

УТВЕРЖДАЮ  
 Декан факультета

\_\_\_\_\_  
 (подпись) Шматко А. Д.  
 «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ АУДИТ И КОНТРОЛЛИНГ ПЕРСОНАЛА

Направление/специальность подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Специализация/профиль/программа подготовки	Управление персоналом в организации
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная
Факультет	Р Международного промышленного менеджмента и коммуникации
Выпускающая кафедра	Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ
Кафедра-разработчик рабочей программы	Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ

КУРС	СЕМЕСТР	ОБЩАЯ ТРУДОЁМКОСТЬ (ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦ)	ЧАСЫ (по наличию видов занятий)									ВИД ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ
			ОБЩАЯ ТРУДОЁМКОСТЬ	АУДИТОРНЫЕ ЗАНЯТИЯ				САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА				
				ВСЕГО	ЛЕКЦИИ	ЛАБОРАТОРНЫЙ ПРАКТИКУМ	ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ	ВСЕГО	КУРСОВОЙ ПРОЕКТ	КУРСОВАЯ РАБОТА	ДРУГИЕ ВИДЫ САМОСТ. РАБОТЫ	
4	7	3	108	51	34	0	17	57	0	0	57	диф. зач.

*ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ*

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА СОСТАВЛЕНА В СООТВЕТСТВИИ С ТРЕБОВАНИЯМИ ФЕДЕРАЛЬНОГО  
ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО СТАНДАРТА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ (ФГОС ВО)**

**38.03.03 Управление персоналом**

год набора группы: 2024

Программу составил:

Кафедра Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ  
Стешин Василий Анатольевич, старший преподаватель

\_\_\_\_\_

Программа рассмотрена  
на заседании кафедры-разработчика  
рабочей программы **Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ**

Заведующий кафедрой Шматко А.Д., д.э.н., проф.

\_\_\_\_\_

Программа рассмотрена  
на заседании выпускающей кафедры

**Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ**

Заведующий кафедрой Шматко А.Д., д.э.н., проф.

\_\_\_\_\_

# **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

## **АУДИТ И КОНТРОЛЛИНГ ПЕРСОНАЛА**

### **Разделы рабочей программы**

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВО
3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ
4. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ
5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ
6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### **Приложения к рабочей программе дисциплины**

- Приложение 1. Аннотация рабочей программы
- Приложение 2. Технологии и формы обучения
- Приложение 3. Фонды оценочных средств

## 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины является формирование следующих компетенций:

ОПК-3 — способность разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия

Формированию компетенций служит достижение следующих результатов образования:

### **ОПК-3**

*знания:*

сущность, основные направления, виды, задачи аудита и контроллинга персонала;

*умения:*

- ориентироваться в основных понятиях, принципах аудита и контроллинга персонала;
- подбирать информационную базу для аудита и контроллинга персонала;

*навыки:*

- выполнять необходимые мероприятия по аудиту и контроллингу персонала в соответствии с нормативными требованиями и стандартами организации в области управления персоналом и экономики труда;
- обосновывать управленческие решения в области управления трудом на основе аудита и контроллинга персонала, необходимых расчетов;.

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВО

Дисциплина **АУДИТ И КОНТРОЛЛИНГ ПЕРСОНАЛА** является дисциплиной **обязательной части блока 1** программы подготовки по направлению *38.03.03 Управление персоналом*.

Содержание дисциплины является логическим продолжением дисциплин: **ЭКОНОМИКА ПРЕДПРИЯТИЯ**.

Содержание дисциплины является основой для освоения дисциплин: **РЕКРУТМЕНТ И ОРГАНИЗАЦИЯ КАДРОВОГО АГЕНТСТВА**.

Предварительные компетенции, сформированные у обучающегося до начала изучения дисциплины:

- ПСК-1.2 — Способен производить анализ показателей деятельности структурных подразделений организации и выявлять возможности оптимизации управленческих решений в области человеческих ресурсов

### 3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 ч.

#### 3.1. Содержание (дидактика) дисциплины

КУРС	СЕМЕСТР	Наименование разделов и дидактических единиц	ВСЕГО	Аудиторные занятия в контактной форме			Самостоятельная работа студентов	Формируемая компетенция, %
				ВСЕГО	Лекции	Практические занятия		ОПК-3
4	7	<b>Раздел 1. Аудит персонала как разновидность управленческого аудита лекционное занятие.</b> Управленческий аудит и его виды. Место аудита персонала в управленческом аудите. Аудит персонала как инструмент управления и организационного развития. Аудит персонала как направление аудиторской деятельности. Сущность, цели и основные задачи аудита персонала.	14	6	4	2	8	15
4	7	<b>Раздел 2. Методологическое обеспечение и методы аудита персонала.</b> Сущность аудита: диагностика, контроль, оценка процессов и результатов. Системный и процессный подходы в методологии аудита персонала. Сравнительный подход, экспертная оценка, статистический подход, подход соответствия, подход с точки зрения управления по целям (МВО-подход).	16	8	5	3	8	15
4	7	<b>Раздел 3. Процесс аудита персонала и его основные этапы.</b> Основные направления кадрового аудита. Факторы, регламентирующие объем аудита. Особенности технологии организации кадрового аудита. Основные этапы кадрового аудита и их содержание. Подготовительный этап. Сбор информации. Оценка и анализ информации. Выводы и рекомендации. Аудит кадровых документов. Общий план и программа аудита персонала. Аудиторский риск, его виды. Оценка аудиторского риска. Аудиторское заключение. Структура аудиторского заключения.	18	9	5	4	9	15
4	7	<b>Раздел 4. Аудит кадрового потенциала организации лекционное занятие.</b> Трудовой потенциал и его составляющие. Информационное обеспечение аудита кадрового потенциала. Методы аудита кадрового потенциала. Основные показатели, используемые в аудите кадрового потенциала. Анализ эффективности деятельности персонала. Анализ соответствия кадрового потенциала организации ее целям и стратегии развития. Анализ соответствия деятельности персонала и структур управления организации существующей нормативно-правовой базе.	17	9	5	4	8	15
4	7	<b>Раздел 5. Аудит кадровых процессов в организации.</b> Показатели и методы аудита процессов формирования персонала: планирования, привлечения, отбора, найма персонала. Аудит процесса адаптации персонала в организации. Показатели и методы аудита процессов развития персонала: обучения, оценки персонала, управления карьерой. Аудит условий и охраны труда и его методы. Аудит социально-трудовых отношений в организации: системы социального партнерства, социально-психологического климата в коллективе, социальной защиты персонала.	15	7	5	2	8	10
4	7	<b>Раздел 6. Аудит мотивации труда персонала.</b> Цели и методы мотивационного аудита. Аудит мотивации персонала и его методы.	14	6	5	1	8	10
4	7	<b>Раздел 7. Роль и функции контроллинга в системе управления персоналом лекционное занятие.</b> Понятие и виды контроллинга персонала. Контроллинг как механизм саморегулирования, обеспечивающий обратную связь в системе управления. Функции контроллинга. Взаимосвязь контроллинга, аудита персонала и мониторинга в кадровой сфере. Основные объекты контроллинга. Контроллинг затрат, контроллинг результатов, контроллинг эффективности. Стратегический и оперативный контроллинг. Связь контроллинга персонала с управленческим учетом и внутрифирменным планированием.	14	6	5	1	8	20
Всего за 7 семестр			108	51	34	17	57	100
Всего по дисциплине			108	51	34	17	57	100

#### 3.2. Аудиторный практикум

№ п/п	Номер и наименование раздела дисциплины	Тема практического занятия	Объем, ауд. часов
1	Раздел 1. Аудит персонала как разновидность управленческого аудита лекционное занятие.	Управленческий аудит и его виды. Место аудита персонала в управленческом аудите. Аудит персонала как инструмент управления и организационного развития. Аудит персонала как направление аудиторской деятельности. Сущность, цели и основные задачи аудита персонала. Специфика аудита персонала.	2
2	Раздел 2. Методологическое обеспечение и методы аудита персонала.	Сущность аудита: диагностика, контроль, оценка процессов и результатов. Системный и процессный подходы в методологии аудита персонала. Сравнительный подход, экспертная оценка, статистический подход, подход соответствия, подход с точки зрения управления по целям (МВО-подход).	3
3	Раздел 3. Процесс аудита персонала и	Основные направления кадрового аудита. Факторы, регламентирующие объем аудита. Особенности технологии организации кадрового аудита. Основные этапы кадрового аудита	4

	его основные этапы.	и их содержание. Подготовительный этап. Сбор информации. Оценка и анализ информации. Выводы и рекомендации. Аудит кадровых документов.	
4	Раздел 4. Аудит кадрового потенциала организации лекционное занятие.	Оценка работников организации с точки зрения степени их соответствия требованиям работы, организации. Цели и критерии оценки персонала. Методы оценки потенциала работников. Технология ассессмент-центра. Диагностика управленческого, инновационного потенциала персонала.	4
5	Раздел 5. Аудит кадровых процессов в организации.	Аудит процесса адаптации персонала в организации. Показатели и методы аудита процессов развития персонала: обучения, оценки персонала, управления карьерой.	2
6	Раздел 6. Аудит мотивации труда персонала.	Разбор кейса	1
7	Раздел 7. Роль и функции контроллинга в системе управления персоналом лекционное занятие.	Контроллинг как механизм саморегулирования, обеспечивающий обратную связь в системе управления. Функции контроллинга. Взаимосвязь контроллинга, аудита персонала и мониторинга в кадровой сфере. Основные объекты контроллинга	1
<b>Всего за 7 семестр</b>			<b>17</b>

### 3.3. Самостоятельная работа студента (СРС)

№ п/п	Номер и наименование раздела дисциплины	Содержание учебного задания	Объем, часов
1	Раздел 1. Аудит персонала как разновидность управленческого аудита лекционное занятие.	Объекты и субъекты кадрового аудита. Внешний аудит, внутренний аудит, самоаудит. Принципы аудиторской проверки	8
2	Раздел 2. Методологическое обеспечение и методы аудита персонала.	Особенности системного, локального и тематического аудита. Стратегический и управленческий аудит. Особенности применяемых аудиторских методов и методик. Организационно-статистические методы аудита персонала. Экономические методы. Социально-психологические методы.	8
3	Раздел 3. Процесс аудита персонала и его основные этапы.	Общий план и программа аудита персонала. Аудиторский риск, его виды. Оценка аудиторского риска. Аудиторское заключение. Структура аудиторского заключения.	9
4	Раздел 4. Аудит кадрового потенциала организации лекционное занятие.	Подготовка к практической игре.	8
5	Раздел 5. Аудит кадровых процессов в организации.	Демонстрация презентаций и кейсов	8
6	Раздел 6. Аудит мотивации труда персонала.	Аудит мотивации персонала и его методы. Аудит системы компенсаций: показатели и методы. Аудит системы оплаты труда и ее эффективности, социальных льгот и компенсаций. Структура и дифференциация социального пакета. Аудит форм и методов	8

		нематериальной мотивации. Исследование организационной культуры как фактора мотивации персонала.	
7	Раздел 7. Роль и функции контроллинга в системе управления персоналом лекционное занятие.	Подготовка проектов по теме.	8
Всего за 7 семестр			57

#### 4. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

СЕМЕСТР	НЕДЕЛИ СЕМЕСТРА																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
7		ТекК		ВПЗ		ДР			Дисск.	ДР				Дел. игр		ДР	диф. зач.

Условные обозначения:

- ДР – диагностическая работа;
- ТекК – вопросы для текущего контроля;
- ВПЗ – вопросы/задания по темам ПЗ;
- Дисск. – дискуссия;
- Дел. игр – деловая игра;
- диф. зач. – дифференцированный зачет.

**Текущий контроль успеваемости** студентов проводится в дискретные временные интервалы в следующих формах:

- диагностическая работа;
- вопросы для текущего контроля;
- вопросы/задания по темам ПЗ;
- дискуссия;
- деловая игра.

**Промежуточная аттестация** проводится в формах:

- дифференцированный зачет.



## 5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 5.1. Основная литература по дисциплине:

1. А. Н. Асаул, И. В. Дроздова, М. Г. Квициния. . Управление затратами и контроллинг. Москва: Юрайт, 2020, эл. рес.
2. О. Н. Волкова. . Управленческий учёт. Москва: Юрайт, 2021, эл. рес.
3. Т. Н. Лобанова. . Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Москва: Юрайт, 2020, эл. рес.

### 5.2. Дополнительная литература по дисциплине:

1. Ю. Г. Одегов, Т. В. Никонова. . Аудит и контроллинг персонала. М.: Альфа-Пресс, 2006, 1 экз.

### 5.3. Периодические издания:

1. Кадровое дело.

### 5.4. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины, электронные библиотечные системы:

1. [http://library.voenmeh.ru/jirbis2/index.php?option=com\\_irbis&view=irbis&Itemid=474](http://library.voenmeh.ru/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=474) —  
Фундаментальная библиотека БГТУ «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова.

### Современные профессиональные базы данных:

1. <https://rusneb.ru> – Национальная электронная библиотека (НЭБ);
2. <https://cyberleninka.ru/> - Научная электронная библиотека «Киберленинка»;  
<http://www.rfbr.ru/rffi/ru/library> - Полнотекстовая электронная библиотека Российского фонда фундаментальных исследований.

### Информационные справочные системы:

1. Техэксперт – Информационный портал технического регулирования: Нормы, правила, стандарты РФ;
2. [http://library.voenmeh.ru/jirbis2/index.php?option=com\\_irbis&view=irbis&Itemid=457](http://library.voenmeh.ru/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=457) - БД ГОСТов собственной генерации БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова;
3. <http://www.consultant.ru/>- КонсультантПлюс- информационный портал правовой информации.

### 5.5. Программное обеспечение:

не требуется.

### 5.6. Информационные технологии:

взаимодействие с обучающимися посредством ЭИОС Moodle БГТУ «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова.

## **6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **6.1. Лекционные занятия:**

специализированные требования по оборудованию отсутствуют; аудитория с посадочными местами по количеству студентов; доска.

### **6.2. Практические занятия:**

1. Проектор;
2. Интерактивная доска.

### **6.3. Прочее:**

1. рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет;
2. рабочие места студентов, оснащенные компьютерами с доступом в Интернет, предназначенные для работы в электронной образовательной среде.

### Аннотация рабочей программы

Дисциплина **АУДИТ И КОНТРОЛЛИНГ ПЕРСОНАЛА** является дисциплиной **обязательной части блока 1** программы подготовки по направлению *38.03.03 Управление персоналом*. Дисциплина реализуется на факультете *Р Международного промышленного менеджмента и коммуникации БГТУ "ВОЕНМЕХ"* им. Д.Ф. Устинова кафедрой **Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ**.

Дисциплина нацелена на формирование *компетенций*:  
ОПК-3 способность разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с изучением основных категорий, видов, принципов аудита и контроллинга в сфере труда и управления персоналом; изучением показателей и методов аудита кадрового потенциала организации, формированием навыков диагностики состояния управления персоналом, кадрового потенциала и разработки аудиторского заключения.

Программой дисциплины предусмотрены следующие **виды контроля**:

**Текущий контроль успеваемости** студентов проводится в дискретные временные интервалы в следующих формах:

- диагностическая работа;
- вопросы для текущего контроля;
- вопросы/задания по темам ПЗ;
- дискуссия;
- деловая игра.

**Промежуточная аттестация** проводится в формах:

- дифференцированный зачет.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет **3 з.е., 108 ч.** Программой дисциплины предусмотрены лекционные занятия (**34 ч.**), практические занятия (**17 ч.**), самостоятельная работа студента (**57 ч.**).

## ТЕХНОЛОГИИ И ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ

### Рекомендации по освоению дисциплины для студента

Трудоемкость освоения дисциплины составляет 108 ч., из них 51 ч. аудиторных занятий, и 57 ч., отведенных на самостоятельную работу студента.

Рекомендации по распределению учебного времени по видам самостоятельной работы и разделам дисциплины приведены в таблице.

Контроль освоения дисциплины производится в соответствии с Положением о текущем, рубежном контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

Формы контроля и критерии оценивания приведены в приложении 3 к Рабочей программе.

Наименование работы	Рекомендуемая литература	Трудоемкость, час.
<b>Раздел 1. Аудит персонала как разновидность управленческого аудита лекционное занятие.</b>		
Объекты и субъекты кадрового аудита. Внешний аудит, внутренний аудит, самоаудит. Принципы аудиторской проверки	Ю. Г. Одегов, Т. В. Никонова. . Аудит и контроллинг персонала: М.: Альфа-Пресс, 2006 (1, 2, 3)	8
Итого по разделу 1		8
<b>Раздел 2. Методологическое обеспечение и методы аудита персонала.</b>		
Особенности системного, локального и тематического аудита. Стратегический и управленческий аудит. Особенности применяемых аудиторских методов и методик. Организационно-статистические методы аудита персонала. Экономические методы. Социально-психологические методы.	А. Н. Асаул, И. В. Дроздова, М. Г. Квицинция. . Управление затратами и контроллинг: Москва: Юрайт, 2020 (20)	8
Итого по разделу 2		8
<b>Раздел 3. Процесс аудита персонала и его основные этапы.</b>		
Общий план и программа аудита персонала. Аудиторский риск, его виды. Оценка аудиторского риска. Аудиторское заключение. Структура аудиторского заключения.	Ю. Г. Одегов, Т. В. Никонова. . Аудит и контроллинг персонала: М.: Альфа-Пресс, 2006 (1, 2, 3)	9
Итого по разделу 3		9
<b>Раздел 4. Аудит кадрового потенциала организации лекционное занятие.</b>		
Подготовка к практической игре.	А. Н. Асаул, И. В. Дроздова, М. Г. Квицинция. . Управление затратами и контроллинг: Москва: Юрайт, 2020 (1, 2, 3)	8
Итого по разделу 4		8
<b>Раздел 5. Аудит кадровых процессов в организации.</b>		
Демонстрация презентаций и кейсов	Ю. Г. Одегов, Т. В. Никонова. . Аудит и контроллинг персонала: М.: Альфа-Пресс, 2006 (1, 2, 3)	8

	Альфа-Пресс, 2006 (1, 2, 3)	
Итого по разделу 5		8
<b>Раздел 6. Аудит мотивации труда персонала.</b>		
Аудит мотивации персонала и его методы. Аудит системы компенсаций: показатели и методы. Аудит системы оплаты труда и ее эффективности, социальных льгот и компенсаций. Структура и дифференциация социального пакета. Аудит форм и методов нематериальной мотивации. Исследование организационной культуры как фактора мотивации персонала.	Т. Н. Лобанова. . Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Москва: Юрайт, 2020 (1, 2, 3)	8
Итого по разделу 6		8
<b>Раздел 7. Роль и функции контроллинга в системе управления персоналом лекционное занятие.</b>		
Подготовка проектов по теме.	О. Н. Волкова. . Управленческий учёт: Москва: Юрайт, 2021 (1, 2, 3)	8
Итого по разделу 7		8

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Фонд оценочных средств, позволяющие оценить результаты обучения по данной дисциплине, включают в себя:

- диагностическая работа
- вопросы для текущего контроля;
- вопросы/задания по темам ПЗ;
- деловая игра;
- дискуссия;
- дифференцированный зачет.

### Критерии оценивания

#### Диагностическая работа

Диагностическая работа проводится в форме теста в ЭИОС Moodle:

- при правильном ответе менее чем на 60% вопросов - не аттестация;
- при правильном ответе на 60% вопросов и более - аттестация.

#### Вопросы для текущего контроля

- а) студент свободно, достаточно подробно излагает изученный материал, демонстрирует понимание пройденной теме - 5 баллов;
- б) студент, в целом, владеет изученным материалом, но не достаточно полно демонстрирует понимание, мало пользуется терминологией - 4 балла;
- в) студент слабо владеет изученным материалом, плохо понимает процессы, практически не пользуется терминологией - 3 балла;
- г) ответ, не соответствующий требованиям пунктов а), б) и в), - 0 баллов.

#### Вопросы/задания по темам ПЗ

- а) студент свободно, достаточно подробно излагает изученный материал, демонстрирует понимание пройденной теме - 5 баллов;
- б) студент, в целом, владеет изученным материалом, но не достаточно полно демонстрирует понимание, мало пользуется терминологией - 4 балла;
- в) студент слабо владеет изученным материалом, плохо понимает процессы, практически не пользуется терминологией - 3 балла;
- г) ответ, не соответствующий требованиям пунктов а), б) и в), - 0 баллов.

#### Деловая игра

Активность участника, умение оперировать теоретическими знаниями

#### Дискуссия

Оцениваемые показатели.

1. соответствие содержания ответа обсуждаемому вопросу: - соответствует - не соответствует.
2. логическая последовательность его изложения
3. аргументированность и обоснованность ответа
4. наличие собственных суждений по проблеме
5. лаконичное и грамотное изложение материала
6. поиск новых идей и выдвижение контридей в процессе обсуждения

#### Дифференцированный зачет

В каждом билете содержится по 2 вопроса

- Критерии оценки:
- а) студент свободно, достаточно подробно излагает изученный материал, демонстрирует понимание информационных процессов по всем пройденным темам, пользуется терминологией - 10 баллов;
- б) студент, в целом, владеет изученным материалом, но не достаточно полно демонстрирует понимание процессов по пройденным темам, мало пользуется терминологией - 6 баллов;
- в) студент слабо владеет изученным материалом, плохо понимает процессы, практически не пользуется терминологией - 3 балла;

- г) ответ, не соответствующий требованиям пунктов а), б) и в), - 0 баллов.- оценка «не зачтено»
- Для получения зачета необходимо набрать не менее 6 баллов.

КУРС	СЕМЕСТР	Наименование разделов и дидактических единиц	ВСЕГО	Аудиторные занятия в контактной форме			Самостоятельная работа студентов	Формируемая компетенция, %	НАИМЕНОВАНИЕ ОЦЕНОЧНОГО СРЕДСТВА
				ВСЕГО	Лекции	Практические занятия		ОПК-3	
4	7	Раздел 1. Аудит персонала как разновидность управленческого аудита лекционное занятие.	14	6	4	2	8	15	Вопросы для текущего контроля
4	7	Раздел 2. Методологическое обеспечение и методы аудита персонала.	16	8	5	3	8	15	Вопросы/ задания по темам ПЗ
4	7	Раздел 3. Процесс аудита персонала и его основные этапы.	18	9	5	4	9	15	Вопросы/ задания по темам ПЗ
4	7	Раздел 4. Аудит кадрового потенциала организации лекционное занятие.	17	9	5	4	8	15	Деловая игра
4	7	Раздел 5. Аудит кадровых процессов в организации.	15	7	5	2	8	10	Вопросы для текущего контроля
4	7	Раздел 6. Аудит мотивации труда персонала.	14	6	5	1	8	10	Вопросы для текущего контроля
4	7	Раздел 7. Роль и функции контроллинга в системе управления персоналом лекционное занятие.	14	6	5	1	8	20	Дискуссия
Всего за 7 семестр			108	51	34	17	57	100	
Всего по дисциплине			108	51	34	17	57	100	



## Критерии оценивания

### ОПК-3

*Вопросы открытого типа:*

- № 1 **Какие выделяют группы аудиторских стандартов:**
- № 2 **Какие затраты на персонал выделяют для принятия и планирования управленческих решений:**
- № 3 **Документ, содержащий общий размер затрат на персонал, их состав по статьям расходов с разбивкой по плановым периодам, называется:**
- № 4 **Достоинствами бюджетов затрат на содержание персонала являются:**
- № 5 **Главная целевая функция аудита – это:**
- № 6 **Задачами анализа фонда заработной платы при аудите персонала являются:**
- № 7 **Основными задачами аудита персонала являются:**
- № 8 **Информация, предоставляемая системой контроллинга, должна отвечать таким требованиям как:**
- № 9 **Критериям оценки программы повышения квалификации при аудите персонала являются**
- № 10 **Главной задачей контроллинга является:**

*Вопросы закрытого типа:*

- № 1 **Анализ средней заработной платы является этапом анализа использования фонда заработной платы при проведении аудита персонала**
- А) Да
- Б) Нет
- № 2 **Анализ трудовых показателей является основой проведения аудита персонала**
- А) Да
- Б) Нет
- № 3 **Аналитическими методами аудита персонала являются:**
- А) Методы анализа «будущего»
- Б) Математические и статистические методы экономического анализа
- В) Причинно-следственный анализ
- № 4 **Аспектами аудита увольнений являются:**
- А) Текучесть кадров
- Б) Баланс движения кадров
- № 5 **Аспектами контроллинга являются:**
- А) Стратегический
- Б) Оперативный
- № 6 **Аудит персонала направлен на поиск резервов системы карьерного роста:**
- А) Да
- Б) Нет
- № 7 **Аудит рабочих мест предполагает проведение экспертизы использования работников**
- А) Да
- Б) Нет
- № 8 **Аудит, контроллинг и мониторинг персонала взаимосвязаны:**
- А) Да

- № 9      Б) Нет  
Аудитор оценивает соответствие процедур и содержания кадрового планирования стратегическим целям и задачам организации:
- А) Да
- № 10      Б) Нет  
Аудитор проверяет, насколько предприятие осознает важность развития карьеры:
- А) Да
- Б) Нет