

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

УТВЕРЖДАЮ
Директор Таганрогского института
имени А. П. Чехова (филиала)
РГЭУ (РИНХ)
_____ С. А. Петрушенко
«20» мая 2025 г.

**Рабочая программа дисциплины
Кадровый аудит**

Направление подготовки
44.04.01 Педагогическое образование

Направленность (профиль) программы магистратуры
44.04.01.22 Управление в системе образования

Для набора 2025 года

Квалификация
Магистр

КАФЕДРА экономики и гуманитарно-правовых дисциплин**Распределение часов дисциплины по семестрам / курсам**

Курс Вид занятий	2		Итого	
	уп	рп		
Лекции	2	2	2	2
Практические	6	6	6	6
Итого ауд.	8	8	8	8
Контактная работа	8	8	8	8
Сам. работа	60	60	60	60
Часы на контроль	4	4	4	4
Итого	72	72	72	72

ОСНОВАНИЕ

Учебный план утвержден учёным советом вуза от 28.02.2025 протокол № 9.

Программу составил(и): канд. экон. наук, Проф., Грищенко О.В.

Зав. кафедрой: Сердюкова Ю.А.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	формирование у студентов компетенций в области проведения кадрового аудита на основе системно-организованных знаний о направлениях и содержании аудиторской деятельности в управлении персоналом и умений применять их в практической деятельности.
-----	---

2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

ОПК-1:	Способен осуществлять и оптимизировать профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере образования и нормами профессиональной этики
ОПК-1.1:	Знает и понимает приоритетные направления и тенденции развития отечественной системы образования, нормативные основания (законы, правовые акты и др.), регламентирующие ее деятельность
ОПК-1.2:	Применяет основные нормативные правовые акты в системе образования и профессиональной деятельности с учетом норм профессиональной этики, учитывает актуальные проблемы в сфере образования с целью оптимизации профессиональной деятельности
ОПК-1.3:	Осуществляет профессиональную деятельность на основе правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики
ПКР-6:	Способен управлять деятельностью образовательной организации, координировать взаимодействие участников образовательного процесса, социальных и образовательных институтов
ПКР-6.1:	Проявляет лидерские качества при работе в команде единомышленников
ПКР-6.2:	Способен организовывать и координировать взаимодействие участников образовательного процесса
УК-1:	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий
УК-1.1:	Знает методы критического анализа и оценки проблемных ситуаций на основе системного подхода, способы поиска вариантов решения поставленной проблемной ситуации
УК-1.2:	Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними, осуществляет поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации, определяет стратегию достижения поставленной цели
УК-1.3:	Владеет навыками критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода и определения стратегии действий для достижения поставленной цели

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

содержание аудита человеческих ресурсов и методы диагностики организационной культуры; процедуру оценки эффективности реализации кадровых решений в системе управления человеческими ресурсами; направления и содержание аудиторской деятельности, процессы групповой динамики (соответствует УК 1.1-1.3)

Уметь:

осуществлять программы адаптации, развития, оценки, мотивации, высвобождения персонала образовательной организации; разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность с точки зрения нормативной базы и норм профессиональной этики; проводить аудит человеческих ресурсов, подбирать инструментарий и программу проведения кадрового аудита (соответствует ОПК 1.1-1.3)

Владеть:

применения основных теорий мотивации для решения стратегических и оперативных управленческих задач; осуществления диагностики организационной культуры взаимодействия участников образовательных отношений, социальных и образовательных институтов; разработки и обоснования предложения по совершенствованию организационной культуры образовательной организации, а также развитию персонала по итогам проводимого аудита человеческих ресурсов (соответствует ПКР 6.1-6.3)

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Раздел 1. Правовые основы кадрового аудита

№	Наименование темы, краткое содержание	Вид занятия / работы / форма ПА	Семестр / Курс	Количество часов	Компетенции
1.1	Тема 1. Назначение и нормативно-правовые основы кадрового аудита. Понятие, назначение и правовые основы внутреннего аудита. Использование кадрового аудита в современном менеджменте для реализации кадровой политики и	Лекционные занятия	2	2	ПКР-6 ОПК-1 УК-1 УК-1.1

	стратегического управления.				УК-1.2 УК-1.3 ОПК-1.1 ОПК-1.2 ОПК-1.3 ПКР-6.1 ПКР-6.2
1.2	Изучение литературы по теме 1. Назначение и нормативно-правовые основы кадрового аудита. Выбор темы реферата и подбор литературы по теме (Приложение1).	Самостоятельная работа	2	10	ПКР-6 ОПК-1 УК-1 УК-1.1 УК-1.2 УК-1.3 ОПК-1.1 ОПК-1.2 ОПК-1.3 ПКР-6.1 ПКР-6.2

Раздел 2. Технология проведения кадрового аудита

№	Наименование темы, краткое содержание	Вид занятия / работы / форма ПА	Семестр / Курс	Количество часов	Компетенции
2.1	Тема 2. Аудит документационного обеспечения деятельности поуправлению персоналом. 2.1. Аудит кадрового делопроизводства. 2.2. Аудит регламентов социально-трудовых отношений. 2.3. Аудит регламентации кадровых процессов: анализ системы оплаты труда работников, экспертиза документации по охране труда, регламенты по наймусотрудников, аттестации, работы с кадровым резервом и др.	Практические занятия	2	2	ПКР-6 ОПК-1 УК-1 УК-1.1 УК-1.2 УК-1.3 ОПК-1.1 ОПК-1.2 ОПК-1.3 ПКР-6.1 ПКР-6.2
2.2	Изучение литературы и подготовка к практическому занятию по теме 2. Аудит документационного обеспечения деятельности по управлению персоналом. Подготовка реферата по выбранной теме (Приложение1).	Самостоятельная работа	2	20	ПКР-6 ОПК-1 УК-1 УК-1.1 УК-1.2 УК-1.3 ОПК-1.1 ОПК-1.2 ОПК-1.3 ПКР-6.1 ПКР-6.2
2.3	Тема 3. Аудит кадрового потенциала образовательной организации. 3.1.Сущность интеллектуального и человеческого капитала и их структура. Оценка человеческого капитала. 3.2. Сущность, виды и составляющие элементы трудового потенциала организации. Оценка трудового потенциала организации. 3.3. Анализ списочного состава работников. Оценка укомплектованности кадрового состава. Оценка образовательного и профессионально-квалификационного уровня персонала. Анализ структуры кадрового состава. Оценка текучести кадров, движения работников организации. 3.4. Социально-психологическая диагностика персонала организации. Решение задач по теме с применением пакета Microsoft Office.	Практические занятия	2	2	ПКР-6 ОПК-1 УК-1 УК-1.1 УК-1.2 УК-1.3 ОПК-1.1 ОПК-1.2 ОПК-1.3 ПКР-6.1 ПКР-6.2
2.4	Изучение литературы и подготовка к практическому занятию по теме 3. Аудит кадрового потенциала образовательной организации. Подготовка реферата по выбранной теме (Приложение1).	Самостоятельная работа	2	20	ПКР-6 ОПК-1 УК-1 УК-1.1 УК-1.2 УК-1.3 ОПК-1.1 ОПК-1.2 ОПК-1.3 ПКР-6.1 ПКР-6.2
2.5	Тема 4. Аудит кадровых процессов. 4.1.Определение аудита кадровых процессов, объект и организационные задачи данного аудита, основные составляющие: аудит кадровой политики образовательной организации, аудит найма и увольнения персонала. 4.2. Аудит адаптации персонала; аудит аттестации, обучения и развития и мотивации персонала и стимулирования	Практические занятия	2	2	ПКР-6 ОПК-1 УК-1 УК-1.1 УК-1.2 УК-1.3

	труда. 4.3. Диагностика организационной культуры .				ОПК-1.1 ОПК-1.2 ОПК-1.3 ПКР-6.1 ПКР-6.2
2.6	Изучение литературы по теме 4. Аудит кадровых процессов. Подготовка к тестированию (Приложение1).	Самостоятельная работа	2	10	ПКР-6 ОПК-1 УК-1 УК-1.1 УК-1.2 УК-1.3 ОПК-1.1 ОПК-1.2 ОПК-1.3 ПКР-6.1 ПКР-6.2
2.7	Подготовка к промежуточной аттестации	Зачет	2	4	ПКР-6 ОПК-1 УК-1 УК-1.1 УК-1.2 УК-1.3 ОПК-1.1 ОПК-1.2 ОПК-1.3 ПКР-6.1 ПКР-6.2

4. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Структура и содержание фонда оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации представлены в Приложении 1 к рабочей программе дисциплины.

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Учебные, научные и методические издания

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Библиотека / Количество
1	Суглобов А. Е., Жарылгасова Б. Т., Савин В. Ю., Хмелев С. А., Донцов И. А., Суглобов А. Е.	Аудит: учебник	Москва: Дашков и К°, 2020	http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573340
2	Левушкина, С. В.	Кадровая политика и кадровый аудит организаций: учебное пособие	Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2014	http://www.iprbookshop.ru/47307.html
3	Кургаева, Ж. Ю.	Кадровая политика и кадровый аудит организации: учебно-методическое пособие	Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2017	http://www.iprbookshop.ru/79298.html

5.1. Учебные, научные и методические издания

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Библиотека / Количество
1	Крышкин О.	Настольная книга по внутреннему аудиту: риски и бизнес-процессы: практическое пособие	Москва: Альпина Паблишер, 2016	http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279758
2	Булыга Р. П.	Аудит: учебник	Москва: Юнити, 2015	http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=426481
3	Ситнов А. А.	Международные стандарты аудита: учебник	Москва: Юнити-Дана : Закон и право, 2017	http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=562329
4		Международный бухгалтерский учет: журнал	Москва: Финансы и кредит, 2021	http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=607631

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Библиотека / Количество
5	Ситнов, А. А.	Международные стандарты аудита: учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки «экономика», квалификация «магистр»	Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2014	http://www.iprbookshop.ru/20970.html
6	Горбатова, Е. Ф., Узунова, Н. С.	Внутренний контроль и аудит: учебное пособие	Симферополь: Университет экономики и управления, 2017	http://www.iprbookshop.ru/73264.html

5.2. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

База статистических данных Росстата. – Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/statistic>
 Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU. – Режим доступа: <http://elibrary.ru>.
 Государственная публичная научно-техническая библиотека России (ГПНТБ России). – Режим доступа: <http://gpntb.ru/>.
 Сайт: Бух.учет, налоги, аудит. – Режим доступа: <http://www.buhgalteria.ru>
 Сайт института профессиональных бухгалтеров и аудиторов. – Режим доступа: <http://www.ipbr.ru>

5.3. Перечень программного обеспечения

Гарант (учебная версия)
OpenOffice

5.4. Учебно-методические материалы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья

При необходимости по заявлению обучающегося с ограниченными возможностями здоровья учебно-методические материалы предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям здоровья и восприятия информации. Для лиц с нарушениями зрения: в форме аудиофайла; в печатной форме увеличенным шрифтом. Для лиц с нарушениями слуха: в форме электронного документа; в печатной форме. Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в форме электронного документа; в печатной форме.

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Помещения для всех видов работ, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимой специализированной учебной мебелью и техническими средствами обучения:

- столы, стулья;
- персональный компьютер / ноутбук (переносной);
- проектор;
- экран / интерактивная доска.

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Методические указания по освоению дисциплины представлены в Приложении 2 к рабочей программе дисциплины.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

1.1 Показатели и критерии оценивания компетенций:

ЗУН, составляющие компетенцию	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Средства оценивания
код и наименование компетенции			
УК-1: Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий			
<i>Знать:</i> - содержание аудита человеческих ресурсов и методы диагностики организационной культуры	Изучение, поиск и сбор необходимой информации	Полное, развернутое, грамотное и логическое изложение вопроса; правильность выполнения тестового задания	Э – вопросы к зачету. Темы реферата 1-25
<i>Уметь:</i> - осуществлять программы адаптации, развития, оценки, мотивации, высвобождения персонала образовательной организации;	Решение практико-ориентированных заданий	Полнота и правильность решения, наличие выводов	
<i>Владеть:</i> - применения основных теорий мотивации для решения стратегических и оперативных управленческих задач	Решение практико-ориентированных заданий.	Наличие проведенного анализа показателей и грамотная интерпретация полученных результатов.	
ОПК-1: Способен осуществлять и оптимизировать профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере образования и нормами профессиональной этики			
<i>Знать:</i> процедуру оценки эффективности реализации кадровых решений в системе управления человеческими ресурсами;	Изучение, поиск и сбор необходимой информации	Полное, развернутое, грамотное и логическое изложение вопроса; правильность выполнения тестового задания	Э – вопросы к зачету. Темы реферата 1-25
<i>Уметь:</i> разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность с точки зрения нормативной базы	Решение практико-ориентированных заданий	Полнота и правильность решения, наличие выводов	

и норм профессиональной этики			
<i>Владеть:</i> навыками осуществления диагностики организационной культуры взаимодействия участников образовательных отношений, социальных и образовательных институтов	Решение практико-ориентированных заданий.	Наличие проведенного анализа показателей и грамотная интерпретация полученных результатов.	
ПКР-6: Способен управлять деятельностью образовательной организации, координировать взаимодействие участников образовательного процесса, социальных и образовательных институтов			
<i>Знать:</i> направления и содержание аудиторской деятельности, процессы групповой динамики	Изучение, поиск и сбор необходимой информации	Полное, развернутое, грамотное и логическое изложение вопроса; правильность выполнения тестового задания	Э – вопросы к зачету. Темы реферата 1-25
<i>Уметь:</i> проводить аудит человеческих ресурсов, подбирать инструментарий и программу проведения кадрового аудита	Решение практико-ориентированных заданий	Полнота и правильность решения, наличие выводов	
<i>Владеть:</i> навыками разработки и обоснования предложения по совершенствованию организационной культуры образовательной организации, а также развитию персонала по итогам проводимого аудита человеческих ресурсов.	Решение практико-ориентированных заданий.	Наличие проведенного анализа показателей и грамотная интерпретация полученных результатов.	

1.2 Шкалы оценивания:

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация осуществляется в рамках накопительной балльно-рейтинговой системы в 100-балльной шкале:

- 84-100 баллов (оценка «отлично»)
- 67-83 баллов (оценка «хорошо»)
- 50-66 баллов (оценка «удовлетворительно»)
- 0-49 баллов (оценка «неудовлетворительно»)

2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Вопросы к зачету

1. Понятие аудита персонала. Субъекты и объект кадрового аудита.
2. Цели и задачи кадрового аудита.
3. Место аудита персонала в системе управления организацией. Уровни кадрового консалтинга и аудита.
4. Принципы и методы проведения кадрового аудита.
5. Аудит кадрового потенциала организации.
6. Функции системы управления персоналом организации с точки зрения кадрового консалтинга и аудита.
7. Направления анализа экономической эффективности деятельности по управлению персоналом в организации.
8. Этапы проведения аудита персонала. Их характеристики и особенности.
9. Понятие кадрового консалтинга. Субъекты и объект кадрового консалтинга.
10. Цели и задачи объект кадрового консалтинга.
11. Принципы и методы проведения кадрового консалтинга.
12. Психологические, экономические и управленческие технологии и подходы к проведению кадрового консалтинга.
13. Виды аудиторской информации.
14. Требования к аудиторской информации.
15. Методы получения и источники информации для оценки системы управления персоналом в организации.
16. Локальные НПА организации регламентирующие проведение кадрового аудита.
17. Виды рисков связанных с оценкой эффективности системы управления человеческими ресурсами организации.
18. Методы снижения рисков, возникающих при проведении кадрового аудита.
19. Структура аудиторского заключения по результатам проведения кадрового аудита.
20. Требования к составлению итоговой части аудиторского заключения.
21. Подходы к анализу показателей кадрового аудита. Примеры расчета показателей, используемых для оценки эффективности системы управления персоналом.
22. Методы анализа социально-психологического климата в организации.
23. Механизмы улучшения социально-психологического климата в организации.
24. Оптимизация деятельности специализированных функциональных подразделений по управлению персоналом.
25. Механизмы совершенствования программ развития персонала в организации.
26. Механизмы планирования и оптимизации затрат на персонал.
27. Механизмы снижения текучести кадров и повышения производительности труда.

Критерии оценивания:

- 84-100 баллов (оценка «отлично») - наличие твердых и достаточно полных знаний в объеме пройденной программы дисциплины в соответствии с поставленными программой курса целями и задачами обучения;

-67-83 балла (оценка «хорошо») - четкое изложение материала, допускаются отдельные логические и стилистические погрешности, неуверенность и неточность ответов на дополнительные и наводящие вопросы;

-50-66 баллов (оценка «удовлетворительно») - наличие некоторых знаний в объеме пройденной программы дисциплины в соответствии с поставленными программой курса целями и задачами обучения; затрудняется ответить на дополнительные вопросы;

- 0-49 баллов (оценка «неудовлетворительно») - ответы не связаны с вопросами, наличие грубых ошибок в ответе, непонимание сущности излагаемого вопроса, неуверенность и неточность ответов на дополнительные и наводящие вопросы.

ТЕСТЫ

1. Аудит подразумевает:

- а) проверку состояния финансово-хозяйственной деятельности предприятия;
- б) разработку предложений по оптимизации хозяйственной деятельности;
- в) ведение и восстановление учета;
- г) процедуру независимой оценки деятельности организации.

2. Аудит персонала подразумевает оценку:

- а) налоговой системы;
- б) системы мотивации;
- в) системы обучения;
- г) политики развития персонала.

3. Особенности, присущие человеческому капиталу:

- а) ценность, которая производит материальные ценности и услуги;
- б) результат труда можно количественно измерить;
- в) человеческий капитал находится в собственности компании;
- г) человеческий капитал — это врожденная характеристика личности.

4. Объектом аудита персонала является:

- а) экономическая служба предприятия;
- б) служба управления персоналом;
- в) трудовой коллектив (персонал) организации;
- г) менеджмент предприятия;
- д) эффективность системы управления персоналом.

5. Организационно-технологический аспект аудита персонала подразумевает:

- а) анализ степени удовлетворенности трудом сотрудников;
- б) анализ документации и отчетности с точки зрения ее правомочности и эффективности деятельности компании;
- в) анализ данных развития трудовых ресурсов;
- г) анализ взаимоотношений в коллективе;
- д) анализ системы мотивации труда;
- е) определение конкурентоспособности организации в трудовой сфере.

6. Источниками информации для социально-психологического аспекта аудита персонала являются:

- а) данные о количественном и качественном составе персонала;
- б) интервьюирование;
- в) должностные инструкции;
- г) тестирование;
- д) анкетирование.

7. Показатель в системе аудита персонала, который является наиболее важным:

- а) эффективность организации социально-трудовых отношений;
- б) рациональность методов оценки труда;
- в) оценка эффективности деятельности трудовых ресурсов;
- г) оценка текучести кадров.

8. Такой показатель эффективности работы служащих, как абсентеизм измеряет:

- а) степень удовлетворенности работников;
- б) количество самовольных невыходов на работу;
- в) текучесть кадров;
- г) количество жалоб.

9. Издержки на текучесть кадров включают:

- а) затраты на социальную безопасность и пособия по безработице;
- б) затраты от простоя оборудования;
- в) затраты на набор и отбор;
- г) затраты по производительности.

10. По характеру затрат издержки на персонал относятся:

- а) к прямым;
- б) косвенным;
- в) трудовым;
- г) прочим.

11. По времени возмещения затраты на персонал подразделяются:

- а) на долговременные;
- б) текущие;
- в) единовременные.

12. Регулирование аудиторской деятельности в РФ осуществляют:

- а) уполномоченный федеральный орган;
- б) государственных законодательных актов;
- в) Банк России;
- г) саморегулируемая организация аудиторов.

13. Аудитор может отказаться от проверки в случае:

- а) криминала;
- б) непредставления необходимой информации;
- в) отсутствия финансирования;
- г) неблагоприятной экологической обстановки;
- д) забастовки.

14. Руководители и иные должностные лица проверяемой организации должны:

- а) давать аудитору разъяснения в письменной и устной форме по запросу аудитора;
- б) ограничивать круг вопросов, подлежащих выяснению;
- в) в обязательном порядке выполнять все рекомендации аудитора по повышению эффективности системы управления персоналом;
- г) ограничить сроки проведения аудиторской проверки;
- д) разрешить проводить аудит только рядового состава организации.

15. Осуществление аудиторской проверки состоит из этапов:

- а) выявления; обработки информации и выводов;
- б) тестирования; сбора информации и отчета;
- в) подготовительного этапа; проведения аудита; заключительного этапа;
- г) сбора информации, обработки и заключения;
- д) разработки подходов к проведению проверки; сбора, обработки и анализа информации; отчета.

16. Аудиторское заключение представляется в обязательном порядке аудиторской фирмой:

- а) только клиенту;
- б) клиенту и местной налоговой службе;
- в) клиенту и всем пользователям отчетности клиента по их требованию;
- г) начальнику отдела кадров;
- д) всем заинтересованным лицам.

17. Аудиторские доказательства могут быть:

- а) внутренние;
- б) внешние;
- в) достоверные;
- г) собранные аудитором;
- д) все вышеперечисленное.

18. Цель аудита персонала:

- а) мониторинг системы управления;
- б) выявление соответствия кадрового потенциала целям организации;
- в) выявление социальных проблем (рисков);
- г) повышение эффективности управления персоналом;
- д) оптимизация кадрового состава.

19. Цель аудита персонала:

- а) оценка эффективности и производительности деятельности персонала;
- б) оценка хозяйственной деятельности организации;
- в) оценка финансовых отчетов организации;
- г) оценка системы управления, руководящего и рядового состава организации;
- д) оценка кадровой документации.

20. Без каких социальных индикаторов невозможна оценка эффективности

деятельности организации:

- а) амортизация основных фондов;
- б) профессиональный и квалификационный уровень сотрудников;
- в) уровень удовлетворенности трудом;
- г) уровень финансовых рисков;
- д) социально-психологический климат.

21. Анализ численности, структуры, движения кадров относится к сфере аудита:

- а) эффективности управления персоналом;
- б) эффективности использования персонала;
- в) оплаты труда;
- г) организации и нормирования труда;
- д) условий и охраны труда.

22. Временные характеристики развития человека принято называть:

- а) физиологическим возрастом;
- б) психологическим возрастом;
- в) хронологическим возрастом;
- г) гендером;
- д) стадиями зрелости.

23. Различие человека по гендерному типу подразумевает:

- а) биологическое различие;
- б) анатомо-биологические особенности человека;
- в) социокультурные особенности человека;
- г) ментальное различие;
- д) различие эмоциональных характеристик человека.

24. Выберите распространенные стереотипы по отношению к роли женщин в

организации:

- а) эмоциональная и физическая выносливость;
- б) ориентируют свое трудовое поведение на удовлетворение групповых потребностей;
- в) менее ориентированы на достижение успеха;
- г) могут руководить персоналом так же удачно, как мужчины;
- д) в большей степени стремятся к избеганию неудач в трудовой деятельности.

25. Какое положительное влияние, по мнению специалистов, оказывает семейный статус на эффективность трудовой деятельности человека:

- а) склонность к инновационной деятельности;
- б) мотивированность к получению вознаграждений;
- в) меньшая подверженность всякого рода заболеваниям;
- г) работа в условиях нестабильной внешней среды;
- д) высокая степень лояльности к своей организации.

Ключи к тестовым заданиям

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
г	г	а	б, в	б	а, б, в, д	а	а	б, в	а
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
б	а, в, г	б	а	в	а	а, б	г	а	в, д
21	22	23	24	25					
б	б	в	в	б, в, д					

Инструкция по выполнению:

Тестовые задания выполняются индивидуально. Из имеющегося банка тестов формируется тестовое задание, содержащее 20 тестов. Правильным является один ответ или несколько из предложенных в зависимости от задания.

Критерии оценки:

Максимальное количество баллов – 40.

Правильный ответ на каждый тест оценивается в 2 балла.

20-17 баллов – оценка «отлично»;

16-14 баллов – оценка «хорошо»;

13-11 баллов – оценка «удовлетворительно»;

10-0 баллов – оценка «неудовлетворительно».

Темы рефератов

1. Кадровый консалтинг как элемент развития кадровых служб
2. Кадровый аудит и его основные объекты
3. Место кадрового аудита в системе управления персоналом организации
4. Особенности проведения внутреннего и внешнего кадрового аудита
5. Аудит рабочих мест и найма работников в организацию
6. Сравнительная характеристика методов оценки эффективности работы персонала
7. Кадровые интервью и организация их проведения
8. Анализ политики вознаграждений при проведении кадрового аудита
9. Планирование карьеры молодого специалиста
10. Карьера как инструмент мотивации деятельности персонала
11. Мотивации персонала как фактор повышения эффективности труда
12. Аудит системы увольнений в организации
13. Проблемы пассивности работника
14. Характеристика теории мотивации персонала
15. Стимулирование трудовой деятельности персонала
16. Факторы и принципы мотивационного воздействия
17. Оценка эффективности работы службы управления персоналом в организации проведения кадрового аудита
18. Экономические методы стимулирования работников
19. Нематериальное стимулирование деятельности персонала
20. Стратегические решения в области управления человеческими ресурсами как фактор эффективности деятельности организации
21. Реализация функции планирования в управлении человеческими ресурсами
22. Роль кадровых служб в системе управления организацией
23. Человеческий капитал и его формирование
24. Сравнительный анализ подходов к управлению человеческими ресурсами
25. Стратегические решения в области управления человеческими ресурсами

Инструкция по выполнению:

Тему реферата студент выбирает индивидуально.

Критерии оценки:

Максимальное количество баллов – 60.

Критерии оценивания:

60-51 балл – изложенный материал фактически верен, демонстрируется наличие глубоких исчерпывающих знаний в области изучаемого вопроса, грамотное, свободное и логически стройное изложение материала, широкое использование дополнительной литературы;

50-42 балла – наличие твердых и достаточно полных знаний в рамках темы реферата допускаются отдельные логические и стилистические погрешности;

41-30 баллов – изложение материала реферата с отдельными ошибками;

29-0 баллов – реферат логически не закончен, содержит грубые ошибки, студент не понимает сущности излагаемого материала, не уверен в ответах на дополнительные вопросы.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания включают в себя текущий контроль и промежуточную аттестацию.

Текущий контроль успеваемости проводится с использованием оценочных средств, представленных в п. 2 данного приложения. Результаты текущего контроля доводятся до сведения студентов до промежуточной аттестации.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета.

Зачет проводится по окончании теоретического обучения до начала экзаменационной сессии. Обучающийся должен ответить на 2 теоретических вопроса по темам дисциплины. Результаты аттестации заносятся в зачетную ведомость и зачетную книжку обучающегося. Студенты, не прошедшие промежуточную аттестацию по графику сессии, должны ликвидировать задолженность в установленном порядке.

Приложение 2

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебным планом предусмотрены следующие виды занятий:

- лекции;
- практические занятия.

В ходе лекционных занятий рассматриваются вопросы правовых основ кадрового аудита и технологии его проведения, даются рекомендации для самостоятельной работы и подготовке к практическим занятиям.

В ходе практических занятий углубляются и закрепляются знания студентов по ряду рассмотренных на лекциях вопросов, развиваются навыки сбора, анализа и синтеза информации.

При подготовке к практическим занятиям каждый студент должен:

- изучить рекомендованную учебную литературу;
- подготовить ответы на все вопросы по изучаемой теме.

В процессе подготовки к практическим занятиям студенты могут воспользоваться консультациями преподавателя.

Вопросы, не рассмотренные на лекциях и практических занятиях, должны быть изучены студентами в ходе самостоятельной работы. Контроль самостоятельной работы

студентов над учебной программой курса осуществляется в ходе занятий посредством тестирования и выполнения контрольных заданий. В ходе самостоятельной работы каждый студент обязан прочитать основную и по возможности дополнительную литературу по изучаемой теме, дополнить конспекты лекций недостающим материалом, выписками из рекомендованных первоисточников. Выделить непонятные термины, найти их значение в энциклопедических словарях.

Для подготовки к занятиям, текущему контролю и промежуточной аттестации студенты могут воспользоваться электронно-библиотечными системами.

Методические рекомендации по написанию реферата, требования к его оформлению

Цель написания реферата - углублённое изучение какого-либо вопроса в рамках темы учебной дисциплины.

Тема реферата работы выбирается из списка, предложенного преподавателем. Допускается выбор свободной темы, но по согласованию с преподавателем и в рамках тем учебного плана по данной дисциплине.

Для написания реферата студенту необходимо ознакомиться, изучить и проанализировать по выбранной теме специальную литературу, включая нормативные документы, периодические публикации в журналах, сборники материалов научно-практических конференций, монографии за последние три года.

Реферат структурно должен включать:

1. Титульный лист;
2. Содержание;
3. Введение (1 п. л.);
4. Основную текстовую часть;
5. Заключение (1 п. л.);
6. Список использованных источников;
7. Приложения (при наличии).

Во введении определяются актуальность выбранной темы, ее научная и практическая значимость. Далее дается характеристика достигнутого уровня решения проблемы, указываются отечественные и зарубежные ученые-экономисты, чьи труды внесли значительный вклад в ее разработку. Во введении определяются цель и задачи реферата.

В основной текстовой части реферата раскрывается содержание темы в соответствии с поставленной целью и задачами исследования. В основной текстовой части в зависимости от темы реферата, рассматриваются экономическая сущность и содержание исследуемого вопроса. Теоретические выкладки необходимо дополнить примерами.

При написании **заключения** основная цель состоит в том, чтобы на основе краткого обобщения изложенного материала раскрыть основные выводы, рекомендации и предложения, полученные в результате проведенного исследования. Заключение должно быть кратким, обстоятельным, а также соответствовать поставленным во введении задачам.

Список использованных источников содержит перечень всех источников, которые привлекались при написании реферата. В список использованных источников обязательно включаются работы, на которые сделаны сноски по тексту реферата.

Приложения включают таблицы; графики, диаграммы, схемы и иные иллюстрации, занимающие более половины листа.

