

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

04 2023 года

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
«АУДИТ И КОНТРОЛЛИНГ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ
ПЕРСОНАЛОМ»

По направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом
Магистерская программа: «Управление персоналом»

Лист согласования РПУД

Рабочая программа учебной дисциплины «Аудит и контроллинг системы управления персоналом» по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом. – ____ с.

Рабочая программа учебной дисциплины «Аудит и контроллинг системы управления персоналом» составлена с учетом Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 августа 2020 г. № 958).

СОСТАВИТЕЛИ:

д-р. экон. наук, профессор кафедры управления персоналом и экономической теории Мортиков В.В.

канд. экон. наук, доцент кафедры управления персоналом и экономической теории Чумаченко Г.В.

канд. экон. наук, доцент кафедры управления персоналом и экономической теории Гуськова О.В.

канд. экон. наук, доцент кафедры управления персоналом и экономической теории Розмыслов А.Н.

канд. экон. наук, доцент кафедры управления персоналом и экономической теории Шильникова З.Н.

старший преподаватель кафедры управления персоналом и экономической теории Литвин Р.И.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры управления персоналом и экономической теории «21» 05 20 23 г., протокол № 13

Заведующий кафедрой
управления персоналом и экономической теории  Чумаченко Г.В.

Переутверждена: « ____ » _____ 20 ____ г., протокол № ____

Согласована:
Директор института управления и
государственной службы  Харьковский Р.Г.
Переутверждена: « ____ » _____ 20 ____ года, протокол № ____

Рекомендована на заседании учебно-методической комиссии института управления и
государственной службы «12» 04 20 23 г., протокол № 8

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

Структура и содержание дисциплины

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

Цель изучения дисциплины – приобретение знаний по теоретическим основам аудита персонала, контроллингу системы управления персоналом организации, о направлениях и методах аудита, о видах аудиторских доказательств, используемых в процессе аудита в трудовой сфере.

Задачи:

изучить механизм проведения аудита персонала;

оценивать деятельность экономического субъекта в сфере труда и трудовых отношений в соответствии с законодательными и правовыми актами;

знать основные требования нормативных актов к осуществлению аудиторской деятельности

владеть методами управленческого аудита персонала организации;

знать и понимать функции контроллинга в планировании, учете, контроле и анализе;

владеть инструментарием оперативного и стратегического аудита и контроллинга для обоснования оптимальных управленческих решений по кадровой политике организации.

Место дисциплины в структуре ООП ВО

Дисциплина «Аудит и контроллинг системы управления персоналом» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы (Б1.В.01). Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются:

знания:

проводить анализ деятельности по управлению персоналом и оценивать ее эффективность, а также разрабатывать и внедрять меры для улучшения управления персоналом и обеспечения кадровой безопасности предприятия

умения:

проводить анализ деятельности по управлению персоналом, оценивать ее эффективность, проводить аудит и контроллинг в области управления персоналом, а также формулировать рекомендации и предлагать методы улучшения работы в области управления персоналом

навыки:

использования современных методов анализа и оценки эффективности управления персоналом, а также уметь эффективно взаимодействовать с руководством организации и другими заинтересованными сторонами для обеспечения кадровой безопасности предприятия.

Содержание дисциплины является логическим продолжением содержания дисциплин «Анализ бизнес-процессов организации», «Стратегическое управление человеческими ресурсами» и служит основой для освоения дисциплин «Антикризисное управление персоналом», и других профильных дисциплин специальности 38.04.03 Управление персоналом, а также написания магистерской диссертации.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов
ПК-5 Способен осуществлять анализ деятельности организации в целом, а также по управлению персоналом и оценке ее эффективности, проводить аудит и обеспечивать контроллинг в области управления персоналом, в том числе с целью обеспечения кадровой безопасности предприятия.	ПК-5.1 осуществляет анализ деятельности организации в целом, а также по управлению персоналом и формулирует предложения по ее оптимизации и улучшению; ПК-5.2 проводит оценку эффективности управления персоналом на основе установленных критериев и показателей; ПК-5.3 осуществляет аудит деятельности по управлению персоналом и обеспечивает контроллинг в области управления HR-процессами с целью обеспечения кадровой безопасности предприятия..	Знать принципы и методы анализа деятельности организации в целом и по управлению персоналом принципы и методы оценки эффективности управления персоналом на основе установленных критериев и показателей принципы и методы проведения аудита деятельности по управлению персоналом и контроллинга в области управления HR-процессами для обеспечения кадровой безопасности предприятия Уметь анализировать деятельность организации в целом и по управлению персоналом проводить оценку эффективности управления персоналом на основе установленных критериев и показателей проводить аудит деятельности по управлению персоналом и осуществлять контроллинг в области управления HR-процессами для обеспечения кадровой безопасности предприятия Владеть глубокими знаниями и умениями в области анализа деятельности организации и управления персоналом навыками анализа результатов оценки и разработки предложений по улучшению управления персоналом на основе

		установленных критериев и показателей навыками анализа результатов аудита и контроллинга в области управления HR-процессами и разработки мер по улучшению кадровой безопасности предприятия
--	--	--

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)	72 (2 зач. ед)	72 (2 зач. ед)	72 (2 зач. ед)
Обязательная контактная работа (всего) в том числе:	40	20	8
Лекции	20	10	4
Семинарские занятия	20	10	4
Практические занятия	-	-	-
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)	32	52	64
Форма аттестации	зачет	зачет	зачет

4.2. Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Влияние аудита на эффективность системы управления персоналом

1. Определение роли аудита в системе управления персоналом
2. Оценка эффективности системы управления персоналом с помощью аудита
3. Аудит процессов найма и увольнения персонала
4. Аудит системы вознаграждения и стимулирования персонала

Тема 2. Анализ рисков в системе управления персоналом и их контроль

1. Идентификация и классификация рисков в системе управления персоналом
2. Оценка рисков и их влияние на бизнес-процессы
3. Разработка мер по управлению рисками в системе управления персоналом
4. Аудит системы управления рисками в области управления персоналом

Тема 3. Аудит кадрового потенциала компании: методы и инструменты

1. Оценка кадрового потенциала компании: методы и подходы
2. Анализ кадрового резерва и его роли в системе управления персоналом
3. Оценка квалификации и профессиональных компетенций персонала
4. Оценка уровня удовлетворенности персонала и разработка мер по его повышению

Тема 4. Контроль за процессом подбора и найма персонала

1. Анализ процесса подбора и найма персонала: методы и инструменты
2. Оценка качества кандидатов и процесса отбора
3. Оценка эффективности системы рекрутинга и ее сравнение с конкурентами
4. Оценка уровня удовлетворенности новых сотрудников и разработка мер по его повышению

Тема 5. Оценка эффективности программ обучения и развития персонала: подходы и методы контроля

1. Оценка эффективности программ обучения и развития персонала: методы и инструменты
2. Анализ результатов обучения и оценка их влияния на бизнес-процессы
3. Оценка уровня удовлетворенности персонала программами обучения и развития
4. Разработка мер по улучшению эффективности программ обучения и развития персонала.

4.3. Лекции

№ п/п	Название темы	Объем часов		
		Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
1.	Влияние аудита на эффективность системы управления персоналом	4	2	1
2.	Анализ рисков в системе управления персоналом и их контроль	4	2	1
3.	Аудит кадрового потенциала компании: методы и инструменты	4	2	
4.	Контроль за процессом подбора и найма персонала	4	2	1
5.	Оценка эффективности программ обучения и развития персонала: подходы и методы контроля	4	2	1
Итого:		20	10	4

4.4. Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Название темы	Объем часов		
		Очная форма	Очно- заочная форма	Заочная форма
1.	Влияние аудита на эффективность системы управления персоналом	4	2	1
2.	Анализ рисков в системе управления персоналом и их контроль	4	2	1
3.	Аудит кадрового потенциала компании: методы и инструменты	4	2	
4.	Контроль за процессом подбора и найма персонала	4	2	1
5.	Оценка эффективности программ обучения и развития персонала: подходы и методы контроля	4	2	1
Итого:			20	10

4.6. Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Название темы	Вид СРС	Объем часов		
			Очная форма	Очно- заочная форма	Заочная форма
1.	Роль аудита в повышении эффективности системы управления персоналом	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	6	10	12
2.	Управление рисками в системе управления персоналом: анализ, оценка и контроль	Самостоятельное изучение литературы.	6	10	12
3.	Оценка кадрового потенциала компании: методы аудита и инструменты	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	6	10	12
4.	Контроль процесса подбора и найма персонала: методы и инструменты	Самостоятельное изучение литературы.	6	10	14
5.	Оценка эффективности программ обучения и развития персонала: подходы аудита и методы контроля	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	8	12	14
Итого:			32	52	64

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. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература:

1. Полякова Ю.А., Егорова М.А., Яковенко Е.А., Васильева Е.В., Вяльцев А.В. Управление безопасностью труда : учебное пособие / Ю.А.

Полякова [и др.] ; Юж.-Рос. гос. политехн. ун-т (НПИ) им. М.И. Платова. - Новочеркасск : ЮРГПУ (НПИ), 2022. - 88 с.

2. Боровая Л.В. Пространственная организация бизнеса: управление персоналом : учебно-методическое пособие. Теория и практика / Л.В. Боровая, М.В. Передерий ; Юж.-Рос. гос. политехн. ун-т (НПИ) им. М.И. Платова. - Новочеркасск : ЮРГПУ (НПИ), 2020. - 56 с.

3. Передерий М.В. Управление персоналом : учебное пособие / М.В. Передерий, В. Е. Романенко ; Юж.-Рос. гос. политехн. ун-т (НПИ) им. М.И. Платова. - Новочеркасск : ЮРГПУ (НПИ), 2015. - 64 сб)

4. дополнительная литература:

1. Основы теории систем и системный анализ в научных исследованиях : методические указания к практическим (семинарским) занятиям по дисциплине «Теория систем и системный анализ» / А.А. Михайлов ; Юж.-Рос. гос. политехн. ун-т (НПИ) им. М.И. Платова. - Новочеркасск : ЮРГПУ (НПИ), 2014. - 12 с.

2. Тебекин А.В. Управление персоналом : учебник / А.В. Тебекин. - М. : КНОРУС, 2014. - 624 с. - (Бакалавриат).

3. Тихоновская С.А. Управление персоналом : учебное пособие / С.А. Тихоновская, А.Г. Самойленко, И.В. Сотникова ; Юж.-Рос. гос. техн. ун-т (НПИ). - Новочеркасск : ЮРГТУ, 2006. - 121 с. - (Дистанционное обучение).

4.

в) методические рекомендации:

Боровая Л.В.

1. Пространственная организация бизнеса: управление персоналом : учебно-методическое пособие. Теория и практика / Л.В. Боровая, М.В. Передерий ; Юж.-Рос. гос. политехн. ун-т (НПИ) им. М.И. Платова. - Новочеркасск : ЮРГПУ (НПИ), 2020. - 56 с.

г) интернет-ресурсы:

Министерство образования и науки Российской Федерации – <http://минобрнауки.рф/>

Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки – <http://obrnadzor.gov.ru/>

Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования – <http://fgosvo.ru>

Федеральный портал «Российское образование» – <http://www.edu.ru/>

Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» – <http://window.edu.ru/>

Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов – <http://fcior.edu.ru/>

Электронные библиотечные системы и ресурсы

Электронно-библиотечная система «StudMed.ru» – <https://www.studmed.ru>

Электронно-библиотечная система «Консультант студента» – <http://www.studentlibrary.ru/cgi-bin/mb4x>

Информационный ресурс библиотеки образовательной организации

Научная библиотека имени А. Н. Коняева – <http://biblio.dahluniver.ru/>

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 «Системный анализ в экономике и управлении»

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 осуществлять анализ деятельности организации в целом, а также по управлению персоналом и оценке ее эффективности, проводить аудит и обеспечивать контроллинг в области управления персоналом, в том числе с целью обеспечения кадровой безопасности предприятия.	Пороговый	знать: принципы и методы анализа деятельности организации в целом и по управлению персоналом принципы и методы оценки эффективности управления персоналом на основе установленных критериев и показателей принципы и методы проведения аудита деятельности по управлению персоналом и контроллинга в области управления HR-процессами для обеспечения кадровой безопасности предприятия
Основной		Базовый	уметь: анализировать деятельность организации в целом и по управлению персоналом проводить оценку эффективности управления персоналом на основе установленных критериев и показателей проводить аудит деятельности по управлению персоналом и осуществлять контроллинг в области управления HR-процессами для обеспечения кадровой безопасности предприятия
Заключительный		Высокий	владеть: глубокими знаниями и умениями в области анализа деятельности организации и управления персоналом навыками анализа результатов оценки и разработки предложений по улучшению управления персоналом на основе установленных критериев и показателей навыками анализа результатов аудита и контроллинга в области управления HR-процессами и разработки мер по улучшению кадровой безопасности предприятия

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

№ п/п	Код компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижения компетенции (по дисциплине)	Темы учебной дисциплины	Этапы формирования (семестр изучения)
1	ПК-5	Способен осуществлять анализ деятельности организации в целом, а также по управлению персоналом и оценку ее эффективности, проводить аудит и обеспечивать контроллинг в области управления персоналом, в том числе с целью обеспечения кадровой безопасности предприятия	ПК-5.1 осуществляет анализ деятельности организации в целом, а также по управлению персоналом и формулирует предложения по ее оптимизации и улучшению;	Тема 1. <i>Влияние аудита на эффективность системы управления персоналом</i> Тема 2. <i>Анализ рисков в системе управления персоналом и их контроль</i>	1,2
			ПК-5.2 проводит оценку эффективности управления персоналом на основе установленных критериев и показателей;	Тема 3. <i>Аудит кадрового потенциала компании: методы и инструменты</i> Тема 4. <i>Контроль за процессом подбора и найма персонала</i>	
			ПК-5.3 осуществляет аудит деятельности по управлению персоналом и обеспечивает контроллинг в области управления HR-процессами с целью обеспечения кадровой безопасности предприятия	Тема 5. <i>Оценка эффективности программ обучения и развития персонала: подходы и методы контроля</i>	

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 осуществлять анализ деятельности организации в целом, а также по управлению персоналом и оценку ее эффективности, проводить аудит и обеспечивать контроллинг в области управления персоналом, в том числе с целью обеспечения кадровой безопасности	ПК-5.1 осуществляет анализ деятельности организации в целом, а также по управлению персоналом и формулирует предложения по ее оптимизации и улучшению;	Знать: Принципы и методы анализа деятельности организации в целом и по управлению персоналом; Уметь: Анализировать деятельность организации в целом и по управлению персоналом; Владеть: Глубокими знаниями и умениями в области анализа деятельности организации и управления персоналом;	Тема 1. <i>Влияние аудита на эффективность системы управления персоналом</i> Тема 2. <i>Анализ рисков в системе управления персоналом и их контроль</i>	доклад, сообщение, тестовые задания, разноразмерные задачи и задания, практическое (прикладное задание)
		ПК-5.2 проводит оценку эффективности управления персоналом на основе установленных критериев и показателей;	Знать принципы и методы оценки эффективности управления персоналом на основе установленных критериев и показателей Уметь проводить оценку эффективности управления персоналом на основе установленных критериев и показателей Владеть навыками анализа результатов оценки и разработки предложений по улучшению управления персоналом на основе установленных критериев и показателей	Тема 3. <i>Аудит кадрового потенциала компании: методы и инструменты</i> Тема 4. <i>Контроль за процессом подбора и найма персонала</i>	доклад, сообщение, тестовые задания, разноразмерные задачи и задания, практическое (прикладное задание)

		ПК-5.3 осуществляет аудит деятельности по управлению персоналом и обеспечивает контроллинг в области управления HR-процессами с целью обеспечения кадровой безопасности предприятия	Знать принципы и методы проведения аудита деятельности по управлению персоналом и контроллинга в области управления HR-процессами для обеспечения кадровой безопасности предприятия Уметь проводить аудит деятельности по управлению персоналом и осуществлять контроллинг в области управления HR-процессами для обеспечения кадровой безопасности предприятия Владеть навыками анализа результатов аудита и контроллинга в области управления HR-процессами и разработки мер по улучшению кадровой безопасности предприятия	Тема 5. Оценка эффективности программ обучения и развития персонала: подходы и методы контроля	доклад, сообщение, тестовые задания, разноуровневые задачи и задания, практическое (прикладное задание)
--	--	---	---	--	--

1. Типовые тестовые задания

(пороговый уровень)

Какие методы могут быть использованы для аудита системы управления персоналом?

- a. Методы количественного анализа
- b. Методы экономического анализа
- c. Методы качественного анализа
- d. Все вышеперечисленные

Какие виды рисков могут быть выявлены при анализе системы управления персоналом?

- a. Финансовые риски
- b. Риски невыполнения целей компании
- c. Риски связанные с кадрами
- d. Все вышеперечисленные

Что такое кадровый потенциал компании?

- a. Количество сотрудников компании
- b. Уровень квалификации и опыта сотрудников компании
- c. Материальные ресурсы компании
- d. Степень лояльности сотрудников компании

Какие виды контроля могут быть использованы для процесса подбора и найма персонала?

- a. Контроль за выполнением законодательных требований
- b. Контроль за соответствием требованиям вакансии
- c. Контроль за качеством собеседований
- d. Все вышеперечисленные

Какие методы могут быть использованы для оценки эффективности программ обучения и развития персонала?

- a. Методы экспертных оценок
- b. Методы опроса и анкетирования
- c. Методы наблюдения
- d. Все вышеперечисленные

Что такое система управления персоналом?

- a. Набор процедур, регулирующих работу сотрудников
- b. Система мотивации и вознаграждения сотрудников
- c. Организационная структура, отвечающая за управление кадрами
- d. Все вышеперечисленные

Какие виды анализа могут быть использованы при аудите системы управления персоналом?

- a. Анализ затрат на персонал
- b. Анализ эффективности работы персонала
- c. Анализ потребностей компании в персонале
- d. Все вышеперечисленные

Что такое процесс обучения и развития персонала?

- a. Процесс вводного обучения для новых сотрудников
- b. Процесс повышения квалификации и развития сотрудников
- c. Процесс переквалификации сотрудников
- d. Все вышеперечисленные

Какие методы могут быть использованы для контроля за процессом обучения и развития персонала?

- a. Контроль за соответствием учебных программ требованиям компании
- b. Контроль за качеством преподавания
- c. Контроль за результатами обучения
- d. Все вышеперечисленные

Какие меры могут быть приняты для улучшения системы управления персоналом?

- a. Внедрение новых технологий для управления персоналом
- b. Улучшение системы мотивации и вознаграждения сотрудников
- c. Улучшение качества обучения и развития персонала
- d. Все вышеперечисленные

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

2. Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений)

(пороговый уровень)

1. Оценка эффективности системы управления персоналом в компании: теоретический и практический аспекты.
2. Аудит кадрового потенциала компании: методы и инструменты.
3. Аудит системы вознаграждения и стимулирования персонала: проблемы и решения.
4. Контроль за процессом подбора и найма персонала: проблемы и пути их решения.
5. Оценка эффективности программ обучения и развития персонала: подходы и методы контроля.
6. Аудит системы управления карьерой и развитием персонала: теория и практика.
7. Аудит системы удовлетворенности и мотивации персонала: проблемы и решения.
8. Аудиторский подход к оценке качества кадрового потенциала компании.
9. Роль аудита в обеспечении эффективности системы управления персоналом в компании.
10. Оценка рисков в системе управления персоналом: аудиторский подход и методы контроля.

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.)

3. Разноуровневые задачи и задания

(базовый уровень)

Кейс 1: Аудит системы управления персоналом

Крупная компания, занимающаяся производством промышленного оборудования, хочет произвести аудит своей системы управления персоналом. Цель аудита - определить эффективность текущей системы управления персоналом и выявить возможности для ее улучшения. Компания обращается к вам, как специалисту в области аудита и контроллинга системы управления персоналом, с просьбой разработать план аудита.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «разноуровневые задания и задачи»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
5	Обучающийся полностью и правильно выполнил задание. Показал отличные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Работа оформлена аккуратно в соответствии с предъявляемыми требованиями
4	Обучающийся выполнил задание с небольшими неточностями. Показал хорошие знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении работы
3	Обучающийся выполнил задание с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач
2	Обучающийся выполнил задание неправильно. При выполнении обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими при решении задач в рамках усвоенного учебного материала

4. Практическое (прикладное) задание (заключительный уровень)

Практическое задание 1 Контроллинг в области персонала

Компания, занимающаяся разработкой программного обеспечения, хочет улучшить свою систему контроллинга в области персонала. Компания столкнулась с проблемой сокращения производительности и увольнением сотрудников из-за недостаточной мотивации и отсутствия развития. Компания обращается к вам, как специалисту в области контроллинга системы управления персоналом, с просьбой разработать план действий для улучшения системы контроллинга.

Практическое задание 2 Оценка эффективности системы управления персоналом

Компания, занимающаяся продажей бытовой техники, хочет оценить эффективность своей системы управления персоналом. Цель оценки - определить, насколько эффективно текущая система управления персоналом способствует достижению бизнес-целей компании. Компания обращается к вам, как специалисту в области аудита и контроллинга системы управления персоналом, с просьбой разработать план оценки эффективности системы.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству

«практическое задание»

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

5. Оценочные средства для промежуточной аттестации (экзамен)

1. Что такое аудит системы управления персоналом?
2. Какие функции выполняет аудит системы управления персоналом?
3. Какие риски могут возникнуть в системе управления персоналом и как их можно контролировать?
4. Какие принципы и методы используются при аудите кадрового потенциала компании?
5. Какие методы контроля за процессом подбора и найма персонала существуют?
6. Какие методы оценки эффективности программ обучения и развития персонала существуют?
7. Как проводится анализ рисков в системе управления персоналом?
8. Как оценить эффективность системы управления персоналом?
9. Какие задачи и цели стоят перед аудитором при проведении аудита системы управления персоналом?
10. Какие методы сбора информации используются при проведении аудита системы управления персоналом?

Критерии и шкала оценивания к промежуточной аттестации «зачёт»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания	Шкала оценивания (зачёт)
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.	Зачтено
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	не зачтено

Лист изменений и дополнений

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