

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Луганский государственный университет
имени Владимира Даля»

Институт управления и государственной службы
Кафедра управления персоналом и экономической теории

УТВЕРЖДАЮ:
Директор Института управления и
государственной службы
Р.Г. Харьковский
(подпись)
« » 2023 года

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
«КАДРОВЫЙ КОНСАЛТИНГ И АУДИТ»

По направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки «Управление персоналом»

Луганск – 2023

Лист согласования РПУД

Рабочая программа учебной дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом». – с.

Рабочая программа учебной дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит» составлена с учетом Федерального государственного образовательного стандарта образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от «12» августа 2020 года № 955.

СОСТАВИТЕЛИ:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом и экономической теории
Чумаченко Г.В.
старший преподаватель кафедры управления персоналом и экономической теории
Филипенко Т.В.
старший преподаватель кафедры управления персоналом и экономической теории
Литвин Р.П.

Рабочая программа учебной дисциплины утверждена на заседании кафедры управления персоналом и экономической теории
23.03.2023 года, протокол № 13.

Заведующий кафедрой _____ Чумаченко Г.В.
Переутверждена: «__» _____ 20__ года, протокол № _____

Согласована:

Директор института управления
и государственной службы _____ Р.Г. Харьковский

Рекомендована на заседании учебно-методической комиссии института управления
и государственной службы 12.04.2023 года, протокол № 8

Председатель учебно-методической комиссии института
управления и государственной службы _____ А.А. Резник

Структура и содержание дисциплины

1. Цели и задачи дисциплины, ее место в учебном процессе

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся следующих компетенций в соответствии с требованиями ФГОС и образовательной программы.

Задачами освоения дисциплины являются:

приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Кадровый консалтинг и аудит» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений (Б1.В.20). Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются:

знания:

основы менеджмента, социология и психологии управления;

умения:

анализировать производственные процессы, взаимодействовать с персоналом, решать организационные задачи;

навыки:

коммуникация, принятие управленческих решений, планирование деятельности.

Основывается на базе дисциплин: «Правоведение», «Управление персоналом», «Менеджмент», «Бухгалтерский учет».

Является основой для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы бакалавра (дипломной работы).

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов
ПК-3. Способен осуществлять деятельность по организации труда персонала, его мотивации, стимулированию и оплате, а также проводить аудит персонала для выявления проблем	ПК-3.3. Владеет методами консалтинга и аудита, в том числе по вопросам организации и безопасности труда	Знать: Источники информации, необходимые для обработки данных по кадровому консалтингу и аудиту Уметь: Обобщать и анализировать информацию, полученную

и улучшения эффективности работы		в результате исследования данных Владеть: методами отбора данных для проведения аудиторских процедур, и применения результатов аудиторской выборки
--	--	--

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов (зач. ед.)		
	Очная форма	Очно- заочная форма	Заочная форма
Общая учебная нагрузка (всего)	144 (4 зач. ед)	144 (4 зач. ед)	144 (4 зач. ед)
Обязательная контактная работа (всего) в том числе:			-
Лекции	28	12	6
Семинарские занятия	-	-	-
Практические занятия	28	10	6
Лабораторные работы	-	-	-
Курсовая работа (курсовой проект)	-	-	-
Другие формы и методы организации образовательного процесса (<i>расчетно-графические работы, индивидуальные задания и т.п.</i>)	-	-	-
Самостоятельная работа студента (всего)	88	122	132
Форма аттестации	экзамен	экзамен	экзамен

4.2. Содержание разделов дисциплины

Дисциплина изучается в 8 семестре.

Тема 1. ПРЕДМЕТ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ «КАДРОВЫЙ КОНСАЛТИНГ И АУДИТ»

Предмет, содержание и задачи дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит». Понятие кадрового консалтинга и аудита персонала. Предмет и объекты изучения, их актуальность и значимость в условиях рыночной экономике. Цели, задачи и содержание дисциплины.

Тема 2. ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО КОНСАЛТИНГА

Основные источники развития организационного консультирования (школа групповой динамики К. Левина, социометрия Дж. Морено, практика лабораторного тренинга (Т-группы) В. Бенниса, исследования межгрупповых отношений М. Шерифа). Развитие рынка консалтинговых услуг. Зарубежный и отечественный опыт управленческого консультирования. Современные

подходы к исследованию организационного развития: трансформационное и эволюционное направление (структурное и процессуальное). Специфика процесса консультирования в российских организациях.

Тема 3. СУЩНОСТЬ, СОДЕРЖАНИЕ И ФУНКЦИИ КАДРОВОГО КОНСАЛТИНГА, ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ КАДРОВОГО КОНСАЛТИНГА, ЕГО МЕТОДЫ И ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Кадровый консалтинг как направление управленческого консультирования. Сущность и содержание кадрового консалтинга. Отечественный и зарубежный рынок кадрового консалтинга. Методологические подходы к кадровому консалтингу. Необходимость кадрового консалтинга в различных условиях развития бизнеса: при перестройке системы управления бизнесом с целью повышения финансовых и производственных показателей, подготовке к слиянию или поглощению, централизации или децентрализации менеджмента в целом или по отдельным направлениям деятельности. Цели и задачи кадрового консалтинга в зависимости от степени развития системы управления персоналом организации.

Содержание и процедуры кадрового консалтинга. Оптимизация системы управления персоналом как основная цель кадрового консалтинга. Основные этапы оптимизации системы управления персоналом: предварительная диагностика состояния системы управления персоналом, реорганизация подсистем управления персоналом, внедрение и сопровождение. Оптимизация организационной и функциональной структуры системы управления персоналом. Оптимизация функций управления персоналом. Оптимизация технологий управления персоналом. Критерии выбора консультантов в области управления персоналом. Методы кадрового консалтинга. Оформление результатов кадрового консалтинга. Оценка эффективности кадрового консалтинга.

Тема 4. СУЩНОСТЬ АУДИТА ПЕРСОНАЛА, ЕГО ОСНОВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ

Методологические аспекты аудита персонала. Методологические подходы к аудиту персонала организации. Сущность и основные элементы концепции аудита персонала. Персонал организации, его деятельность как объект аудита. Основные аспекты аудита в трудовой сфере: организационно-технологический, социально-психологический, экономический. Цели и задачи аудита персонала.

Тема 5. МЕТОДЫ И ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ АУДИТА ПЕРСОНАЛА

Виды аудита персонала. Методы аудита персонала. Технология аудита персонала. Основные этапы аудита: подготовительный, сбор информации, анализ и обработка информации, оценка эффективности аудиторской проверки. Цели и содержание этапов аудита.

Тема 6. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОВЕДЕНИЯ АУДИТА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Методические основы проведения аудита персонала в организации. Основные показатели аудита персонала в организации. Методика проведения аудита персонала. Стандарты аудита персонала. Основные источники информации, используемые при проведении аудита в социально-трудовой сфере: законы и инструкции; трудовые показатели; анкетирование и интервьюирование работников. Задачи и основные направления анализа трудовых показателей при проведении аудита персонала. Совершенствование системы управления персоналом организации на основе аудита персонала. Оценка эффективности аудита персонала.

Тема 7. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ АУДИТА ПЕРСОНАЛА

Направления аудита персонала. Аудит рабочих мест: аудит производительности, аудит укомплектованности, аудит развития персонала, стратегический аудит. Аудит найма. Аудит увольнений. Аудит вознаграждений. Аудит условий и безопасности труда. Аудит работы служб управления персоналом.

4.3. Лекции

№ п/п	Название темы	Объем часов		
		Очная форма	Очно- заочная форма	Заочная форма
1.	Предмет и содержание дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит»	4	1	1
2.	История развития кадрового консалтинга	4	1	
3.	Сущность, содержание и функции кадрового консалтинга, основные этапы кадрового консалтинга, его методы и оценки эффективности	4	2	1
4.	Сущность аудита персонала, его основные элементы	4	2	1
5.	Методы и основные этапы аудита персонала	4	2	1
6.	Методологические основы проведения аудита персонала в организации	4	2	1
7.	Основные направления аудита персонала	4	2	1
Итого:		28	12	6

4.4. Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Название темы	Объем часов		
		Очная форма	Очно- заочная форма	Заочная форма

1.	Предмет и содержание дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит»	4	1	1
2.	История развития кадрового консалтинга	4	1	
3.	Сущность, содержание и функции кадрового консалтинга, основные этапы кадрового консалтинга, его методы и оценки эффективности	4	2	1
4.	Сущность аудита персонала, его основные элементы	4	1	1
5.	Методы и основные этапы аудита персонала	4	2	1
6.	Методологические основы проведения аудита персонала в организации	4	2	1
7.	Основные направления аудита персонала	4	1	1
Итого:		28	10	6

4.6. Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Название темы	Вид СРС	Объем часов		
			Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
1.	Предмет и содержание дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит»	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	12	16	18
2.	История развития кадрового консалтинга	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	12	16	18
3.	Сущность, содержание и функции кадрового консалтинга, основные этапы кадрового консалтинга, его методы и оценки эффективности	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	16	26	24
4.	Сущность аудита персонала, его основные элементы	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	12	16	18

5.	Методы и основные этапы аудита персонала	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	12	16	18
6.	Методологические основы проведения аудита персонала в организации	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	12	16	18
7.	Основные направления аудита персонала	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.	12	16	18
Итого:			88	122	132

4.7. Курсовые работы/проекты по дисциплине не предполагаются учебным планом.

5. Образовательные технологии

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

традиционные объяснительно-иллюстративные технологии, которые обеспечивают доступность учебного материала для большинства студентов, системность, отработанность организационных форм и привычных методов, относительно малые затраты времени;

технологии проблемного обучения, направленные на развитие познавательной активности, творческой самостоятельности студентов и предполагающие последовательное и целенаправленное выдвижение перед студентом познавательных задач, разрешение которых позволяет студентам активно усваивать знания (используются поисковые методы; постановка познавательных задач);

технологии развивающего обучения, позволяющие ориентировать учебный процесс на потенциальные возможности студентов, их реализацию и развитие;

технологии концентрированного обучения, суть которых состоит в создании максимально близкой к естественным психологическим особенностям человеческого восприятия структуры учебного процесса и

которые дают возможность глубокого и системного изучения содержания учебных дисциплин за счет объединения занятий в тематические блоки;

технологии модульного обучения, дающие возможность обеспечения гибкости процесса обучения, адаптации его к индивидуальным потребностям и особенностям обучающихся (применяются, как правило, при самостоятельном обучении студентов по индивидуальному учебному плану);

технологии дифференцированного обучения, обеспечивающие возможность создания оптимальных условий для развития интересов и способностей студентов, в том числе и студентов с особыми образовательными потребностями, что позволяет реализовать в культурно-образовательном пространстве университета идею создания равных возможностей для получения образования

технологии активного (контекстного) обучения, с помощью которых осуществляется моделирование предметного, проблемного и социального содержания будущей профессиональной деятельности студентов (используются активные и интерактивные методы обучения) и т.д.

Максимальная эффективность педагогического процесса достигается путем конструирования оптимального комплекса педагогических технологий и (или) их элементов на личностно-ориентированной, деятельностной, диалогической основе и использования необходимых современных средств обучения.

6. Формы контроля освоения дисциплины

Текущая аттестация студентов производится в дискретные временные интервалы лектором и преподавателем (ями), ведущими лабораторные работы и практические занятия по дисциплине в следующих формах:

тестирование;

контрольная работа;

эссе;

творческое задание;

собеседование (устный или письменный опрос).

Промежуточная аттестация по результатам освоения дисциплины проходит в форме устного экзамена (включает в себя ответы на тестовые задания). Студенты, выполнившие 75% текущих и контрольных мероприятий на «отлично», а остальные 25 % на «хорошо», имеют право на получение итоговой оценки.

В экзаменационную ведомость и зачетную книжку выставляются оценки по шкале, приведенной в таблице.

Шкала оценивания (экзамен)	Характеристика знания предмета и ответов
----------------------------	--

отлично (5)	Студент глубоко и в полном объёме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач.
хорошо (4)	Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач.
удовлетворительно (3)	Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно чёткие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах.
неудовлетворительно (2)	Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

основная литература:

1. Кадровая политика и кадровый аудит организаций [Электронный ресурс] : учебное пособие / сост. С.В. Левушкина;

Ставропольский гос. аграрный ун-т. - Ставрополь, 2014. – 168 с. Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=5141732>.

2. Аудит и контроллинг персонала организации: Учеб. пособие / ВЗФЭИ; Под ред. П.Э. Шлендера. - М.: Вуз. учебник, 2006. - 224 с.: 60х90 1/16. (переплет) ISBN 5-9558-0033-6 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=106531>

дополнительная литература:

1. Роздольская, И.В. Инновационная направленность кадрового консультирования в условиях реального экономического пространства: альтернативные способы формирования и поиск новых возможностей развития [Электронный ресурс] : Монография / И.В. Роздольская, М.Е. Ледовская, Н.А. Однорал. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2014. 275 с. ISBN 978-5-394-02495-5 Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=514620>

2. Блинов, А. О. Управленческое консультирование [Электронный ресурс] : Учебник для магистров / А. О. Блинов, В. А. Дресвянников. - М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2013. - 212 с. - ISBN 978-5-39402052-0. -Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=415014>

интернет-ресурсы:

1. <http://consulting-details.ru/Page148.html>
2. <http://www.economics.harvard.edu/>
3. <http://www.ecsocmen.edu.ru>
4. <http://www.gks.ru>
5. <http://www.interface.ru/fset.asp?Url=/case/defs1.html>
6. <http://www.irs.princeton.edu/pubs/>
7. <http://www.nber.org> – working papers
8. <http://www.urbaneeconomics.ru>
9. <http://www1.ifs.org.uk/>
10. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» – <http://window.edu.ru/>
11. Министерство образования и науки Луганской Народной Республики – <https://minobr.su>
12. Министерство образования и науки Российской Федерации – <http://минобрнауки.рф/>
13. Народный совет Луганской Народной Республики – <https://nslnr.su>
14. Научная электронная библиотека- www.elibrary.ru20
15. Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования – <http://fgosvo.ru>

16. Словари и энциклопедии на Академике on-line - <http://dic.academic.ru/>
17. Справочно-правовая система «Консультант-Плюс» - <http://www.consultant.ru/>
18. Справочно-правовая система «Гарант» - <http://www.garant.ru/>
19. Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки – <http://obrnadzor.gov.ru/>
20. Федеральный портал «Российское образование» – <http://www.edu.ru/>
21. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов – <http://fcior.edu.ru/>
22. Электронная библиотечная система <http://znanium.com/>
23. Электронная библиотечная система www.e.lanbook.com (по паролю)
24. Электронно-библиотечная система «StudMed.ru» – <https://www.studmed.ru>
25. Электронно-библиотечная система «Консультант студента» – <http://www.studentlibrary.ru/cgi-bin/mb4x>

7. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Освоение дисциплины предполагает использование академических аудиторий, соответствующих действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Прочее: рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет.

Программное обеспечение:

Функциональное назначение	Бесплатное программное обеспечение	Ссылки
Офисный пакет	Libre Office 6.3.1	https://www.libreoffice.org/ https://ru.wikipedia.org/wiki/LibreOffice
Операционная система	UBUNTU 19.04	https://ubuntu.com/ https://ru.wikipedia.org/wiki/Ubuntu
Браузер	Firefox Mozilla	http://www.mozilla.org/ru/firefox/fx
Браузер	Opera	http://www.opera.com
Почтовый клиент	Mozilla Thunderbird	http://www.mozilla.org/ru/thunderbird
Файл-менеджер	Far Manager	http://www.farmanager.com/download.php

Архиватор	7Zip	http://www.7-zip.org/
Графический редактор	GIMP (GNU Image Manipulation Program)	http://www.gimp.org/ http://gimp.ru/viewpage.php?page_id=8 http://ru.wikipedia.org/wiki/GIMP
Редактор PDF	PDFCreator	http://www.pdfforge.org/pdfcreator
Аудиоплеер	VLC	http://www.videolan.org/vlc/

8. Оценочные средства по дисциплине

Паспорт оценочных средств по учебной дисциплине «Кадровый консалтинг и аудит»

Описание уровней сформированности и критериев оценивания компетенций на этапах их формирования в ходе изучения дисциплины

Этап	Код компетенции	Уровни сформированности компетенции	Критерии оценивания компетенции
Начальный	ПК-5. Способен выполнять операции по проведению отдельных аудиторских процедур (действий), операций при оказании сопутствующих аудиту услуг, операций при оказании прочих услуг, связанных с аудиторской деятельностью; осуществлять документирование результатов выполненных аудиторских проверок	Пороговый	Знать: Источники информации, необходимые для обработки данных по кадровому консалтингу и аудиту
Основной		Базовый	Уметь: Обобщать и анализировать информацию, полученную в результате исследования данных
Заключительный		Высокий	Владеть: методами отбора данных для проведения аудиторских процедур, и применения результатов аудиторской выборки

Начальный	ПК.6. Способен участвовать в подготовке планов и программ аудита; выбирать аудиторские проверки и действия, уместные для выполнения конкретного аудиторского задания; обосновать подход к выбору методов отбора элементов, подлежащих аудиторской проверке	Пороговый	Знать: приоритетные направления проведения аудиторской проверки
Основной		Базовый	Уметь: подбирать методы и способы для решения конкретных задач
Заключительный		Высокий	Владеть: навыками подбора и организации подходящих аудиторских процедур, соответствующих целям организации

Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в результате освоения учебной дисциплины.

№ п/п	Код компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по дисциплине)	Темы учебной дисциплины	Этапы формирования (семестр изучения)
1	ПК-5.	Способен выполнять операции по проведению отдельных аудиторских процедур (действий), операций при оказании сопутствующих аудиту услуг, операций при оказании прочих услуг, связанных с аудиторской деятельностью;	ПК-5.1. Собирает информацию из различных источников, систематизирует, обобщает и анализирует её.	Тема 1. Предмет и содержание дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит» Тема 2. История развития кадрового консалтинга Тема 3. Сущность, содержание и функции кадрового консалтинга, основные этапы	7

		осуществлять документирование результатов выполненных аудиторских проверок		кадрового консалтинга, его методы и оценки эффективности Тема 4. Сущность аудита персонала, его основные элементы Тема 5. Методы и основные этапы аудита персонала Тема 6. Методологические основы проведения аудита персонала в организации Тема 7. Основные направления аудита персонала	
	ПК-6.	Способен участвовать в подготовке планов и программ аудита; выбирать аудиторские проверки и действия, уместные для выполнения конкретного аудиторского задания; обосновать подход к выбору методов отбора элементов, подлежащих аудиторской проверке	ПК-6.3. Подбирает и организует выполнение аудиторских или иных процедур, наилучшим образом соответствующих целям выполнения аудиторского задания для различных областей отчётности и ситуаций.	Тема 1. Предмет и содержание дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит» Тема 2. История развития кадрового консалтинга Тема 3. Сущность, содержание и функции кадрового консалтинга, основные этапы кадрового консалтинга, его методы и оценки эффективности Тема 4. Сущность аудита персонала, его основные элементы Тема 5. Методы и основные этапы аудита персонала Тема 6. Методологические основы проведения аудита персонала в организации Тема 7. Основные	8

				направления аудита персонала	
--	--	--	--	---------------------------------	--

Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал оценивания

№ п/п	Код компетенции	Индикаторы достижений компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Контролируемые темы учебной дисциплины	Наименование оценочного средства
1.	ПК-5. Способен выполнять операции по проведению отдельных аудиторских процедур (действий), операций при оказании сопутствующих аудиту услуг, операций при оказании прочих услуг, связанных с аудиторской деятельностью; ПК-5.1. Способен выполнять операции по проведению отдельных аудиторских процедур (действий), операций при оказании сопутствующих аудиту услуг, операций при оказании прочих услуг, связанных с аудиторской деятельностью; осуществлять документирование результатов выполненных аудиторских проверок	Знать: Источники информации, необходимые для обработки данных по кадровому консалтингу и аудиту Уметь: Обобщать и анализировать информацию, полученную в результате исследования данных Владеть: методами отбора данных для проведения аудиторских процедур, и применения результатов аудиторской выборки	<i>Тема 1. Предмет и содержание дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит»</i> <i>Тема 2. История развития кадрового консалтинга</i> <i>Тема 3. Сущность, содержание и функции кадрового консалтинга, основные этапы кадрового консалтинга, его методы и оценки эффективности</i> <i>Тема 4. Сущность аудита персонала, его основные элементы</i> <i>Тема 5. Методы и основные этапы аудита персонала</i> <i>Тема 6. Методологические основы проведения аудита персонала в организации</i> <i>Тема 7. Основные направления аудита персонала</i>	доклад, сообщение, тестовые задания, разноуровневые задачи и задания, практическое (прикладное задание)	

	ПК.6. Способен участвовать в подготовке планов и программ аудита; выбирать аудиторские проверки и действия, уместные для выполнения конкретного аудиторского задания; обосновать подход к выбору методов отбора элементов,	ПК-6.3. Подбирает и организует выполнение аудиторских или иных процедур, наилучшим образом соответствующих целям выполнения аудиторского задания для различных областей отчётности и ситуаций.	Знать: приоритетные направления проведения аудиторской проверки Уметь: подбирать методы и способы для решения конкретных задач Владеть: навыками подбора и организации подходящих аудиторских процедур, соответствующих целям организации	<i>Тема 1. Предмет и содержание дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит»</i> <i>Тема 2. История развития кадрового консалтинга</i> <i>Тема 3. Сущность, содержание и функции кадрового консалтинга, основные этапы кадрового консалтинга, его методы и оценки эффективности</i> <i>Тема 4. Сущность аудита персонала, его основные элементы</i> <i>Тема 5. Методы и основные этапы аудита персонала</i> <i>Тема 6. Методологические основы проведения аудита персонала в организации</i> <i>Тема 7. Основные направления аудита персонала</i>	доклад, сообщение, тестовые задания, разноуровневые задачи и задания, практическое (прикладное задание)
--	--	--	--	--	--

1. Типовые тестовые задания

1. Какую страну можно назвать родиной аудита?

- А. Германию;
- Б. Англию;
- В. США.

2. Предпринимательская деятельность по проведению собственно аудита и оказанию сопутствующих ему консультационных работ и услуг называется...

- А. аудит;
- Б. консалтинг;
- В. аудиторская деятельность.

3. Организация, взаимодействуя с внешней средой, выходит на рыночный, _____ и общественный уровни.

4. Аудит, который проводится силами самой организации и ее сотрудниками называется _____ аудит.

5. Аудит, для проведения которого приглашаются специалисты из специализированных компаний, называется аудит.

6. Верно ли данное утверждение: «Кадровый аудит, так же, как и финансовый, является обязательным для всех компаний».

А. да;

Б. нет

В. Верны оба

7. Может ли быть кадровый консалтинг продолжением кадрового аудита?

А. Да;

Б. Нет.

В. Верны оба

8. Может ли одна и та же фирма проводить кадровый аудит и консалтинг?

А. Да;

Б. Нет.

В. Верны оба

9. Кто, как правило, является заказчиком аудиторских услуг?

А. Руководитель организации;

Б. Собственник бизнеса;

В. Или руководитель, или собственник.

10. Кто несет ответственность за последствия нововведений, принятых по результатам консалтинга?

А. Консультант;

Б. Руководитель организации;

В. Аудитор;

11. Может ли консультант взять на себя «услуги действия», например, разработку должностных инструкций для сотрудников?

А. Да;

Б. Нет.

В. Верны оба

12. Верно ли данное утверждение: «Управленческое консультирование – это консультативная служба, работающая по контракту и оказывающая услуги организациям с помощью лиц, которые помогают организации-

заказчику выявить управленческие проблемы, проанализировать их, дают рекомендации по решению этих проблем, но не содействуют, при необходимости, выполнению решений».

- А. Да.
- Б. Нет.
- В. Верны оба

13. Определить соответствие системы мотивации целям и задачам организации, потребностям работников является задачей...

- А. аудита кадрового потенциала;
- Б. мотивационного аудита;
- В. аудита организационной структуры.

14. Разработка системы мотивации под новые цели организации является...

- А. аудиторской услугой;
- Б. консалтинговой услугой.
- В. аутсорсинговой услугой

15. Выявление демотивирующих факторов в организации, требующих коррекции – функция ...

- А. аудита;
- Б. консалтинга.
- В. аутсорсинга

16. Верно ли данное утверждение: «Мотивационный аудит изучает и корректирует только материальные методы мотивации»?

- А. Да, верно.
- Б. Нет, не верно.
- В. Верны оба

17. При разработке системы мотивации в первую очередь необходимо (выделите самую приоритетную информацию для аудитора):

- А. знать вкусовые предпочтения генерального директора;
- Б. знать, когда была основана организация;
- В. знать стратегические и тактические цели организации.

18. Входит ли определение эффекта от использования отрицательных и положительных стимулов в процедуру мотивационного аудита?

- А. Да.
- Б. Нет.
- В. Верны оба

19. Перечислите известные Вам количественные социологические методы проведения аудита:

20. Перечислите известные Вам качественные социологические методы сбора информации при проведении аудита:

21. Необходимо ли обоснование выборки при проведении аудиторами анкетирования в организации?

- А. Да;
- Б. Нет.
- В. Верны оба

22. По какой формуле рассчитывается коэффициент текучести кадров?

23. Необходимы ли общие показатели прибыльности организации при проведении мотивационного аудита?

- А. Да;
- Б. Нет.
- В. Верны оба

24. Входит ли метод анализа документов в мотивационный аудит?

- А. Да;
- Б. Нет.
- В. Верны оба

25. При каком аудите необходимо определение таких показателей как профессионально-квалификационный потенциал, творческий потенциал, определение степени удовлетворенности трудом?

- А. при аудите службы управления персоналом;
- Б. аудите трудового потенциала;
- В. аудите организационной структуры.

26. Организационные структуры по типу взаимодействия с внешней средой бывают:

органическая и _____.

27. Выстраивание вертикали власти, жесткое, задокументированное закрепление полномочий и распределение функциональных обязанностей лучше всего в организации с _____ организационной структурой.

28. Работа командой над проектом, оперативное реагирование на требования рынка, динамичное изменение структуры характерно для организации с _____ оргструктурой.

29. Господство структуры над функцией называется...

- А. организационной нормой;
- Б. организационной патологией.
- В. организационной психологией

30. Существует ли идеальная организационная структура для предприятий, занимающихся одним и тем же бизнесом?

- А. Да;
- Б. Нет.
- В. Верны оба

31. Может ли проводится аудит в целях достижения организацией стандартов ИСО?

- А. Да.
- Б. Нет.
- В. Верны оба

32. Существует ли взаимосвязь между организационной культурой и структурой?

- А. Да.
- Б. Нет.
- В. Верны оба

33. Входит ли анализ PR-коммуникаций и внутренних коммуникаций в аудит организационной культуры?

- А. Нет, это тема отдельного аудита.
- Б. Да, особенности этих коммуникаций необходимо учитывать.
- В. Допустимы оба ответа

34. Кто автор структурирования организационной культуры на следующие уровни:

- артефакты;
- провозглашаемые ценности;
- базовая философия.
- А. А.П. Егоршин;
- Б. Э. Шейн;
- В. К. Камерон.

35. Для закрепления ценностей организационной культуры необходимо...

- А. Написать «Философию организации» и сделать этот документ общедоступным;
- Б. Проговорить ценности организации на общем собрании;
- В. Сочинить гимн организации и петь его в начале рабочего дня.

36. Является ли наличие контркультур в организации признаком слабой организационной культуры?

- А. Да;
- Б. Нет.
- В. Верны оба

37. Стандарты ИСО 9000 применимы к любым предприятиям, независимо от их размеров и сферы деятельности, поэтому аудит на соответствие этим стандартам широко применим.

- А. Согласен.
- Б. Не согласен.
- В. Верны оба

38. Методы, с помощью которых требования и рекомендации международных стандартов могут быть реализованы...

- А. указаны в самом стандарте;
- Б. предлагаются аудитором-консультантом с учетом выявленных несоответствий;

39. Разработка системы управления качеством в организации – это работа ...

- А. аудитора;
- Б. консультанта.
- В. специалиста

40. Метод использования чужого опыта, передовых достижений лучших компаний, подразделений собственной компании, отдельных специалистов для повышения эффективности работы, производства, совершенствования бизнес-процессов называется...

- А. аутсорсинг;
- Б. девелоперство;
- В. бенчмаркинг.

41. Э. Деминг прославился тем, что...

- А. Прожил более 90 лет в США и не съел ни одного гамбургера;
- Б. Разработал и внедрил систему управления качеством на предприятиях Японии.
- В. Написал труды по статистике, которой занимался несколько лет на госслужбе.

42. Цель аудита рабочих мест...

- А. определение проблем использования персонала;
- Б. определение кадрового потенциала организации;
- В. определение основных проблем управления.

43. Проводится ли оценка условий развития персонала с учетом стратегии организации и ее управленческих возможностей в процессе аудита рабочих мест?

- А. Нет;
- Б. Да, конечно;
- В. Частично проводится.

44. Кто из нижеперечисленных авторов относится к исследователям в области кадрового аудита?

- А. Одегов Ю.Г.
- Б. Егоршин А.П.
- В. Кант И.
- Г. Ядов В.А.

45. Аудит производительности проводится с целью ...

- А. выявления вредителей и их наказания;
- Б. повышения производительности;
- В. определения погрешностей в организационной структуре.

46. Входит ли оценка сложности труда в аудит укомплектованности персоналом?

- А. Да.
- Б. Частично.
- В. Нет.

47. При проведении аудита укомплектованности оцениваются затраты умственного и _____ труда работником.

48. Аудитор оценивает также сочетание _____ и коллективного труда в организации.

49. Аудит развития персонала предполагает оценку показателей количества обученных за год.

- А. Да, и только это.
- Б. Да, но аудит развития персонала предполагает также оценку других показателей.
- В. Нет, аудит развития не предполагает оценку процесса обучения.

50. Основные методы исследования при проведении кадрового аудита... (выберите 1 неправильный вариант)...

- А. социологический;
- Б. экономический;
- В. психологический;

- Г. бихевиористский;
- Д. юридический.

51. Метод проведения аудита выбирает ...

- А. аудитор;
- Б. заказчик;
- В. аудитор при согласовании с заказчиком.

52. Центр оценки представляет собой сочетание...

- А. социологических и юридических методов исследования;
- Б. социологических и психологических методов исследования;
- В. экономических и юридических методов исследования.

53. Кадровый аудит начинается...

- А. с анализа документов компании;
- Б. стресс-интервью с руководителем организации и заказчиком аудита;
- В. Центра оценки;
- Г. установочного интервью с заказчиком аудита.

54. Сопоставление плановых и фактических показателей по персоналу – суть:

- А. оценки персонала
- Б. аудита персонала
- В. диагностики персонала
- Г. Контроллинга персонала

Методические рекомендации:

При использовании формы текущего контроля «Тестирование» студентам могут предлагаться задания на бумажном носителе.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «тестирование»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	85 -100% правильных ответов
4	71-85% правильных ответов
3	61-70% правильных ответов
2	60% правильных ответов и ниже

Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений) (пороговый уровень)

1. Кадровый аудит как инструмент организационного развития.

2. Контроллинг персонала как инструмент управления
3. Оценка качества работы по управлению персоналом.
4. Комплексная оценка эффективности кадровых решений.
5. Оценка в управлении человеческими ресурсами.
6. Роль кадровой службы в осуществлении оценки эффективности кадровых решений.
7. Критерии оценки эффективности работы кадровой службы предприятия.
8. Технология организации аудита персонала.
9. Оценка эффективности набора и отбора персонала.
10. Оценка эффективности решений по сокращению персонала.
11. Оценка эффективности программ обучения персонала.
12. Организация аудиторской проверки персонала.
13. Анализ кадрового потенциала организации.
14. Анализ производительности труда.
15. Анализ и описание работы и рабочего места.
16. Оценка текучести кадров и абсентеизма.
17. Диагностика состояния работы с персоналом.
18. Оценка эффективности управления персоналом.
19. Аудит работы кадровой службы организации.
20. Оценка эффективности проекта введения должности специалиста по найму.
21. Аудит как направление управленческого консультирования.
22. Методологические основы изучения организации как сложной системы.
23. Управленческие технологии: система обеспечения эффективности организации.
24. Совершенствование управленческих технологий в рамках аудита.
25. Аудит как импульс самосовершенствования организации.
26. Комплексная оценка эффективности работы персонала организации.
27. Оценка системы стратегического планирования в организации.
28. Оценка системы оперативного планирования в организации.
29. Оценка трудовых показателей организации.
30. Оценка разработки и реализации социальной политики в организации.
31. Анализ и оценка системы управления персоналом в организации.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству доклад, сообщение

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Доклад (сообщение) представлен(о) на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.)

4	Доклад (сообщение) представлен(о) на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.)
3	Доклад (сообщение) представлен(о) на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.)
2	Доклад (сообщение) представлен(о) на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

Рекомендуемая тематика контрольных работ

1. Аудит кадрового потенциала организации.
2. Аудит организационной структуры: порядок проведения на примере организации.
3. История развития кадрового аудита в России.
4. Аудит рабочих мест как метод определения основных проблем использования персонала.
5. Аудит найма в организации.
6. Аудит увольнений как оценка устойчивости кадрового «ядра» в крупном и среднем бизнесе.
7. Аудит вознаграждений: теория и практика.
8. Аудит условий труда, безопасности и здоровья.
9. Аудит интеллектуального капитала.
10. Аудит работы служб управления персоналом.
11. Место аудита в системе управления персоналом организации.
12. Управленческий аудит как оценка эффективности топ-менеджмента.
13. Кадровый аудит и консалтинг.
14. История развития кадрового аудита за рубежом.
15. Совершенствование системы управления организацией посредством аудита.
16. Аудит в системе тотального управления качеством.
17. Центр оценки как метод проведения кадрового аудита.
18. Комплексная оценка как метод проведения кадрового аудита.
19. Аудит процесса адаптации.
20. Аудит внутренних коммуникационных процессов.
21. Аудит внешних PR-коммуникаций.
22. Аудит социального развития организации.
23. Аудит системы мотивации организации.
24. Анализ различных методов проведения кадрового аудита.

25. Контроллинг системы управления персоналом организации.
26. Философия аудита персонала.
25. Исследовательские подходы к аудиту персонала.
26. Анализ трудовых показателей как основа аудита персонала.
27. Аудит организационной культуры: методы и подходы.
28. Аудит кадровой документации.
29. Внутренний аудит и его специфика.
30. Аудит обучения персонала.
31. Современный рынок аудиторских услуг.
32. Аудит численности и состава работников.
33. Аудит производительности труда.
34. Аудит использования фонда заработной платы.
35. Классификация контроллинга персонала: теоретическая база и практическое изучение.
36. Использование экономических показателей в аудите персонала.
37. Аудит внутренних коммуникаций.
38. Основные направления аудита: финансовый, государственный и управленческий.
39. Формирование команды аудиторов: требования рынка.
40. Профессиональный портрет аудитора: (формирование личностных, деловых и профессиональных качеств).
41. Роль аудита персонала в построении системы контроллинга.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству контрольная работа

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Контрольная работа выполнена на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% вопросов/задач)
4	Контрольная работа выполнена на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89% вопросов/задач)
3	Контрольная работа выполнена на низком уровне (правильные ответы даны на 50-74% вопросов/задач)
2	Контрольная работа выполнена на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем на 50%)

Реферат

Темы рефератов:

1. Организация как объект аудита.
2. Аудит как форма диагностического исследования.
3. Классификация аудиторской деятельности.
4. Направления аудита.

5. Цели и задачи управленческого аудита.
6. Организационные основы управленческого аудита.
7. Аудит кадровой политики: оценка и показатели.
8. Аудит планирования потребности в персонале
9. Аудит найма персонала
10. Аудит расстановки и адаптации кадров
11. Структура мотивационного пакета в организации.
12. Этапы проведения мотивационного аудита.
13. Основные ошибки, допускаемые при составлении мотивационного пакета.
14. Параметры эффективности проведения аудита мотивационной системы.
15. Контроллинг: основные понятия, цели, задачи.
16. Затраты на персонал и их структура
17. Процедура планирования расходов по содержанию персонала.
18. Анализ и контроллинг издержек на персонал.
19. Предварительная диагностика организации и анализ документов.
20. Контент-анализ документов при проведении коммуникационного аудита.
21. Количественный и качественный анализ документов.
22. Разработка программы исследования, подготовка и презентация отчета.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «реферат»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Реферат представлен на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.). Оформлен в соответствии с требованиями, предъявляемыми к данному виду работ.
4	Реферат представлен на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.). В оформлении допущены некоторые неточности в соответствии с требованиями, предъявляемыми к данному виду работ.
3	Реферат представлен на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.). В оформлении допущены ошибки в соответствии с требованиями, предъявляемыми к данному виду работ.
2	Реферат представлен на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

4. Оценочные средства для итоговой аттестации

(экзамен)

1. История становления кадрового аудита в России.
2. Развитие кадрового аудита за рубежом.
3. Организация как объект аудита.
4. Взаимодействие организации с внешней средой.
5. Предмет аудита.
6. Аудит и аудиторская деятельность.
7. Принципы проведения аудита.
8. Основные правила проведения аудита.
9. Классификация аудиторской деятельности.
10. Направления аудита.
11. Внутренний, внешний и функциональный бенчмаркинг.
12. Международные стандарты качества, TQM.
13. Основные этапы проведения кадрового аудита.
14. Инструменты сбора информации при проведении аудита.
15. Анализ и синтез информации.
16. Философия аудита персонала.
17. Качественные методы проведения кадрового аудита.
18. Количественные методы проведения кадрового аудита.
19. Структура написания отчета по кадровому аудиту.
20. Аудит кадрового потенциала.
21. Трудовой потенциал работника и его составляющие.
22. Трудовой потенциал организации.
23. Аудит организационной структуры.
24. Аудит рабочих мест.
25. Цель и задачи аудита найма.
26. Аудит системы мотивации организации.
27. Алгоритм проведения аудита увольнений.
28. Аудит вознаграждений.
29. Аудит работы службы управления персоналом.
30. Аудит условий и безопасности труда.
31. Аудит интеллектуального капитала.
32. Совершенствование системы управления организацией посредством аудита.
33. Коммуникационный аудит.
34. Аудит организационной культуры: алгоритм проведения.
35. Анализ трудовых показателей как основа аудита персонала.
36. Аудит производительности.
37. Аудит укомплектованности персоналом.
38. Аудит развития персонала.
39. Стратегический уровень аудита.
40. Операционный уровень аудита.
41. Управленческий уровень аудита.
42. Различные исследовательские подходы к аудиту персонала.

43. Контроллинг в управлении персоналом: цель, задачи, технология
 44. Роль аудита персонала в построении системы контроллинга.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству промежуточный контроль
 («экзамен»)

Шкала оценивания (экзамен)	Характеристика знания предмета и ответов
отлично (5)	Студент глубоко и в полном объёме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач.
хорошо (4)	Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач.
удовлетворительно (3)	Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно чёткие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах.
неудовлетворительно (2)	Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы.

Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобренны изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)