В. **Управленческий консалтинг.**

Г. Маркетинг.

Д. Кадровый консалтинг.

2. Управленческий консалтинг дает предприятию наибольший эффект в ситуации:

А. Решение сложных нестандартных единовременных задач по адаптации предприятия к изменениям среды.

Б. Выполнение рутинных работ на высокопрофессиональном уровне.

В. Выполнение работ, объем которых слишком мал для целесообразности содержания отдельного специалиста.

3. К качествам эффективного консультанта относят:

А. высокая трудоспособность;

Б. коммуникабельность;

В. адаптивность;

Г. пунктуальность;

Д. авторитарность

4. Что из перечисленного относится к управленческому консалтингу?

А. финансовый аудит;

Б. разработка миссии и стратегии компании;

В. тренинг командообразования;

Г. консультация юриста.

5. К внутреннему консалтингу относятся:

А. Заключение договора подряда о реализации отдельного проекта с консалтинговой фирмой.

Б. Заключение договора подряда на абонентское обслуживание с консалтинговой фирмой.

В. Заключение трудового договора с консультантом-специалистом по организационной психологии.

Г. Заключение трудового договора с бизнес-тренером.

6. В каком из направлений аудита персонала проводится диагностика осуществляемых кадровых процессов:

– Организационный аудит

– Технологический аудит социальный аудит

– Правовой аудит

– Экономический аудит

7. Аудит, проводимый сотрудниками предприятия, относится к:

– Внутреннему

– Внешнему

– Смешанному

– Комплексному

8. Аудит отдельного объекта — это:

– Полный аудит

– Локальный аудит

– Тематический аудит

– Локально-тематический аудит

9. Аудит, проводимый по распоряжению руководства — это:

– Систематический аудит

– Панельный аудит

– Специальный аудит

– Текущий аудит

10. В каком из направлений аудита персонала проводится диагностика мотивации работников:

– Организационный аудит

– Технологический аудит социальный аудит

– Правовой аудит

– Экономический аудит

7.2.2 Примерный перечень заданий для решения стандартных задач

1. Какой аудит дает более объективную и достоверную информацию:

- Внутренний
- Внешний
- Оперативный
- Панельный

2. К какому уровню проведения аудита относится определение рациональности взаимодействия между руководителями и работниками службы управления персоналом:

- Уровень линейного руководства
- Уровень функционального подразделения
- Стратегический (корпоративный) уровень
- Оперативный уровень

3. Какой из указанных методов анализа, используемых в аудите персонала, позволяет изучить СУП и составляющие ее элементы, а также их взаимодействие:

- Параметрический анализ
- Функционально-стоимостной анализ
- Метод структуризации целей
- Метод динамического анализа
- Системный анализ

4. Аудиторское заключение, включающее информацию только о качестве исполнения функций по управлению персоналом, адресуется: – Линейным менеджерам

- Менеджеру по управлению персоналом
- Специалистам по управлению персоналом
- Директору предприятия

5. Какой показатель отражает масштабы профессионального обучения на предприятии

- Доля работников, прошедших профессиональное обучение в течение периода
- Доля часов, затраченных на профессиональное обучение, в общем балансе времени организации

- Среднее число часов профессионального обучения на одного обученного
- Доля издержек на профобучение в объеме реализации

6. Отметьте направление, не входящее в аудит персонала:

- Социальный аудит
- Технологический аудит
- Организационный аудит
- Финансовый аудит
- Экономический аудит
- Правовой аудит

7. Общая величина издержек на профессиональное обучение кроме прямых и косвенных расходов включает:

- Затраты на обучение, оплату семинаров, учебных материалов
- Командировочные и транспортные расходы
- Потерянную производительность, связанную с отсутствием работников
- Издержки на составление обучающих программ
- Общие издержки на рабочую силу
 - Издержки на одного сотрудника
 - Издержки на один производительный час
 - Издержки на рабочую силу в объеме реализации

7.2.3 Примерный перечень заданий для решения прикладных задач

1. Определить эффективность затрат на управление персоналом *(на примере...)*
2. Провести анализ профессионально-квалификационного состава работников *(на примере...)*
3. Оценить экономическую и социальную эффективность проекта *(на примере...)*
4. Провести анализ затрат на персонал *(на примере...)* и предложить методы их оптимизации.
5. Сформировать бюджета расходов на персонал *(на примере...)*
6. Выявить потребность в диагностике *(на примере...)* и предложить варианты ее проведения.
7. Основываясь на результатах аудита *(на примере...)* предложить управленческое решение выявленной проблемы.
8. Оценить рыночные риски *(на примере...)*
9. Рассчитать профессионально-квалификационные показатели состава работников *(на примере...)*
10. Определить уровень производительности труда *(на примере...)*

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. Общее понятие кадрового консалтинга и аудита его значение, цель и задачи.
2. Тенденции развития кадрового консалтинга в России.
3. Профессиональные стандарты кадрового консалтинга.
4. Понятие, цель и задачи аудита персонала. Связь и различия с понятиями: анализ, консультирование, аудиторская деятельность, ревизия, контроль.
5. Классификация видов аудита.
6. Направления аудита персонала и их содержание.
7. Этапы проведения аудита персонала, их содержание.
8. Стратегический, линейный, функциональный уровни проведения аудита.
9. Комплексный, ситуационный, оперативный аудит персонала: содержание, основные направления анализа.
10. Применяемые методы анализа и инструментарий проведения аудита персонала.
11. Аудиторское заключение, его структура и адресность.
12. Затраты на персонал – важнейший трудовой показатель. Понятие, структура, классификация.
13. Постоянные и переменные, прямые и косвенные затраты, группы затрат по степени их регулирования. Центры ответственности.
14. Структура затрат на персонал, основные показатели, используемые в аудите затрат на персонал.
15. Аудит затрат на профессиональное обучение. Структура затрат, абсолютные и относительные показатели, необходимые для анализа.
16. Аудит затрат по функциям управления персоналом.
17. Аудит затрат на функционирование службы управления персоналом.
18. Понятие трудового потенциала отдельного работника и организации.
19. Содержание моделей, отражающих степень соответствия трудового потенциала фактическому уровню его использования и требованиям производства.
20. Оценка стоимости трудового потенциала
21. Определение рентабельности персонала.
22. Аудит персонала на основе анализа трудовых показателей: значение, цели, задачи, направления анализа.
23. Анализ движения кадров, влияние на экономическое состояние организации.

24. Оценка социально-демографических характеристик персонала, использование результатов при формировании кадровой политики.
25. Аудит качественных характеристик персонала.
26. Аудит использования рабочего времени организации: цели, задачи, направления анализа, основные показатели.
27. Аудит производительности труда: цели, задачи, основные направления и показатели.
28. Сущность, цели и задачи аудита системы вознаграждения работников.
29. Система вознаграждений в организации, ее структура, направления анализа.
30. Аудит системы управления персоналом.
31. Оценка уровня развития системы управления персоналом.
32. Аудит службы управления персоналом.
33. Оценка эффективности системы управления персоналом.

7.2.6. Методика выставления оценки при проведении промежуточной аттестации

Экзамен проводится по билетам, каждый из которых содержит 2 вопроса и задачу.

Каждый ответ на вопрос и решение задачи оценивается по 5-балльной шкале.

Максимальное количество баллов – 15.

1. Оценка «Неудовлетворительно» ставится в случае, если студент набрал менее 5 баллов.
2. Оценка «Удовлетворительно» ставится в случае, если студент набрал от 5 до 10 баллов
3. Оценка «Хорошо» ставится в случае, если студент набрал от 11 до 14 баллов.
4. Оценка «Отлично» ставится, если студент набрал 15 баллов

7.2.7 Паспорт оценочных материалов

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1	Управленческий консалтинг и аудит в современном менеджменте	ПК-37, ПК-36, ПК- 35, ПК-34, ПК-32, ПК-29, ПК-27, ПК- 26, ПК-25, ПК-24, ПК-23, ПК-22, ПК-19, ПК-15, ПК-14, ОПК-5, ОК-3	Тест, практические задания, защита курсовой работы, экзаменационные вопросы
2	Аудит персонала как современное направление диагностического исследования	ПК-37, ПК-36, ПК- 35, ПК-34, ПК-32, ПК-29, ПК-27, ПК- 26, ПК-25, ПК-24, ПК-23, ПК-22, ПК-19, ПК-15, ПК-14, ОПК-5, ОК-3	Тест, практические задания, защита курсовой работы, экзаменационные вопросы
3	Затраты на персонал. Бюджетирование и контроллинг персонала.	ПК-37, ПК-36, ПК- 35, ПК-34, ПК-32, ПК-29, ПК-27, ПК- 26, ПК-25, ПК-24, ПК-23, ПК-22, ПК-19, ПК-15, ПК-14, ОПК-5, ОК-3	Тест, практические задания, защита курсовой работы, экзаменационные вопросы
4	Контроллинг в трудовой сфере	ПК-37, ПК-36, ПК- 35, ПК-34, ПК-32, ПК-29, ПК-27, ПК- 26, ПК-25, ПК-24, ПК-23, ПК-22, ПК-19, ПК-15, ПК-14, ОПК-5, ОК-3	Тест, практические задания, защита курсовой работы, экзаменационные вопросы
5	Аудит вознаграждений	ПК-37, ПК-36, ПК- 35, ПК-34, ПК-32, ПК-29, ПК-27, ПК- 26, ПК-25, ПК-24, ПК-23, ПК-22, ПК-19, ПК-15, ПК-14, ОПК-5, ОК-3	Тест, практические задания, защита курсовой работы, экзаменационные вопросы

6	Аудит системы управления персоналом.	ПК-37, ПК-36, ПК- 35, ПК-34, ПК-32, ПК-29, ПК-27, ПК- 26, ПК-25, ПК-24, ПК-23, ПК-22, ПК-19, ПК-15, ПК-14, ОПК-5, ОК-3	Тест, практические задания, защита курсовой работы, экзаменационные вопросы
---	--------------------------------------	--	---

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. Блинов А. О. Управленческий консалтинг корпоративных организаций [Текст] : учебник : рекомендован УМО / Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова. - Москва : Инфра-М, 2002 (Чебоксары : Чебоксарская тип. № 1, 2002). - 192 с.

2. Кадровая политика и кадровый аудит организаций : учебное пособие / составители С. В. Левушкина. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2014. — 168 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS

3. Управление персоналом [Текст] : учеб. пособие : рек. УМО / Гос. ун-т управления ; под ред. А. Я. Кибанова, Л. В. Ивановской. - Изд. 2-е, стер. - М. : Экзамен, 2008.

4. Управленческое консультирование [Текст] : учеб.-метод. комплекс : допущено УМО / Майорова, Наталья Викторовна [и др.] ; Воронеж. гос. архит.-строит. ун-т. - Воронеж : Научная книга, 2012 (Воронеж : ООО "Цифровая полиграфия", 2012). - 512 с.

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:

1. Гарант – Справочно-правовая система/ правовые ресурсы; экспертные обзоры и оценки; правовой консалтинг.
2. Консультант Плюс – правовая информационная база данных/ правовые ресурсы, обзоры изменения законодательства, актуальная справочная информация.

WEB- РЕСУРСЫ

1. Административно-управленческий портал (книги, образцы должностных инструкции). Режим доступа: <http://www.aup.ru>.
2. Сайт Библиотеки по естественным наукам Российской академии наук. Режим доступа: <http://www.benran.ru>.
3. Сайт Всероссийской государственной библиотеки иностранной литературы им. М.И. Рудомино (ВГБИЛ) Режим доступа: <http://www.libfl.ru>.
4. Сайт Госкомстата РФ. Режим доступа: <http://www.gks.ru>.
5. Сайт научной библиотеки Московского государственного университета им. Ломоносова (НБ МГУ). Режим доступа: <http://www.lib.msu.su>.
6. Сайт Российской государственной библиотеки. Режим доступа: <http://diss.rsl.ru>.
7. Сайт Российской национальной библиотеки. Режим доступа: <http://www.nlr.ru>.
8. Электронная версия журнала «Менеджмент в России и за рубежом». Режим доступа: <http://dis.ru/static/magaz/manag/index.html>.
9. www.bcg.ru (сайт BCG)
10. www.cfin.ru/consulting (Теория и практика консалтинговой деятельности)
11. www.expert.ru (электронная версия журнала «Эксперт»)
12. www.feaco.org (Европейская Ассоциация Консалтинговых услуг)

9 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

- Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа и занятий семинарского типа, выполнения курсовых работ, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.
- Библиотечный зал и аудитории для самостоятельной работы студентов, оснащенные компьютерной техникой, подключением к сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.
- Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.
- Учебная мебель и технические средства обучения для представления учебной информации.
- Демонстрационное оборудование и учебно-наглядные пособия.

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

По дисциплине «Кадровый консалтинг» 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 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; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов,

	<p>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.</p>
<p>Практическое занятие</p>	<p>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.</p>
<p>Самостоятельная работа</p>	<p>Самостоятельная работа студентов способствует глубокому усвоению учебного материала и развитию навыков самообразования. Самостоятельная работа предполагает следующие составляющие:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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.
<p>Подготовка к промежуточной аттестации</p>	<p>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.</p>