

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
"Казанский (Приволжский) федеральный университет"
Набережночелнинский институт (филиал)
Экономическое отделение



Утверждаю

Первый заместитель директора
НЧИ КФУ Симонова Л. А.



_____ 20__ г.

подписано электронно-цифровой подписью

Программа дисциплины

Аудит и контроллинг персонала организации

Направление подготовки: 38.04.03 - Управление персоналом

Профиль подготовки: Управление персоналом организации

Квалификация выпускника: магистр

Форма обучения: заочное

Язык обучения: русский

Год начала обучения по образовательной программе: 2017

Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП ВО
2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО
3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся
4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий
 - 4.1. Структура и тематический план контактной и самостоятельной работы по дисциплине (модулю)
 - 4.2. Содержание дисциплины (модуля)
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)
6. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)
 - 6.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы и форм контроля их освоения
 - 6.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания
 - 6.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы
- 6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций
7. Перечень литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины (модуля)
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)
11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)
12. Средства адаптации преподавания дисциплины (модуля) к потребностям обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья
13. Приложение №1. Фонд оценочных средств
14. Приложение №2. Перечень литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)
15. Приложение №3. Перечень информационных технологий, используемых для освоения дисциплины (модуля), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Программу дисциплины разработал(а)(и) старший преподаватель, б/с Руднева Н.В. (Кафедра экономики предприятий и организаций, Экономическое отделение), NVRudneva@kpfu.ru

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП ВО

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль), должен обладать следующими компетенциями:

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
ОПК-12	Уметь разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов
ОПК-8	Владеть методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом, и умением использовать результаты расчёта для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом или отдельных её подсистем
ПК-11	Уметь выбирать направления деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели
ПК-12	Владеть принципами, формами и методами диагностики организационного развития, технологиями проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, её кадрового потенциала и умение использовать их в своей профессиональной деятельности
ПК-22	Уметь разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнения, применять количественные и качественные методы анализа, в т.ч. функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели
ПК-6	Уметь определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

- базовые основы современной теории аудита и контроллинга применительно к управлению персоналом.

Должен уметь:

□ выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые и экономические проблемы, находить пути их решения и разрабатывать систему мер по их практической реализации.

Должен владеть:

□ важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей.

Должен демонстрировать способность и готовность:

Демонстрировать способность и готовность применять полученные знания на практике.

2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.В.ДВ.3 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.04.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к дисциплинам по выбору. Осваивается на 3 курсе в 5 семестре.

3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных(ые) единиц(ы) на 108 часа(ов).

Контактная работа - 24 часа(ов), в том числе лекции - 4 часа(ов), практические занятия - 20 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 75 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 9 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: экзамен в 5 семестре.

4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Структура и тематический план контактной и самостоятельной работы по дисциплине (модулю)

N	Разделы дисциплины / модуля	Семестр	Виды и часы контактной работы, их трудоемкость (в часах)			Самостоятельная работа
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
1.	Тема 1. Предмет, содержание и задачи курса ?Аудит и контроллинг персонала?. Организация, персонал организации как объект аудита и контроллинга персонала	5	1	5	0	15
2.	Тема 2. Анализ трудовых показателей как основа аудита персонала, аудит найма и увольнений персонала. Аудит рабочего времени и нормирования труда. Аудит производительности труда. Аудит условий труда, безопасности и здоровья	5	1	5	0	20
3.	Тема 3. Контроллинг: понятие, цели, задачи, виды. Проведение контроллинга системы управления персоналом организации	5	1	5	0	20
4.	Тема 4. Особенности бюджетирования расходами на персонал и анализ исполнения бюджета расходов на персонал	5	1	5	0	20
	Итого		4	20	0	75

4.2 Содержание дисциплины (модуля)

Тема 1. Предмет, содержание и задачи курса ?Аудит и контроллинг персонала?. Организация, персонал организации как объект аудита и контроллинга персонала

Цель, задачи, предмет и содержание курса ?Аудит и контроллинг персонала?. Понятие ?персонал? и ?кадры?. Трудовой потенциал работника: психофизиологический, квалификационный, личностный. Методология и методика проведения социологических исследований в области управления персоналом.

Понятие организация (предприятие, компания, фирма) как сложная социотехникоэкономическая система (открытая и закрытая), в которой взаимодействуют техническая, экономическая и социальная подсистемы. Их развитие в современном обществе. Особенности персонала организации как объекта исследования в экономическом и социальном подходах.

Тема 2. Анализ трудовых показателей как основа аудита персонала, аудит найма и увольнений персонала. Аудит рабочего времени и нормирования труда. Аудит производительности труда. Аудит условий труда, безопасности и здоровья

Традиционные методы и приёмы анализа трудовых показателей: производительности труда, численности персонала, фонда оплаты труда. Их использование в аудите персонала. Формулировка цели построения модели, выбор критериев экономической эффективности: максимальная выработка; максимальная прибыль, минимальные затраты труда (численность персонала, рабочее время). Выбор критериев социальной эффективности: качество трудовой жизни, трудовой доход, заработная плата, социальные выплаты. Понятие аудита найма и увольнений.

Методы, приёмы, информационная база аудита. Миссия аудита найма: соблюдение международных стандартов и трудового законодательства, локальных нормативных актов.

Основные принципы найма: комплексность, объективность, непрерывность, научность; достижение количественных и качественных целей; стратегический характер набора и отбора; наличие планирования и прогнозирования потребностей в персонале; действенность механизма набора и отбора: стоимости найма, затрат на адаптацию.

Понятие, цель аудита рабочего времени и нормирования труда. Методы, приёмы аудита, информационная база. Определение ущерба организации за счёт выявления в результате аудита непроизводительных затрат рабочего времени.

Оценка организации труда как фактора улучшения использования рабочего времени и повышения производительности труда.

Оценка структуры затрат рабочего времени и охвата нормированием труда повременщиков. Оценка качества действующих норм, их состава, процента выполнения различными категориями персонала. Использование аудита рабочего времени и нормирования труда для повышения эффективности управления персоналом организации.

Понятие и цель аудита производительности труда. Методы, приёмы аудита, информационная база. Оценка соотношения между результатами труда и затраченными трудовыми ресурсами. Анализ факторов роста производительности труда. Анализ социальной и экономической эффективности использования результатов роста выработки и снижения трудоёмкости продукции.

Обеспечение психофизиологической и социально-психологической безопасности труда персонала. Направления аудита условий труда: соблюдение международных норм, законодательных и нормативных актов, гарантий, установленных в отраслевых и региональных соглашениях, коллективных договорах; соблюдение требований охраны труда, выплаты льгот и компенсаций за работу во вредных и опасных условиях труда; выявление причин несчастных случаев; опасных условий труда, опасных действий, стрессов.

Модель изучения стрессов. Оценка программ безопасности и здоровья; самодиагностики своих рабочих условий персоналом. Оценка управленческой деятельности, направленной на повышение социальной эффективности мероприятий: и сохранением трудоспособности. Влияние результатов аудита условий труда, безопасности и здоровья на повышение уровня организации труда и его производительности.

Тема 3. Контроллинг: понятие, цели, задачи, виды. Проведение контроллинга системы управления персоналом организации

Основные понятия о контроллинге: сущность, цели, задачи, виды, структура. Методы, приёмы контроллинга, информационная база. Управленческие решения и управленческий учёт в контроллинге, их роль в обеспечении поставленных целей организацией в системе управления персоналом. Цель контроллинга системы управления персоналом. Факторы, влияющие на появление в современных организациях контроллинга. Элементы внутреннего контроля в организации: внутренний аудит и управленческий контроль.

Управленческий учёт, как основополагающий элемент системы контроллинга. Сопоставление плановых и фактических показателей ? сердцевина системы контроллинга.

Технология и этапы проведения контроллинга. Контроллинг как поставщик информации, необходимой для эффективного функционирования системы управления персоналом в организации. Содержание контроллинга при оценке прогнозирования и своевременной корректировки основных результатов функционирования системы управления персоналом, мероприятий по снижению предпринимательского риска на каждом этапе системы управления персоналом.

Тема 4. Особенности бюджетирования расходами на персонал и анализ исполнения бюджета расходов на персонал

Основные понятия, цель и задачи бюджетирования расходов на содержание персонала. Принципы бюджетирования. Роль и значение бюджетирования расходов на персонал в общей системе бюджетирования организации.

Основные понятия, цель и задачи анализа расходов бюджета на персонал. Методы, приёмы, информационная база анализа. Роль и значение анализа исполнения бюджета расходов на персонал.

Методы оценки исполнения бюджета на формирование, использование и развитие персонала.

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Самостоятельная работа обучающихся выполняется по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия. Самостоятельная работа подразделяется на самостоятельную работу на аудиторных занятиях и на внеаудиторную самостоятельную работу. Самостоятельная работа обучающихся включает как полностью самостоятельное освоение отдельных тем (разделов) дисциплины, так и проработку тем (разделов), осваиваемых во время аудиторной работы. Во время самостоятельной работы обучающиеся читают и конспектируют учебную, научную и справочную литературу, выполняют задания, направленные на закрепление знаний и отработку умений и навыков, готовятся к текущему и промежуточному контролю по дисциплине.

Организация самостоятельной работы обучающихся регламентируется нормативными документами, учебно-методической литературой и электронными образовательными ресурсами, включая:

Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 5 апреля 2017 года №301)

Письмо Министерства образования Российской Федерации №14-55-996ин/15 от 27 ноября 2002 г. "Об активизации самостоятельной работы студентов высших учебных заведений"

Устав федерального государственного автономного образовательного учреждения "Казанский (Приволжский) федеральный университет"

Правила внутреннего распорядка федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет"

Локальные нормативные акты Казанского (Приволжского) федерального университета

6. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)

6.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы и форм контроля их освоения

Этап	Форма контроля	Оцениваемые компетенции	Темы (разделы) дисциплины
Семестр 5			
	<i>Текущий контроль</i>		
1	Реферат	ОПК-8 , ОПК-12 , ПК-11 , ПК-12 , ПК-22 , ПК-6	1. Предмет, содержание и задачи курса ?Аудит и контроллинг персонала?. Организация, персонал организации как объект аудита и контроллинга персонала 2. Анализ трудовых показателей как основа аудита персонала, аудит найма и увольнений персонала. Аудит рабочего времени и нормирования труда. Аудит производительности труда. Аудит условий труда, безопасности и здоровья
2	Тестирование	ПК-6 , ПК-22 , ПК-12 , ПК-11 , ОПК-8 , ОПК-12	3. Контроллинг: понятие, цели, задачи, виды. Проведение контроллинга системы управления персоналом организации
3	Творческое задание	ПК-6 , ПК-22 , ПК-12 , ПК-11 , ОПК-8 , ОПК-12	4. Особенности бюджетирования расходами на персонал и анализ исполнения бюджета расходов на персонал
	<i>Экзамен</i>	ОПК-12, ОПК-8, ПК-11, ПК-12, ПК-22, ПК-6	

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

Форма контроля	Критерии оценивания				Этап
	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неуд.	
Семестр 5					
Текущий контроль					

Форма контроля	Критерии оценивания				Этап
	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неуд.	
Реферат	Тема раскрыта полностью. Продемонстрировано превосходное владение материалом. Используются надлежащие источники в нужном количестве. Структура работы соответствует поставленным задачам. Степень самостоятельности работы высокая.	Тема в основном раскрыта. Продемонстрировано хорошее владение материалом. Используются надлежащие источники. Структура работы в основном соответствует поставленным задачам. Степень самостоятельности работы средняя.	Тема раскрыта слабо. Продемонстрировано удовлетворительное владение материалом. Используются источники и структура работы частично соответствуют поставленным задачам. Степень самостоятельности работы низкая.	Тема не раскрыта. Продемонстрировано неудовлетворительное владение материалом. Используются источники недостаточны. Структура работы не соответствует поставленным задачам. Работа несамостоятельна.	1
Тестирование	86% правильных ответов и более.	От 71% до 85 % правильных ответов.	От 56% до 70% правильных ответов.	55% правильных ответов и менее.	2
Творческое задание	Продемонстрирован высокий уровень знаний и умений, необходимых для выполнения задания. Работа полностью соответствует требованиям профессиональной деятельности. Отличная способность применять имеющиеся знания и умения для решения практических задач. Высокий уровень креативности, самостоятельности. Соответствие выбранных методов поставленным задачам.	Продемонстрирован средний уровень знаний и умений, необходимых для выполнения задания. Работа в основном соответствует требованиям профессиональной деятельности. Хорошая способность применять имеющиеся знания и умения для решения практических задач. Средний уровень креативности, самостоятельности. Выбранные методы в целом соответствуют поставленным задачам.	Продемонстрирован низкий уровень знаний и умений, необходимых для выполнения задания. Работа частично соответствует требованиям профессиональной деятельности. Удовлетворительная способность применять имеющиеся знания и умения для решения практических задач. Низкий уровень креативности, самостоятельности. Выбранные методы частично соответствуют поставленным задачам.	Продемонстрирован неудовлетворительный уровень знаний и умений, необходимых для выполнения задания. Работа не соответствует требованиям профессиональной деятельности. Неудовлетворительная способность применять имеющиеся знания и умения для решения практических задач. Недостаточный уровень креативности, самостоятельности. Выбранные методы не соответствуют поставленным задачам.	3

Форма контроля	Критерии оценивания				Этап
	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неуд.	
Экзамен	Обучающийся обнаружил всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой дисциплины, усвоил взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии, проявил творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала.	Обучающийся обнаружил полное знание учебно-программного материала, успешно выполнил предусмотренные программой задания, усвоил основную литературу, рекомендованную программой дисциплины, показал систематический характер знаний по дисциплине и способен к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.	Обучающийся обнаружил знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справился с выполнением заданий, предусмотренных программой, знаком с основной литературой, рекомендованной программой дисциплины, допустил погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.	Обучающийся обнаружил значительные пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустил принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий и не способен продолжить обучение или приступить по окончании университета к профессиональной деятельности без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.	

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

Семестр 5

Текущий контроль

1. Реферат

Темы 1, 2

1. Анализ ресурсов для труда: уровня, динамики, структуры персонала, его движения; профессионально-квалификационного состава.
2. Анализ производительности труда: уровня и динамики, факторов и резервов роста производительности труда; соотношения темпов изменения производительности труда и его оплаты.
3. Анализ трудовых показателей как основная форма контроля при проведении аудита персонала организации: кадровой политики, формирования персонала, оценки состояния его использования и развития, эффективности управления персоналом, адаптации персонала, удовлетворенности персонала организацией, её социальной политикой.
4. Анализ причин увольнений по инициативе работников.
5. Выявление факторов приверженности организации и сопоставимости с предложениями извне.
6. Аудит показателей использования фонда рабочего времени по отношению к персоналу: рабочего дня (смены); фонда рабочего времени (за месяц, квартал, год); потерь рабочего времени явных и скрытых (за месяц, квартал, год); влияния на фонд рабочего времени факторов (численности рабочих, количества дней работы одного рабочего, продолжительности рабочей смены).
7. Оценка структуры затрат рабочего времени и охвата нормированием труда повременщиков.
8. Оценка качества действующих норм, их состава, процента выполнения различными категориями персонала.
9. Использование аудита рабочего времени и нормирования труда для повышения эффективности управления персоналом организации.
10. Аудит показателей производительности труда: выработки и трудоёмкости; выявление проблем роста выработки и снижение трудоёмкости, а также взаимосвязи этих показателей.
11. Аудит взаимосвязи индексов часовой и дневной выработки и использование его результатов для повышения производительности труда за счет улучшения использования внутрисменного рабочего времени.
12. Аудит роста производительности труда как фактор определения путей повышения конкурентоспособности предприятия и социального развития персонала.

13. Аудит условий труда, безопасности и здоровья: понятие, цель, задачи, методы, приёмы, информационная база.

14. Аудит экономической и социальной эффективности мероприятий по улучшению условий труда, безопасности и здоровья.

2. Тестирование

Тема 3

1. Аудиторская деятельность (в отличие от 6 аудита) не включает в себя:

- а) услуги действия
- б) услуги контроля
- в) бухгалтерские услуги

2. К принципам проведения аудита не относится:

- а) Этика повеления
- б) Эмоциональная зависимость
- в) Профессионализм

3. Аудит организации проводится согласно международному стандарту серии..

- а) ИСО-7000
- б) ИСО-8000
- в) ИСО-9000

4. К Достоинствам проведения аудита относят следующий фактор:

- а) Результаты аудита можно использовать для рекламы предприятия
- б) Конфиденциальная информация не может быть использована в отчете об аудите.
- в) Зависимость работы внешних аудиторов от сверхсрочной работы сотрудников аудируемого предприятия.

5. К основным направлениям аудита не относится

- а) финансовый аудит
- б) государственный аудит
- в) региональный аудит

6. Управленческий аудит ? это

- а) изучение деловых операций с целью выработки рекомендаций по экономическому и эффективному использованию ресурсов, достижению конечного результата и выработки политики компании.
- б) исследование бухгалтерской отчетности предприятия или организации
- в) комплексное мероприятие, направленное на проверку качества деятельности персонала и вынесение рекомендаций по ее совершенствованию.

7. Основная цель управленческого аудита...

- а) проверка отчетной документации
- б) оценка уровня готовности предприятия и его сотрудников к эффективной работе в условиях рынка
- в) оценка управленческих решения высшего руководства предприятия.

8. В договоре между аудиторской фирмой (аудитором) и экономическим субъектом не обязательно указывать...

- а) предмет договора и обязанности сторон
- б) сроки и место проведения аудиторской
- в) квалификацию аудиторов

9. Управленческий аудит проводится?

- а) в три этапа
- б) в четыре этапа
- в) в пять этапов...

10. Необходимость появления на современных предприятиях контроллинга можно объяснить:

- а) повышением нестабильности внешней среды
- б) усложнением системы управления предприятием
- с) информационным бумом
- д) общекультурным стремлением и синтезом интеграции различных областей знания и человеческой деятельности

е) все перечисленное

11. Функции контроллинга включают в себя:

- a) управленческий учет
- b) планирование
- c) контроль
- d) координацию
- e) выработку рекомендаций для принятия управленческих решений
- f) все перечисленное

12. Задача контроллинга ? путем подготовки и представления необходимой информации ориентировать руководство на принятие решений и необходимых действий:

- a) да
- b) нет

13. По виду измерения контроллинг подразделяется на (выберите 2 варианта):

- a) количественный
- b) качественный
- c) оперативный

14. По времени контроллинг различается (выберите 2 варианта):

- a) стратегический
- b) оперативный
- c) долгосрочный
- d) краткосрочный

15. Информация, которую предоставляет система контроллинга, должна отвечать следующим требованиям:

- a) достоверность
- b) полнота
- c) релевантность
- d) полезность
- e) понятность
- f) своевременность
- g) регулярность
- h) все перечисленное

16. При определении системы показателей контроллинга необходимо соблюсти следующие требования:

- a) объем показателей должен быть ограничен
- b) показатели должны содержать данные по всему предприятию в целом, а также по всем его подразделениям
- c) выбранные показатели должны быть динамичными и перспективными, и сопоставимыми (обеспечение возможности сопоставления данных по периодам, по предприятиям и т.д.)
- d) показатели должны иметь характер раннего предупреждения
- e) все перечисленное

17. Анализ выбранных подконтрольных показателей включает в себя:

- a) сравнение нормативных и фактических значений с целью выявления отклонений
- b) выявление причин и виновников отклонений
- c) определение зависимости между полученными отклонениями и конечными результатами деятельности предприятия
- d) анализ влияния полученных отклонений на конечные результаты
- e) все перечисленное

18. Назовите три уровня контроллинга персонала:

- a) контроллинг затрат
- b) контроллинг результативности
- c) контроллинг эффективности
- d) контроллинг оперативности

19. Цели кадрового контроллинга:

- a) поддержка кадрового планирования
- b) обеспечение гарантии надежности и повышения качества информации персонале
- c) обеспечении координации в рамках функциональной подсистемы управления персоналом, а также по отношению к другим функциональным подсистемам организации
- d) повышении гибкости в управления персоналом посредством своевременного выявления недостатков и рисков для кадровой работы ит.д
- e) все перечисленное

20. Задачи кадрового контроллинга:

- a) создание кадровой информационной системы
- b) анализ имеющейся информации с точки зрения ее значимости для кадровой службы
- c) проверка эффективности отдельных кадровых подсистем (функций)
- d) все перечисленное

21. Основными направлениями анализа качества управления персоналом организации считаются:

- a) анализ кадровой политики
- b) оценка качества основных документов, регламентирующих работу персонала
- c) оценка важнейших формальных правил и процедур, обеспечивающих процесс управления персоналом
- d) оценка основных элементов организационной культуры, оказывающих воздействие на поведение работников
- e) оценка показателей, характеризующих качество управления персоналом
- f) все перечисленное

22. Перечень показателей, характеризующих качество управления персоналом включает (выберите 4 правильных ответа):

- a) уровень текучести кадров
- b) морально-психологический климат в коллективе
- c) удовлетворенность работников работой
- d) трудовые показатели
- e) количество уровней и звеньев в структуре управления организации

23. Факторы, оказывающие влияние на эффективность работы персонала подразделяются на следующие категории:

- a) действующие со стороны работника
- b) действующие со стороны организации
- c) действующие со стороны смежников
- d) все перечисленное

24. К факторам, оказывающим влияние на эффективность работы со стороны работника включают (выберите 4 правильных ответа):

- a) способности, личностные и деловые качества
- b) мотивация
- c) отношение с руководителем и коллегами по работе
- d) профессиональные знания и навыки
- e) обеспеченность необходимыми ресурсами

25. Основная цель контроллинга -?

- a) ориентация управленческого процесса на достижение всех целей, стоящих перед предприятием
- b) повышение эффективности работы персонала
- v) увеличение прибыли предприятия.

26. Интегрированный управленческий подход, объединяющий элементы планирования, реализации и контроля функционирования стратегий развития и управления бизнесом ? это?

- a) управленческий аппарат;
- b) система контроллинга;
- v) менеджмент

27. К видам контроллинга не относятся:

- a) контроллинг по степени развития
- b) контроллинг по виду изменения
- v) контроллинг по объему производства.

28. Система долгосрочного планирования, наблюдения и контроля затрат на персонал, связанная со стратегией предприятия и ориентированная на перспективу называется...

- а) стратегическим контроллингом
- б) целевым контроллингом персонала
- в) плановым контроллингом персонала

29. Цель контроллинга в системе управления персоналом организации ?

- а) эффективная реализация управленческих решений.
- б) поддержка планирования, управления, и информационного обеспечения всех мероприятий кадровой работы.
- в) повышение работоспособности персонала

30. Введение обоснованных (необходимых и достаточных) плановых значений показателей по всем элементам системы управления персоналом ? это

- а) Основная идея контроллинга персонала
- б) Ключевое правило менеджмента
- в) Методика введения аудита.

3. Творческое задание

Тема 4

Задача 1

На предприятии запланировано увеличение объема производства за год на 10%. Через полгода после установления плана выявлено, что объем вырос на 4%. Насколько нужно увеличить численность основных рабочих для выполнения плана, если одновременно увеличивается их производительность труда на 2%?

Задача 2

Плановый прирост объема производства 10%. За первый квартал объем производства вырос на 2%, за второй квартал ? на 3%. Как должен вырасти объем производства во втором полугодии для выполнения плана?

Задача 3

На предприятии работает 400 рабочих и 100 служащих. Как должна измениться численность служащих, если планируется, что среднегодовая выработка одного работника вырастет на 2,5%, а выработка рабочих и их численность останутся без изменений?

Задача 4

На предприятии по плану должно быть 120 основных и 23 вспомогательных рабочих. Фактически работает 100 основных и 20 вспомогательных. Как выполнен план по структуре рабочих?

Задача 5

На предприятии работает 100 основных и 20 вспомогательных рабочих. Производительность вспомогательных рабочих планируется повысить на 20%. Как можно изменить структуру рабочих, если их общее количество останется неизменным?

Задача 6

Показатели Год В том числе по кварталам

IIIIIIIV

Плановые темпы роста производительности труда, % 108,0

Фактические темпы роста производительности труда, % 102,0 101,5 101,0 ?

Рассчитать необходимое повышение производительности труда в IV квартале, чтобы выполнить годовое задание.

Задача 7

Профессия Доля среди рабочих, Плановый индекс

% производительности труда

Токари 14 1,05

Фрезеровщики 10 1,07

Шлифовщики 8 1,1

Сверловщики 10 1,12

Сварщики 4 1,06

Резчики металла 4 1,15

Слесари-сборщики 30 1,04

Вспомогательные рабочие 20 1,08

Проанализировать плановое изменение структуры рабочих, если их общая численность 200 человек.

Задача 7

Рассчитать величину и структуру ущерба от текучести кадров по составляющим его видам на основании следующих данных:

1. Количество рабочих, уволившихся по собственному желанию ? 125 чел.
2. Количество рабочих, принятых взамен уволившимся ? 120 чел.
3. Средняя дневная выработка рабочих за отчетный период ? 1850 руб.
4. Среднегодовая выработка рабочего за отчетный период ? 421000 руб.

5. Как показали исследования, снижение производительности труда у рабочих перед увольнением по собственному желанию составляет в среднем ? 16%.
6. Среднее количество дней между подачей заявления и увольнением ? 21 рабочий день.
7. Среднее количество дней нахождения рабочего места после увольнения рабочего в качестве. вакантного ? 35 дней.
8. Доля рабочих из числа принятых, сменивших профессию и нуждающихся в обучении ? 40%.
9. Средняя продолжительность обучения ? 50 дней.
10. Среднее невыполнение норм выработки у рабочего в период обучения профессии ? 28%.
11. Среднее невыполнение норм выработки у рабочих после обучения в процессе самостоятельной работы: в 1-й месяц ? 12%; во 2-й месяц ? 6%.
12. Среднее невыполнение норм у новых рабочих, уже имеющих специальную подготовку, в период адаптации: в 1-й месяц ? 14%; во 2-й месяц ? 8%; в 3-й месяц ? 3%.
13. Затраты на рекламирование потребности в рабочей силе ? 35000 руб.
14. Доля уволенных по причинам текучести в общем числе уволившихся с предприятия рабочих ? 70%.
15. Затраты: на прием рабочего ? 220 руб.; на увольнение ? 100 руб.
16. Средние затраты на обучение одного рабочего ? 7500 руб.

Задача 8

В цехе работает 30 рабочих. Существует возможность повысить производительность труда одного рабочего на 15%. Рассчитать возможную экономию численности и возможный рост производительности труда за счет экономии численности при условии сохранения объема производства.

Задача 9

На предприятии планируется увеличить выпуск продукции с 50 до 55 млн руб., а выработку на 1 рабочего ? с 12,5 до 13,5 тыс. руб. Нужно определить, какой объем продукции будет получен за счет роста производительности и какой ? за счет роста численности рабочих.

Задача 10

На участке зафиксировано четыре основных вида заболеваний. Заболевание 1 за год встретилось 12 раз, из-за него потеряно в общей сложности 36 дней.

Заболевание 2 ? соответственно, 18 раз и 80 дней.

Заболевание 3 ? 11 раз и 45 дней.

Заболевание 4 ? 20 раз и 62 дня.

Проанализировать с помощью метода сопоставления тяжесть заболеваний.

Задача 11

На предприятии планируется изменить выпуск продукции с 50 до 48 млн руб., а выработку на 1 работающего с 20 до 18 тыс. руб. Определить с помощью метода подстановок прирост объема производства за счет производительности труда и за счет численности.

Экзамен

Вопросы к экзамену:

1. Виды и этапы аудита.
2. Внешний и внутренний аудит. Требования к внутренним аудиторам.
3. Аудит персонала, его отличие от финансового аудита.
4. Стандартные методы аудиторского исследования.
5. Математические и статистические методы и модели в аудите персонала.
6. Анализ трудовых показателей как основа аудита персонала.
7. Основные направления аудита персонала: анализ ресурсов, затрат, эффективности.
8. Особенности аудита персонала в России.
9. Внутренний контроль как основа управления предприятием.
10. Персонал и труд как объекты внутреннего контроля
11. История появления контроллинга в мире и в России.
12. Современные тенденции в контроллинге
13. Сущность контроллинга в западных странах.
14. Сущность контроллинга в российском понимании.
15. Стратегический контроллинг персонала.
16. Оперативный контроллинг персонала.
17. Классификации затрат на персонал, условия их выбора и значение в контроллинге.
18. Центры ответственности как объект контроллинга.
19. Управленческий учет как основа контроллинга
20. Бюджетирование как инструмент контроллинга: понятие, значение.
21. Роль бюджетирования организации в построении системы мотивации персонала.
22. Организация внедрения бюджетирования персонала. Проблемы внедрения.
23. Методы обеспечения адекватности контроллинга его целям.
24. Анализ рисков с помощью точек критического контроля.
25. Организация как объект аудита и контроллинга персонала.

26. Сущность и задачи аудита персонала.
27. Специфика аудита персонала.
28. Направления аудита персонала.
29. Особенности управленческого аудита
30. Методы получения информации, применяемые при аудиторских проверках.
31. Технологии организации аудита.
32. Виды аудита персонала.
33. Этапы аудита персонала.
34. Структура аудиторского заключения.
35. Место контроллинга в системе управления персоналом.
36. Виды контроллинга.
37. Схема осуществления контроллинга.
38. Система показателей контроллинга.
39. Структура контроллинга персонала.
40. Анализ трудовых показателей: задачи, объекты, назначение.
41. Направления анализа трудовых показателей и их содержание.
42. Анализ производительности труда: назначение, методы.
43. Анализ численности и состава работников: назначение, методы.
44. Анализ использования фонда заработной платы: назначение, методы.
45. Аудит рабочих мест: назначение, методы.
46. Аудит найма работников: назначение, методы.
47. Аудит увольнений.
48. Аудит обучения и развития персонала.
49. Аудит вознаграждений.
50. Аудит условий труда.

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

В КФУ действует балльно-рейтинговая система оценки знаний обучающихся. Суммарно по дисциплине (модулю) можно получить максимум 100 баллов за семестр, из них текущая работа оценивается в 50 баллов, итоговая форма контроля - в 50 баллов.

Для зачёта:

56 баллов и более - "зачтено".

55 баллов и менее - "не зачтено".

Для экзамена:

86 баллов и более - "отлично".

71-85 баллов - "хорошо".

56-70 баллов - "удовлетворительно".

55 баллов и менее - "неудовлетворительно".

Форма контроля	Процедура оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	Этап	Количество баллов
Семестр 5			
Текущий контроль			
Реферат	Обучающиеся самостоятельно пишут работу на заданную тему и сдают преподавателю в письменном виде. В работе производится обзор материала в определённой тематической области либо предлагается собственное решение определённой теоретической или практической проблемы. Оцениваются проработка источников, изложение материала, формулировка выводов, соблюдение требований к структуре и оформлению работы, своевременность выполнения. В случае публичной защиты реферата оцениваются также ораторские способности.	1	15
Тестирование	Тестирование проходит в письменной форме или с использованием компьютерных средств. Обучающийся получает определённое количество тестовых заданий. На выполнение выделяется фиксированное время в зависимости от количества заданий. Оценка выставляется в зависимости от процента правильно выполненных заданий.	2	20

Форма контроля	Процедура оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	Этап	Количество баллов
Творческое задание	Обучающиеся выполняют задания, требующие создания уникальных объектов определённого типа. Тип объекта, его требуемые характеристики и методы его создания определяются потребностями профессиональной деятельности в соответствующей сфере либо целями тренировки определённых навыков и умений. Оцениваются креативность, владение теоретическим материалом по теме, владение практическими навыками.	3	15
Экзамен	Экзамен нацелен на комплексную проверку освоения дисциплины. Экзамен проводится в устной или письменной форме по билетам, в которых содержатся вопросы (задания) по всем темам курса. Обучающемуся даётся время на подготовку. Оценивается владение материалом, его системное освоение, способность применять нужные знания, навыки и умения при анализе проблемных ситуаций и решении практических заданий.		50

7. Перечень литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

Освоение дисциплины (модуля) предполагает изучение основной и дополнительной учебной литературы. Литература может быть доступна обучающимся в одном из двух вариантов (либо в обоих из них):

- в электронном виде - через электронные библиотечные системы на основании заключенных КФУ договоров с правообладателями;

- в печатном виде - в Научной библиотеке им. Н.И. Лобачевского. Обучающиеся получают учебную литературу на абонементе по читательским билетам в соответствии с правилами пользования Научной библиотекой.

Электронные издания доступны дистанционно из любой точки при введении обучающимся своего логина и пароля от личного кабинета в системе "Электронный университет". При использовании печатных изданий библиотечный фонд должен быть укомплектован ими из расчета не менее 0,5 экземпляра (для обучающихся по ФГОС 3++ - не менее 0,25 экземпляра) каждого из изданий основной литературы и не менее 0,25 экземпляра дополнительной литературы на каждого обучающегося из числа лиц, одновременно осваивающих данную дисциплину.

Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля), находится в Приложении 2 к рабочей программе дисциплины. Он подлежит обновлению при изменении условий договоров КФУ с правообладателями электронных изданий и при изменении комплектования фондов Научной библиотеки КФУ.

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины (модуля)

ZNANIUM.COM - <http://znanium.com/>

БиблиоРоссика - <http://www.bibliorossica.com/>

лань - <http://lanbook.com/>

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Вид работ	Методические рекомендации
лекции	Согласно тематическому плану дисциплины должны быть изучены все лекционные материалы. После изучения новой темы следует проводить промежуточный контроль качества усвоения лекционного материала. В рамках лекции должны быть применены интерактивные методы обучения способствующие установлению обратной связи между студентом и преподавателем. Лекционный материал может быть скорректирован в зависимости от актуализации знаний и отзывов слушателей.
практические занятия	Работа на практических занятиях предполагает активное участие в дискуссиях. Для подготовки к занятиям рекомендуется выделять в материале проблемные вопросы, затрагиваемые преподавателем в лекции, и группировать информацию вокруг них. Практические занятия должны быть логически связаны с лекционным материалом и закреплять усвоенные знания у студентов

Вид работ	Методические рекомендации
самостоятельная работа	Методические рекомендации по самостоятельной работе студентов наряду с методическими рекомендациями по подготовке к семинарским / практическим занятиям и работе с лекционным материалом; по формам текущего, промежуточного и итогового контроля; по подготовке курсовых работ; по подготовке и защите выпускных квалификационных работ составляют единый комплекс методического обеспечения УМК каждой учебной дисциплины. Цель методических рекомендаций СРС ? определить роль и место самостоятельной работы студентов в учебном процессе; конкретизировать ее уровни, формы и виды; обобщить методы и приемы выполнения определенных типов учебных заданий, объяснить критерии оценивания
реферат	<p>Реферат ? письменная работа объемом 10-18 печатных страниц, выполняемая студентом в течение длительного срока (от одной недели до месяца).</p> <p>Реферат (от лат. referre ? докладывать, сообщать) ? краткое точное изложение сущности какого-либо вопроса, темы на основе одной или нескольких книг, монографий или других первоисточников. Реферат должен содержать основные фактические сведения и выводы по рассматриваемому вопросу.</p> <p>Реферат отвечает на вопрос ? что содержится в данной публикации (публикациях).</p> <p>Однако реферат ? не механический пересказ работы, а изложение ее сущности.</p> <p>В настоящее время, помимо реферирования прочитанной литературы, от студента требуется аргументированное изложение собственных мыслей по рассматриваемому вопросу. Тему реферата может предложить преподаватель или сам студент, в последнем случае она должна быть согласована с преподавателем.</p> <p>В реферате нужны развернутые аргументы, рассуждения, сравнения. Материал подается не столько в развитии, сколько в форме констатации или описания.</p> <p>Содержание реферированного произведения излагается объективно от имени автора. Если в первичном документе главная мысль сформулирована недостаточно четко, в реферате она должна быть конкретизирована и выделена.</p>
творческое задание	<p>творческий проект должен иметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> ? научно-исследовательский характер; ? глубину знаний, объем используемого материала, самостоятельность в решении задач при разборе идей и формулирования темы; ? связь теории с практикой; научность, сознательность и активность усвоения знаний; <p>ПРОЕКТ ? самостоятельная творческая законченная работа учащегося, выполненная под руководством учителя. Она обычно состоит из двух частей: теоретической и практической. В качестве последней выступают конкретное изделие, макет, модель, видеофильм, компьютерная разработка и т.п., а в теоретической является пояснительная записка.</p> <p>Для успешного выполнения и своевременной защиты творческого проекта учителем разработаны и утверждены сроки поэтапного контроля и самоконтроля за выполнением работы в течении отведенного времени над творческим проектом</p>
тестирование	Тестирование проходит в письменной форме или с использованием компьютерных средств. Обучающийся получает определенное количество тестовых заданий. На выполнение выделяется фиксированное время в зависимости от количества заданий. Оценка выставляется в зависимости от процента правильно выполненных заданий.
экзамен	<p>Экзамен, как и всякая иная форма учебного процесса, имеет свои нюансы, тонкости, которые студенту необходимо знать и учитывать. В систему подготовки к экзамену входят и такие вопросы: что и как запоминать при подготовке к экзамену; по каким источникам готовиться и на что направлять основные усилия; каким образом в максимальной использовать программу курса. Попытаемся дать ответ на эти и некоторые другие вопросы.</p> <p>При подготовке к экзамену необходимо запоминать определения понятий, ибо именно в них фиксируются признаки, показывающие их сущность и позволяющие отличить данную категорию от других.</p> <p>Однако преподаватель на экзамене проверяет не столько уровень запоминания учебного материала, сколько то, как студент понимает те или иные конституционные категории и реальные политико-правовые проблемы, как умеет мыслить, аргументировать, отстаивать определенную позицию, объяснять заученную дефиницию своими словами. Для успешной сдачи экзамена необходимо разумное сочетание запоминания и понимания, простого воспроизводства учебной информации и работы мысли.</p>

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем, представлен в Приложении 3 к рабочей программе дисциплины (модуля).

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Материально-техническое обеспечение образовательного процесса по дисциплине (модулю) включает в себя следующие компоненты:

Помещения для самостоятельной работы обучающихся, укомплектованные специализированной мебелью (столы и стулья) и оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду КФУ.

Учебные аудитории для контактной работы с преподавателем, укомплектованные специализированной мебелью (столы и стулья).

Компьютер и принтер для распечатки раздаточных материалов.

Мультимедийная аудитория.

12. Средства адаптации преподавания дисциплины к потребностям обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

При необходимости в образовательном процессе применяются следующие методы и технологии, облегчающие восприятие информации обучающимися инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья:

- создание текстовой версии любого нетекстового контента для его возможного преобразования в альтернативные формы, удобные для различных пользователей;
- создание контента, который можно представить в различных видах без потери данных или структуры, предусмотреть возможность масштабирования текста и изображений без потери качества, предусмотреть доступность управления контентом с клавиатуры;
- создание возможностей для обучающихся воспринимать одну и ту же информацию из разных источников - например, так, чтобы лица с нарушениями слуха получали информацию визуально, с нарушениями зрения - аудиально;
- применение программных средств, обеспечивающих возможность освоения навыков и умений, формируемых дисциплиной, за счёт альтернативных способов, в том числе виртуальных лабораторий и симуляционных технологий;
- применение дистанционных образовательных технологий для передачи информации, организации различных форм интерактивной контактной работы обучающегося с преподавателем, в том числе вебинаров, которые могут быть использованы для проведения виртуальных лекций с возможностью взаимодействия всех участников дистанционного обучения, проведения семинаров, выступления с докладами и защиты выполненных работ, проведения тренингов, организации коллективной работы;
- применение дистанционных образовательных технологий для организации форм текущего и промежуточного контроля;
- увеличение продолжительности сдачи обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья форм промежуточной аттестации по отношению к установленной продолжительности их сдачи:
- продолжительности сдачи зачёта или экзамена, проводимого в письменной форме, - не более чем на 90 минут;
- продолжительности подготовки обучающегося к ответу на зачёте или экзамене, проводимом в устной форме, - не более чем на 20 минут;
- продолжительности выступления обучающегося при защите курсовой работы - не более чем на 15 минут.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО и учебным планом по направлению 38.04.03 "Управление персоналом" и магистерской программе "Управление персоналом организации".

Приложение 2
к рабочей программе дисциплины (модуля)
Б1.В.ДВ.3 Аудит и контроллинг персонала организации

Перечень литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

Направление подготовки: 38.04.03 - Управление персоналом

Профиль подготовки: Управление персоналом организации

Квалификация выпускника: магистр

Форма обучения: заочное

Язык обучения: русский

Год начала обучения по образовательной программе: 2017

Основная литература:

- 1 Ларионов В.В. Контроллинг персонала в экономике и управлении наукоемких производств [Электронный ресурс]: учебное пособие / В. В. Ларионов. - Москва: Издательско-торговая корпорация 'Дашков и К', 2014. - 216 с. - ISBN 978-5-394-02469-6. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=514578>
- 2 Патласов О. Ю. Маркетинг персонала [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров / О. Ю. Патласов. - Москва: Дашков и К-, 2018. - 384 с. - ISBN 978-5-394-02354-5. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=513091>
- 3 Одегов Ю. Г. Аудит и контроллинг персонала [Текст]: учебник / Ю. Г. Одегов, Т. В. Никонова; Рос. эконом. акад. им. Г. В. Плеханова. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: Альфа-Пресс, 2010. - 672 с.: ил., табл. - Библиогр.: с. 668--669. - Прил.: с. 544-655. - Рек. УМО. - В пер. - ISBN 978-5-94280-414-5. (30 экз.)
- 4 Управление персоналом: вариативные учебные дисциплины, курсовые проекты [Электронный ресурс]: учебное пособие / под ред. А. Я. Кибанова. - Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 315 с. - ISBN 978-5-16-006903-6. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=413369>.

Дополнительная литература:

1. Аудит и контроллинг персонала организации: Учеб. пособие / ВЗФЭИ; Под ред. П.Э. Шлендера. - М.: Вуз. учебник, 2006. - 224 с.: 60x90 1/16. (переплет) ISBN 5-9558-0033-6 - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=106531>
2. Парушина Н.В. Аудит: основы аудита, технология и методика проведения аудиторских проверок : учеб. пособие / Н.В. Парушина, Е.А. Кыштымова. ? 2-е изд., перераб. и доп. ? М. : ИД 'ФОРУМ' : ИНФРА-М, 2017. ? 560 с. : ил. ? (Высшее образование). - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=546676>
3. Беликова, И.П. Оценка и контроллинг персонала [Электронный ресурс] : учебное пособие (краткий курс лекций) / И.П. Беликова. - Ставрополь, 2014. - 68 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=514552>

Приложение 3
к рабочей программе дисциплины (модуля)
Б1.В.ДВ.3 Аудит и контроллинг персонала организации

Перечень информационных технологий, используемых для освоения дисциплины (модуля), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Направление подготовки: 38.04.03 - Управление персоналом

Профиль подготовки: Управление персоналом организации

Квалификация выпускника: магистр

Форма обучения: заочное

Язык обучения: русский

Год начала обучения по образовательной программе: 2017

Освоение дисциплины (модуля) предполагает использование следующего программного обеспечения и информационно-справочных систем:

Операционная система Microsoft Windows 7 Профессиональная или Windows XP (Volume License)

Пакет офисного программного обеспечения Microsoft Office 365 или Microsoft Office Professional plus 2010

Браузер Mozilla Firefox

Браузер Google Chrome

Adobe Reader XI или Adobe Acrobat Reader DC

Kaspersky Endpoint Security для Windows

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "ZNANIUM.COM", доступ к которой предоставлен обучающимся. ЭБС "ZNANIUM.COM" содержит произведения крупнейших российских учёных, руководителей государственных органов, преподавателей ведущих вузов страны, высококвалифицированных специалистов в различных сферах бизнеса. Фонд библиотеки сформирован с учетом всех изменений образовательных стандартов и включает учебники, учебные пособия, учебно-методические комплексы, монографии, авторефераты, диссертации, энциклопедии, словари и справочники, законодательно-нормативные документы, специальные периодические издания и издания, выпускаемые издательствами вузов. В настоящее время ЭБС ZNANIUM.COM соответствует всем требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования (ФГОС ВО) нового поколения.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе Издательства "Лань", доступ к которой предоставлен обучающимся. ЭБС Издательства "Лань" включает в себя электронные версии книг издательства "Лань" и других ведущих издательств учебной литературы, а также электронные версии периодических изданий по естественным, техническим и гуманитарным наукам. ЭБС Издательства "Лань" обеспечивает доступ к научной, учебной литературе и научным периодическим изданиям по максимальному количеству профильных направлений с соблюдением всех авторских и смежных прав.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "Консультант студента", доступ к которой предоставлен обучающимся. Многопрофильный образовательный ресурс "Консультант студента" является электронной библиотечной системой (ЭБС), предоставляющей доступ через сеть Интернет к учебной литературе и дополнительным материалам, приобретенным на основании прямых договоров с правообладателями. Полностью соответствует требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования к комплектованию библиотек, в том числе электронных, в части формирования фондов основной и дополнительной литературы.