МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ
УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ»
(ТУСУР)

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по УР
_____Сенченко П.В.
«22» _____02_____ 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

АНАЛИЗ ПЕРСОНАЛА, КАДРОВЫЙ АУДИТ

Уровень образования: **высшее образование - магистратура**
Направление подготовки / специальность: **38.04.03 Управление персоналом**
Направленность (профиль) / специализация: **Управление персоналом организации**
Форма обучения: **очная**
Факультет: **Экономический факультет (ЭФ)**
Кафедра: **Кафедра менеджмента (Менеджмента)**
Курс: **2**
Семестр: **3**
Учебный план набора 2023 года

Объем дисциплины и виды учебной деятельности

Виды учебной деятельности	3 семестр	Всего	Единицы
Лекционные занятия	10	10	часов
Практические занятия	26	26	часов
в т.ч. в форме практической подготовки	20	20	часов
Самостоятельная работа	72	72	часов
Общая трудоемкость (включая промежуточную аттестацию)	108	108	часов
	3	3	з.е.

Формы промежуточной аттестация	Семестр
Зачет с оценкой	3

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Сенченко П.В.
Должность: Проректор по УР
Дата подписания: 22.02.2023
Уникальный программный ключ:
a1119608-cdff-4455-b54e-5235117c185c

Томск

Согласована на портале № 72137

1. Общие положения

1.1. Цели дисциплины

1. Формирование компетенций для успешной профессиональной деятельности выпускника в области по анализу персонала и кадровому аудиту на основе усвоения студентами основ современной теории и практики аудита персонала и выработки у студентов практических навыков организации аудиторской работы.

1.2. Задачи дисциплины

1. Формирование у студентов теоретических знаний о направлениях аудиторской деятельности и совершенствовании системы управления организацией посредством кадрового аудита.
2. Приобретение студентами знаний и навыков в проведении экономического анализа показателей по труду, в том числе затрат на персонал.
3. Освоение методов аудита функционирующей кадровой политики в организации.
4. Освоение инструментария проведения аудита системы мотивации и стимулирования персонала, аудита системы подбора, отбора, найма и высвобождения персонала, аудита системы развития и обучения персонала, аудита системы оценки и аттестации персонала, аудита системы онбординга и работы с кадровым резервом.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Блок дисциплин: Б1. Дисциплины (модули).
Часть блока дисциплин: Часть, формируемая участниками образовательных отношений.
Модуль дисциплин: Модуль профессиональной подготовки (major).
Индекс дисциплины: Б1.В.01.04.
Реализуется с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО и основной образовательной программой (таблица 3.1):
Таблица 3.1 – Компетенции и индикаторы их достижения

Компетенция	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
Универсальные компетенции		
-	-	-
Общепрофессиональные компетенции		
-	-	-
Профессиональные компетенции		

Согласована на портале № 72137

ПК-4. Способен проводить аудит и контроллинг в области управления персоналом	ПК-4.1. Знает теоретические основы и направления научных исследований в области анализа, аудита и контроллинга персонала	Знает организационно-правовые основы проведения кадрового аудита в организациях, законы и инструкции в области управления трудом и трудовыми отношениями. Знает технологию проведения аудита персонала. Знает содержание кадрового консалтинга и его элементы. Знает показатели эффективности работы организации в целом и отдельных подразделений и сотрудников. Знает основную кадровую документацию
	ПК-4.2. Умеет исследовать и анализировать состав, численность и движение персонала, проводить аудит персонала	Умеет определять цели, задачи и направления кадрового аудита в организации. Умеет осуществлять выбор целевых показателей аудита. Умеет анализировать численность, профессиональный и должностной состав работников на предприятии. Умеет анализировать должностные обязанности сотрудников на предприятии. Умеет анализировать функционирующую систему мотивации и стимулирования труда на предприятии. Умеет проводить сравнительный анализ состояния персонала с основными конкурентами
	ПК-4.3. Владеет базовыми методами анализа персонала, проведения аудита и контроллинга в области управления персоналом	Владеет основами организации трудовых отношений, прогнозирования и управления трудовыми ресурсами, мотивации персонала к деятельности, приёмами и методами прикладной социологии труда. Владеет методами и приёмами анализа трудовых показателей (коэффициенты по приёму, выбытию, текучести кадров и др.). Владеет инструментарием выявления резервов повышения производительности труда и оценки социально-экономической эффективности его реализации. Владеет методами оценки состояния технико-технологических, организационных, социально-экономических факторов повышения производительности труда, улучшения использования трудового потенциала и трудовых ресурсов

4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц, 108 академических часов.

Распределение трудоемкости дисциплины по видам учебной деятельности представлено в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Трудоемкость дисциплины по видам учебной деятельности

Согласована на портале № 72137

Виды учебной деятельности	Всего часов	Семестры
		3 семестр
Контактная аудиторная работа обучающихся с преподавателем, всего	36	36
Лекционные занятия	10	10
Практические занятия	26	26
Самостоятельная работа обучающихся, в т.ч. контактная внеаудиторная работа обучающихся с преподавателем, всего	72	72
Подготовка к зачету с оценкой	16	16
Подготовка к тестированию	16	16
Выполнение индивидуального задания	40	40
Общая трудоемкость (в часах)	108	108
Общая трудоемкость (в з.е.)	3	3

5. Структура и содержание дисциплины

5.1. Разделы (темы) дисциплины и виды учебной деятельности

Структура дисциплины по разделам (темам) и видам учебной деятельности приведена в таблице 5.1.

Таблица 5.1 – Разделы (темы) дисциплины и виды учебной деятельности

Названия разделов (тем) дисциплины	Лек. зан., ч	Прак. зан., ч	Сам. раб., ч	Всего часов (без экзамена)	Формируемые компетенции
3 семестр					
1 Анализ персонала организации	4	12	34	50	ПК-4
2 Теоретико-методологические основы кадрового аудита	2	4	4	10	ПК-4
3 Аудит кадровых процессов	4	10	34	48	ПК-4
Итого за семестр	10	26	72	108	
Итого	10	26	72	108	

5.2. Содержание разделов (тем) дисциплины

Содержание разделов (тем) дисциплины (в т.ч. по лекциям) приведено в таблице 5.2.

Таблица 5.2 – Содержание разделов (тем) дисциплины (в т.ч. по лекциям)

Названия разделов (тем) дисциплины	Содержание разделов (тем) дисциплины (в т.ч. по лекциям)	Трудоемкость (лекционные занятия), ч	Формируемые компетенции
3 семестр			
1 Анализ персонала организации	Анализ кадрового состава и кадровой ситуации	2	ПК-4
	Анализ трудовых показателей	2	ПК-4
	Итого	4	
2 Теоретико-методологические основы кадрового аудита	Понятие и назначение кадрового аудита. Организационно-правовые основы кадрового аудита. Подходы и классификации кадрового аудита. Методы и технологии проведения кадрового аудита.	2	ПК-4
	Итого	2	

Согласована на портале № 72137

3 Аудит кадровых процессов	Аудит кадровой политики организации. Аудит найма, подбора и высвобождения сотрудников. Аудит адаптации персонала. Аудит оценки и аттестации персонала. Аудит развития и обучения персонала. Аудит мотивации и стимулирования труда. Оценка стиля руководства персоналом. Диагностика морально-психологического климата в коллективе. Оценка обеспечения кадровой безопасности.	4	ПК-4
	Итого	4	
	Итого за семестр	10	
	Итого	10	

5.3. Практические занятия (семинары)

Наименование практических занятий (семинаров) приведено в таблице 5.3.

Таблица 5.3. – Наименование практических занятий (семинаров)

Названия разделов (тем) дисциплины	Наименование практических занятий (семинаров)	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
3 семестр			
1 Анализ персонала организации	Оценка укомплектованности кадрового состава	1	ПК-4
	Анализ движения кадров	1	ПК-4
	Анализ профессионально-квалификационного состава.	1	ПК-4
	Анализ структуры кадрового состава по социально-демографическим характеристикам	1	ПК-4
	Анализ количественных трудовых показателей	2	ПК-4
	Анализ качественных трудовых показателей	2	ПК-4
	Анализ использования рабочего времени	2	ПК-4
	Анализ производительности труда	2	ПК-4
	Итого	12	
2 Теоретико-методологические основы кадрового аудита	Понятие и назначение кадрового аудита	1	ПК-4
	Организационно-правовые основы кадрового аудита	1	ПК-4
	Подходы и классификации кадрового аудита	1	ПК-4
	Методы и технологии проведения кадрового аудита	1	ПК-4
	Итого	4	

Согласована на портале № 72137

3 Аудит кадровых процессов	Аудит кадровой политики организации	2	ПК-4
	Аудит найма, подбора и высвобождения сотрудников	1	ПК-4
	Аудит адаптации персонала	1	ПК-4
	Аудит оценки и аттестации персонала	1	ПК-4
	Аудит развития и обучения персонала	1	ПК-4
	Аудит мотивации и стимулирования труда	1	ПК-4
	Оценка стиля руководства персоналом	1	ПК-4
	Диагностика морально-психологического климата в коллективе	1	ПК-4
	Оценка обеспечения кадровой безопасности	1	ПК-4
	Итого	10	
Итого за семестр		26	
Итого		26	

5.4. Лабораторные занятия

Не предусмотрено учебным планом

5.5. Курсовой проект / курсовая работа

Не предусмотрено учебным планом

5.6. Самостоятельная работа

Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции представлены в таблице 5.6.

Таблица 5.6. – Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции

Названия разделов (тем) дисциплины	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции	Формы контроля
3 семестр				
1 Анализ персонала организации	Подготовка к зачету с оценкой	7	ПК-4	Зачёт с оценкой
	Подготовка к тестированию	7	ПК-4	Тестирование
	Выполнение индивидуального задания	20	ПК-4	Индивидуальное задание
	Итого	34		
2 Теоретико-методологические основы кадрового аудита	Подготовка к зачету с оценкой	2	ПК-4	Зачёт с оценкой
	Подготовка к тестированию	2	ПК-4	Тестирование
	Итого	4		

Согласована на портале № 72137

3 Аудит кадровых процессов	Подготовка к зачету с оценкой	7	ПК-4	Зачёт с оценкой
	Подготовка к тестированию	7	ПК-4	Тестирование
	Выполнение индивидуального задания	20	ПК-4	Индивидуальное задание
	Итого	34		
Итого за семестр		72		
Итого		72		

5.7. Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов учебной деятельности

Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов учебной деятельности представлено в таблице 5.7.

Таблица 5.7 – Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

Формируемые компетенции	Виды учебной деятельности			Формы контроля
	Лек. зан.	Прак. зан.	Сам. раб.	
ПК-4	+	+	+	Зачёт с оценкой, Индивидуальное задание, Тестирование

6. Рейтинговая система для оценки успеваемости обучающихся

6.1. Балльные оценки для форм контроля

Балльные оценки для форм контроля представлены в таблице 6.1.

Таблица 6.1 – Балльные оценки

Формы контроля	Максимальный балл на 1-ую КТ с начала семестра	Максимальный балл за период между 1КТ и 2КТ	Максимальный балл за период между 2КТ и на конец семестра	Всего за семестр
3 семестр				
Зачёт с оценкой	0	0	0	0
Индивидуальное задание	20	20	20	60
Тестирование	10	10	20	40
Итого максимум за период	30	30	40	100
Нарастающим итогом	30	60	100	100

6.2. Пересчет баллов в оценки за текущий контроль

Пересчет баллов в оценки за текущий контроль представлен в таблице 6.2.

Таблица 6.2 – Пересчет баллов в оценки за текущий контроль

Баллы на дату текущего контроля	Оценка
≥ 90% от максимальной суммы баллов на дату ТК	5
От 70% до 89% от максимальной суммы баллов на дату ТК	4
От 60% до 69% от максимальной суммы баллов на дату ТК	3
< 60% от максимальной суммы баллов на дату ТК	2

6.3. Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку

Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку представлен в таблице

Согласована на портале № 72137

6.3.

Таблица 6.3 – Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку

Оценка	Итоговая сумма баллов, учитывает успешно сданный экзамен	Оценка (ECTS)
5 (отлично) (зачтено)	90 – 100	A (отлично)
4 (хорошо) (зачтено)	85 – 89	B (очень хорошо)
	75 – 84	C (хорошо)
	70 – 74	D (удовлетворительно)
3 (удовлетворительно) (зачтено)	65 – 69	
	60 – 64	E (посредственно)
2 (неудовлетворительно) (не зачтено)	Ниже 60 баллов	F (неудовлетворительно)

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

7.1. Основная литература

1. Масилова, М. Г. Кадровый аудит : учебное пособие / М. Г. Масилова. — Владивосток : ВГУЭС, 2019. — 75 с. — ISBN 978-5-9736-0539-1. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: https://e.lanbook.com/book/161433.

2. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебник для вузов / Л. В. Фотина [и др.] ; под общей редакцией Л. В. Фотиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 478 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14732-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: https://urait.ru/book/kadrovaya-politika-i-kadrovyy-audit-organizacii-496698.

3. Старцева, Н. Н. Аудит и контроллинг персонала : учебное пособие / Н. Н. Старцева. — Екатеринбург : , 2016. — 151 с. — ISBN 978-5-94614-371-4. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: https://e.lanbook.com/book/121357 .

7.2. Дополнительная литература

1. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 461 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14697-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: https://urait.ru/book/upravlenie-personalom-488852.

7.3. Учебно-методические пособия

7.3.1. Обязательные учебно-методические пособия

1. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8710-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: https://urait.ru/bcode/488798.

2. Алиев, И. М. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 486 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11318-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: https://urait.ru/bcode/495709.

7.3.2. Учебно-методические пособия для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Учебно-методические материалы для самостоятельной и аудиторной работы обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

Согласована на портале № 72137

Для лиц с нарушениями зрения:
– в форме электронного документа;
– 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.

7.4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. При изучении дисциплины рекомендуется обращаться к современным базам данных, информационно-справочным и поисковым системам, к которым у ТУСУРа открыт доступ: https://lib.tusur.ru/ru/resursy/bazy-dannyh.

8. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

8.1. Материально-техническое и программное обеспечение для лекционных занятий

Для проведения занятий лекционного типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации используется учебная аудитория с достаточным количеством посадочных мест для учебной группы, оборудованная доской и стандартной учебной мебелью. Имеются мультимедийное оборудование и учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации по лекционным разделам дисциплины.

8.2. Материально-техническое и программное обеспечение для практических занятий

Учебная аудитория: учебная аудитория для проведения занятий практического типа, учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, помещение для проведения групповых и индивидуальных консультаций, помещение для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации; 634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 307 ауд.

Описание имеющегося оборудования:
- Интерактивная панель;
- Камера;
- Микрофон;
- Тумба для докладчика;
- Магнитно-маркерная доска;
- Комплект специализированной учебной мебели;
- Рабочее место преподавателя.

Программное обеспечение:
- Adobe Reader;
- Google Chrome;
- Microsoft Office 2013;
- Windows 10;

8.3. Материально-техническое и программное обеспечение для самостоятельной работы

Для самостоятельной работы используются учебные аудитории (компьютерные классы), расположенные по адресам:
- 634050, Томская область, г. Томск, Ленина проспект, д. 40, 233 ауд.;
- 634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 209 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 47, 126 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Описание имеющегося оборудования:
- учебная мебель;
- компьютеры;
- компьютеры подключены к сети «Интернет» и обеспечивают доступ в электронную информационно-образовательную среду ТУСУРа.

Согласована на портале № 72137

Перечень программного обеспечения:
- Microsoft Windows;
- OpenOffice;
- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows;
- 7-Zip;
- Google Chrome.

8.4. Материально-техническое обеспечение дисциплины для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Освоение дисциплины лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения.

При занятиях с обучающимися с **нарушениями слуха** предусмотрено использование звукоусиливающей аппаратуры, мультимедийных средств и других технических средств приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы преподавания для обучающихся с инвалидностью, портативной индукционной системы. Учебная аудитория, в которой занимаются обучающиеся с нарушением слуха, оборудована компьютерной техникой, аудиотехникой, видеотехникой, электронной доской, мультимедийной системой.

При занятиях с обучающимися с **нарушениями зрения** предусмотрено использование в лекционных и учебных аудиториях возможности просмотра удаленных объектов (например, текста на доске или слайда на экране) при помощи видеоувеличителей для комфортного просмотра.

При занятиях с обучающимися с **нарушениями опорно-двигательного аппарата** используются альтернативные устройства ввода информации и другие технические средства приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы обучения для людей с инвалидностью.

9. Оценочные материалы и методические рекомендации по организации изучения дисциплины

9.1. Содержание оценочных материалов для текущего контроля и промежуточной аттестации

Для оценки степени сформированности и уровня освоения закрепленных за дисциплиной компетенций используются оценочные материалы, представленные в таблице 9.1.

Таблица 9.1 – Формы контроля и оценочные материалы

Названия разделов (тем) дисциплины	Формируемые компетенции	Формы контроля	Оценочные материалы (ОМ)
1 Анализ персонала организации	ПК-4	Зачёт с оценкой	Перечень вопросов для зачета с оценкой
		Индивидуальное задание	Примерный перечень вариантов индивидуальных заданий
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
2 Теоретико-методологические основы кадрового аудита	ПК-4	Зачёт с оценкой	Перечень вопросов для зачета с оценкой
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
3 Аудит кадровых процессов	ПК-4	Зачёт с оценкой	Перечень вопросов для зачета с оценкой
		Индивидуальное задание	Примерный перечень вариантов индивидуальных заданий
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий

Согласована на портале № 72137

Шкала оценки сформированности отдельных планируемых результатов обучения по дисциплине приведена в таблице 9.2.

Таблица 9.2 – Шкала оценки сформированности планируемых результатов обучения по дисциплине

Оценка	Баллы за ОМ	Формулировка требований к степени сформированности планируемых результатов обучения		
		знать	уметь	владеть
2 (неудовлетворительно)	< 60% от максимальной суммы баллов	отсутствие знаний или фрагментарные знания	отсутствие умений или частично освоенное умение	отсутствие навыков или фрагментарные применение навыков
3 (удовлетворительно)	от 60% до 69% от максимальной суммы баллов	общие, но не структурированные знания	в целом успешно, но не систематически осуществляемое умение	в целом успешное, но не систематическое применение навыков
4 (хорошо)	от 70% до 89% от максимальной суммы баллов	сформированные, но содержащие отдельные проблемы знания	в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы умение	в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы применение навыков
5 (отлично)	≥ 90% от максимальной суммы баллов	сформированные систематические знания	сформированное умение	успешное и систематическое применение навыков

Шкала комплексной оценки сформированности компетенций приведена в таблице 9.3.

Таблица 9.3 – Шкала комплексной оценки сформированности компетенций

Оценка	Формулировка требований к степени компетенции
2 (неудовлетворительно)	Не имеет необходимых представлений о проверяемом материале или Знать на уровне **ориентирования**, представлений. Обучающийся знает основные признаки или термины изучаемого элемента содержания, их отнесенность к определенной науке, отрасли или объектам, узнает в текстах, изображениях или схемах и знает, к каким источникам нужно обращаться для более детального его усвоения.
3 (удовлетворительно)	Знать и уметь на **репродуктивном** уровне. Обучающихся знает изученный элемент содержания репродуктивно: произвольно воспроизводит свои знания устно, письменно или в демонстрируемых действиях.
4 (хорошо)	Знать, уметь, владеть на **аналитическом** уровне. Зная на репродуктивном уровне, указывать на особенности и взаимосвязи изученных объектов, на их достоинства, ограничения, историю и перспективы развития и особенности для разных объектов усвоения.

Согласована на портале № 72137

5 (отлично)	Знать, уметь, владеть на **системном** уровне. Обучающийся знает изученный элемент содержания системно, произвольно и доказательно воспроизводит свои знания устно, письменно или в демонстрируемых действиях, учитывая и указывая связи и зависимости между этим элементом и другими элементами содержания дисциплины, его значимость в содержании дисциплины.

9.1.1. Примерный перечень тестовых заданий

1. Выберите основные задачи кадрового аудита.
   1) Выявление соответствия кадрового потенциала организации её целям и стратегии развития.
   2) Совершенствование организации производства для максимизации потенциально возможной к получению прибыли компании.
   3) Решение социально-трудовых проблем в компании.
   4) Выявление наиболее оптимальных способов повышения конкурентоспособности компании на рынке.
2. Отметьте ключевые характеристики внутреннего аудита компании.
   1) Проводится периодически по требованию организации.
   2) Проводится постоянно структурным подразделением организации.
   3) Процедуры проведения аудиторской проверки выбираются в соответствии со стандартами аудиторской организации.
   4) Организация работы по проведению аудита формулируются администрацией и отражаются в договоре по оказанию аудиторских услуг.
3. Какая оценка проводится при анализе рациональности расстановки персонала?
   1) Оценка целесообразности использования персонала.
   2) Оценка соответствия профессионально-квалификационным требованиям.
   3) Оценка штатной структуры персонала.
   4) Оценка неквалифицированной и малоквалифицированной структуры персонала.
4. Отметьте качественные трудовые показатели.
   1) Производительность труда.
   2) Поиск неиспользованных трудовых резервов.
   3) Показатели интенсивности и тяжести труда.
   4) Выполнение трудовых норм.
5. Какие источники информации используются при анализе системы мотивации и стимулирования в организации?
   1) Должностные инструкции.
   2) Устав организации.
   3) Документы, подтверждающие выплаты и расходы, связанные с льготами и компенсационными выплатами работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.
   4) Планы по расширению компании на рынке.
6. Выберите основные задачи аудиторской проверки развития и обучения персонала организации.
   1) Оценка эффективности обучения через анализ фактических результатов деятельности прошедших обучение.
   2) Оценка изменения показателей производительности труда.
   3) Оценка комплексного функционирования системы управления персоналом.
   4) Оценка соответствия предоставляемых образовательных программ с требуемыми потребностями в обучении на предприятии.
7. Отметьте цель проведения процедуры аттестации персонала.
   1) Установление соответствия сотрудника занимаемой должности на основе объективной оценки его профессиональной деятельности.
   2) Определение нерентабельных категорий работников.
   3) Подтверждение несоответствия компетенций работников критериям трудовой эффективности для последующего высвобождения.
   4) Выявление лояльности сотрудников применяемым мерам по реорганизации

Согласована на портале № 72137

производства.

8. Какие сведения о вновь принятых сотрудниках используются при проведении аудита процесса адаптации персонала?
   1) Вовлеченность персонала в процесс труда.
   2) Процент сотрудников, успешно прошедших испытательный срок.
   3) Показатели текучести кадров, принятых за последнее время (месяц, квартал, полугодие, год).
   4) Развитость корпоративной культуры и процесса онбординга.
9. В какое направление аудита персонала включён анализ с кадровых резервом?
   1) Аудит развития и обучения персонала.
   2) Аудит аттестации персонала.
   3) Аудит найма персонала.
   4) Аудит мотивации и стимулирования труда персонала.
10. Что относится к количественным трудовым показателям?
    1) Число судов по причине некачественного выполнения работ, услуг или дефектов продукции.
    2) Эффективность использования трудового времени.
    3) Показатели работоспособности персонала.
    4) Состояние трудовой дисциплины.

9.1.2. Перечень вопросов для зачета с оценкой

1. Назовите основной инструментарий проведения анализа кадрового состава и кадровой ситуации на предприятии.
2. Назовите методы проведения анализа трудовых показателей на предприятии.
3. Сущность понятия "кадровый аудит". Объект, предмет, цели и задачи кадрового аудита.
4. Назовите основные подходы к разработке методики проведения кадрового аудита.
5. В чём сущность аудита развития и обучения персонала организации? Какова методика проведения аудита данной направленности?

9.1.3. Примерный перечень вариантов индивидуальных заданий

1. На основе самостоятельно выбранной вами организации проведите анализ количественных и качественных трудовых показателей.
2. Проведите диагностику морально-психологического климата в коллективе в самостоятельно выбранной вами организации.
3. Проведите аудит мотивации и стимулирования персонала в самостоятельно выбранной вами организации.
4. Проанализируйте производительность труда в самостоятельно выбранной вами организации.
5. Проведите оценку обеспечения кадровой безопасности для самостоятельной выбранной вами организации.

9.2. Методические рекомендации

Учебный материал излагается в форме, предполагающей самостоятельное мышление студентов, самообразование. При этом самостоятельная работа студентов играет решающую роль в ходе всего учебного процесса.

Начать изучение дисциплины необходимо со знакомства с рабочей программой, списком учебно-методического и программного обеспечения. Самостоятельная работа студента включает работу с учебными материалами, выполнение контрольных мероприятий, предусмотренных учебным планом.

В процессе изучения дисциплины для лучшего освоения материала необходимо регулярно обращаться к рекомендуемой литературе и источникам, указанным в учебных материалах; пользоваться через кабинет студента на сайте Университета образовательными ресурсами электронно-библиотечной системы, а также общедоступными интернет-порталами, содержащими научно-популярные и специализированные материалы, посвященные различным аспектам учебной дисциплины.

При самостоятельном изучении тем следуйте рекомендациям:

Согласована на портале № 72137

– чтение или просмотр материала осуществляйте со скоростью, достаточной для индивидуального понимания и освоения материала, выделяя основные идеи; на основании изученного составить тезисы. Освоив материал, попытаться соотнести теорию с примерами из практики;

– если в тексте встречаются незнакомые или малознакомые термины, следует выяснить их значение для понимания дальнейшего материала;

– осмысливайте прочитанное и изученное, отвечайте на предложенные вопросы.

Студенты могут получать индивидуальные консультации, в т.ч. с использованием средств телекоммуникации.

По дисциплине могут проводиться дополнительные занятия, в т.ч. в форме вебинаров. Расписание вебинаров и записи вебинаров публикуются в электронном курсе / электронном журнале по дисциплине.

9.3. Требования к оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусмотрены дополнительные оценочные материалы, перечень которых указан в таблице 9.4.

Таблица 9.4 – Дополнительные материалы оценивания для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Категории обучающихся	Виды дополнительных оценочных материалов	Формы контроля и оценки результатов обучения
С нарушениями слуха	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы	Преимущественно письменная проверка
С нарушениями зрения	Собеседование по вопросам к зачету, опрос по терминам	Преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные работы, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету	Преимущественно дистанционными методами
С ограничениями по общемедицинским показаниям	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы, устные ответы	Преимущественно проверка методами, определяющимися исходя из состояния обучающегося на момент проверки

9.4. Методические рекомендации по оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

– в печатной форме;

– в печатной форме с увеличенным шрифтом;

– в форме электронного документа;

– методом чтения ассистентом задания вслух;

– предоставление задания с использованием сурдоперевода.

Лицам с ограниченными возможностями здоровья и инвалидам увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких обучающихся предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

– письменно на бумаге;

– набор ответов на компьютере;

– набор ответов с использованием услуг ассистента;

– представление ответов устно.

Процедура оценивания результатов обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах,

Согласована на портале № 72137

адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

– в форме электронного документа;

– 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.

При необходимости для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

Согласована на портале № 72137

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Менеджмента
протокол № 1 от «25» 1 2023 г.

СОГЛАСОВАНО:

Должность	Инициалы, фамилия	Подпись
Заведующий выпускающей каф. Менеджмента	М.А. Афонасова	Согласовано, b62b44b3-4a58-4b2a-82c7-683ac1767431
Заведующий обеспечивающей каф. Менеджмента	М.А. Афонасова	Согласовано, b62b44b3-4a58-4b2a-82c7-683ac1767431
И.О. начальника учебного управления	И.А. Лариошина	Согласовано, c3195437-a02f-4972-a7c6-ab6ee1f21e73

ЭКСПЕРТЫ:

Профессор, каф. менеджмента	М.А. Афонасова	Согласовано, b62b44b3-4a58-4b2a-82c7-683ac1767431
Доцент, каф. менеджмента	Т.Д. Санникова	Согласовано, 45dd00b4-614e-4630-941d-a8650699c876

РАЗРАБОТАНО:

Ассистент, каф. менеджмента	А.П. Молодых	Разработано, 926d08b0-d226-416e-a2db-872bac43e1a3
Старший преподаватель, каф. менеджмента	С.В. Бочанова	Разработано, 5aa11b86-761b-4c0a-8299-5c6566ddeb9d

Согласована на портале № 72137