

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 учебной работе

Документ подписан электронной подписью

Сертификат: a1119608-cdff-4455-b54e-5235117c185c

Владелец: Семенко Павел Васильевич

Действителен: с 17.09.2019 по 16.09.2024

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 2021 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 | 108 | 108 | часов |
| (включая промежуточную аттестацию) | 3 | 3 | з.е. |

| Формы промежуточной аттестация | Семестр |
|--------------------------------|---------|
| Зачет с оценкой | 3 |

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 направленности (профиля) (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 | | |

| | | |
|---|---|--|
| ПКС-4. Способен проводить аудит и контроллинг в области управления персоналом | ПКС-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. |
| | ПКС-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. |
| | ПКС-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

| 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 | ПКС-4 |
| 2 Теоретико-методологические основы кадрового аудита | 2 | 4 | 4 | 10 | ПКС-4 |
| 3 Аудит кадровых процессов | 4 | 10 | 34 | 48 | ПКС-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 | ПКС-4 |
| | Анализ трудовых показателей | 2 | ПКС-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 | ПКС-4 |
| | Итого | 2 | |
| 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 | ПКС-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 | ПКС-4 |
| | Анализ движения кадров | 1 | ПКС-4 |
| | Анализ профессионально-квалификационного состава. | 1 | ПКС-4 |
| | Анализ структуры кадрового состава по социально-демографическим характеристикам | 1 | ПКС-4 |
| | Анализ количественных трудовых показателей | 2 | ПКС-4 |
| | Анализ качественных трудовых показателей | 2 | ПКС-4 |
| | Анализ использования рабочего времени | 2 | ПКС-4 |
| | Анализ производительности труда | 2 | ПКС-4 |
| | Итого | 12 | |

| | | | |
|--|--|----|-------|
| 2 Теоретико-методологические основы кадрового аудита | Понятие и назначение кадрового аудита | 1 | ПКС-4 |
| | Организационно-правовые основы кадрового аудита | 1 | ПКС-4 |
| | Подходы и классификации кадрового аудита | 1 | ПКС-4 |
| | Методы и технологии проведения кадрового аудита | 1 | ПКС-4 |
| | Итого | 4 | |
| 3 Аудит кадровых процессов | Аудит кадровой политики организации | 2 | ПКС-4 |
| | Аудит найма, подбора и высвобождения сотрудников | 1 | ПКС-4 |
| | Аудит адаптации персонала | 1 | ПКС-4 |
| | Аудит оценки и аттестации персонала | 1 | ПКС-4 |
| | Аудит развития и обучения персонала | 1 | ПКС-4 |
| | Аудит мотивации и стимулирования труда | 1 | ПКС-4 |
| | Оценка стиля руководства персоналом | 1 | ПКС-4 |
| | Диагностика морально-психологического климата в коллективе | 1 | ПКС-4 |
| | Оценка обеспечения кадровой безопасности | 1 | ПКС-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 | ПКС-4 | Зачёт с оценкой |
| | Подготовка к тестированию | 7 | ПКС-4 | Тестирование |
| | Выполнение индивидуального задания | 20 | ПКС-4 | Индивидуальное задание |
| | Итого | 34 | | |
| 2 Теоретико-методологические основы кадрового аудита | Подготовка к зачету с оценкой | 2 | ПКС-4 | Зачёт с оценкой |
| | Подготовка к тестированию | 2 | ПКС-4 | Тестирование |
| | Итого | 4 | | |
| 3 Аудит кадровых процессов | Подготовка к зачету с оценкой | 7 | ПКС-4 | Зачёт с оценкой |
| | Подготовка к тестированию | 7 | ПКС-4 | Тестирование |
| | Выполнение индивидуального задания | 20 | ПКС-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. | |
| ПКС-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 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 | E (посредственно) |
| | 60 – 64 | |
| 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.

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, 201 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.

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 | ПКС-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 | ПКС-4 | Зачёт с оценкой | Перечень вопросов для зачета с оценкой |
| | | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |
| 3 Аудит кадровых процессов | ПКС-4 | Зачёт с оценкой | Перечень вопросов для зачета с оценкой |
| | | Индивидуальное задание | Примерный перечень вариантов индивидуальных заданий |
| | | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |

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. |
| 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 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 самостоятельно 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:

– 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 9.2.

Таблица 9.2 – 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, 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.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Менеджмента
протокол № 11 от «25» 11 2020 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 |
| Начальник учебного управления | Е.В. Саврук | Согласовано, fa63922b-1fce-4aba- 845d-9ce7670b004c |

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 |