

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

Актуализировано:
на заседании кафедры
протокол № 10 от « 2» июня 2017 г.

Согласовано:
Председатель УМК Института

Зав. кафедрой  /У.А. Назарова

 /Н.Г. Вишневская

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Социально-трудовой аудит
Вариативная часть дисциплина по выбору

программа бакалавриата

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) подготовки
Экономика и управление персоналом

Квалификация
бакалавр

Разработчик (составитель)
Доцент, к.соц.н



/ Терелецкова Е. В.

Для приема: 2016 г.

Уфа 2017 г.

Составитель / составители: к.с.н., доцент Терелецкова Е. В.

Рабочая программа дисциплины актуализирована на заседании кафедры социологии труда и экономики предпринимательства, протокол от «2» июня 2017 г. № 10

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры социологии труда и экономики предпринимательства: вопросы к зачету, перечень основной и доп. литературы, протокол № 12 от «8» июня 2018 г.

Заведующий кафедрой



_____/ Назарова У.А.

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры социологии труда и экономики предпринимательства: программное обеспечение, протокол № 6 от «18» января 2019г.

И.о. заведующего кафедрой



_____/ Назарова У.А.

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры _____, протокол № _____ от « _____ » _____ 20 __ г.

Заведующий кафедрой

_____/ _____

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры _____, протокол № _____ от « _____ » _____ 20 __ г.

Заведующий кафедрой

_____/ _____

Список документов и материалов

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы 4
2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы 5
3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся) 6
4. Фонд оценочных средств по дисциплине 18
 - 4.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания 18
 - 4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций 19
 - 4.3. Рейтинг-план дисциплины 32
5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины 33
 - 5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины 33
 - 5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины 33
6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине 34

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В результате освоения образовательной программы обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

Результаты обучения		Формируемая компетенция (с указанием кода)	Примечание
Знания	Знать основы проведения аудита и контроллинга персонала	ПК-26 - знание основ проведения аудита и контроллинга персонала и умение применять их на практике, владение важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	
Умения	Уметь проводить процедуры социально-трудового аудита организации	ПК-26 - знание основ проведения аудита и контроллинга персонала и умение применять их на практике, владение важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	
Владение	Владеть навыками проведения социально-трудового аудита организации	ПК-26 - знание основ проведения аудита и контроллинга персонала и умение применять их на практике, владение важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	

2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.В.ДВ.08.01 «Социально-трудовой аудит» относится к вариативной части по выбору.

Дисциплина изучается на:

- 4 курсе в 8 семестре на очной форме обучения;
- 5 курсе заочной формы обучения.

Целью изучения дисциплины «Социально-трудовой аудит» является формирование у студентов комплексного представления о методах экономического и статистического анализа трудовых показателей, бюджетирования затрат на персонал.

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в рамках изучения следующих дисциплин: Б1.В.04 «Статистика труда», Б1.В.17 «Управленческий учет и учет персонала», Б1.В.14 «Экономика персонала».

Дисциплина «Социально-трудовой аудит» является необходимой для успешного прохождения Практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (социально-экономическая) Б2.В.02.03(П), преддипломной практики Б2.В.02.04 (Пд) и подготовки и защиты выпускной квалификационной работы Б3.Б.01(Д).

3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

дисциплины «Социально-трудовой аудит» на 8 семестре
очная форма обучения

Вид работы	Объем дисциплины
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	3/108
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	
лекций	18
практических/ семинарских	18
лабораторных	
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) (ФКР)	0,2
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	71,8
Учебных часов на подготовку к экзамену/зачету/дифференцированному зачету (Контроль)	-

Форма(ы) контроля: зачет 8 семестр

№ п/п	Тема и содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах)				Основная и дополнительная литература, рекомендуемая студентам (номера из списка)	Задания по самостоятельной работе студентов	Форма текущего контроля успеваемости (коллоквиумы, контрольные работы, компьютерные тесты и т.п.)
		ЛК	ПР/СЕМ	ЛР	СР			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Модуль 1. Аудит в системе управления персоналом								
1.	Теоретические основы аудита персонала <i>Аудит как новое направление деятельности в системе управления персоналом</i> <i>Методы анализа и основной инструментарий.</i> <i>Информационная база аудита персонала.</i> <i>Бюджетирование как инструмент аудита персонала.</i>	2	2		8	1, доп. литература 1, 3	Вопросы для подготовки к семинару,	выборочная проверка ответов на вопросы семинара, индивидуальное задание
2.	Аудит и его виды <i>Аудит как независимая проверка бухгалтерского учета и финансовой отчетности организаций.</i> <i>Аудит как предпринимательская деятельность.</i> <i>Специфика управленческого аудита по сравнению с финансовым.</i>	2	2		8	1, доп. литература 1, 3	Вопросы для подготовки к семинару	выборочная проверка ответов на вопросы семинара, индивидуальное задание, тест

	<i>Проблема аудиторских стандартов.</i>							
3.	<p>Аудит социально-трудовых отношений как метод профилактики социально-трудовых противоречий</p> <p><i>Система контроля: сущность, основные составляющие.</i></p> <p><i>Оценка деятельности экономического субъекта в сфере труда и трудовых отношений.</i></p> <p><i>Применение аудита в сфере социально-трудовых отношений. Подсистемы аудиторского анализа социально-трудовой сферы.</i></p>	2	2		8	1, доп. литература 1, 3	Вопросы для подготовки к семинару,	выборочная проверка ответов на вопросы семинара, индивидуальное задание
4.	<p>Кадровый аудит: роль и задачи в системе аудиторских и консультационных услуг</p> <p><i>Сущность и цели аудита в социально-трудовой сфере.</i></p> <p><i>Причины использования организациями кадрового аудита.</i></p> <p><i>Основные области (сферы) кадрового аудита в организации.</i></p> <p><i>Уровни кадрового аудита по объекту изучения (организация, подразделение, конкретные руководители или</i></p>	4	2		10	1, доп. литература 1, 2, 3	Вопросы для подготовки к семинару	выборочная проверка ответов на вопросы семинара, индивидуальное задание, тест

	<i>специалисты). Персонал организации и его деятельность как объект аудита.</i>							
5.	Направления кадрового аудита <i>Аудит условий труда и трудовых отношений. Аудит системы планирования персонала, подбора, обучения и развития персонала. Аудит организационного контроля и оценки персонала Аудит системы стимулирования труда.</i>	2	2		7,8	1, доп. литература 1, 2, 3	Вопросы для подготовки к семинару,	выборочная проверка ответов на вопросы семинара, индивидуальное задание, контрольная работа
Модуль 2. Методология аудита персонала								
6.	Этапы аудиторской проверки <i>Виды аудита персонала. По периодичности проведения: первоначальный, текущий, систематический, оперативный, панельный, разовый аудит. По объему проверки: системный, локальный, тематический аудит. По методике контроля деятельности: комплексный, выборочный аудит. По уровню проведения: стратегический,</i>	2	2		10	1, доп. литература 1, 3	Вопросы для подготовки к семинару	выборочная проверка ответов на вопросы семинара, индивидуальное задание, тест

	<p>управленческий аудит. По способу проведения проверки: внешний, внутренний аудит. Исследовательские подходы к аудиту персонала Сравнительный подход. Экспертная оценка. Статистический подход. Подход соответствия (согласия). МВО-подход. Основные этапы аудита: подготовительный, сбор информации, анализ и обработка информации, оценка эффективности аудиторской проверки.</p>							
7.	<p>Анализ трудовых показателей при аудите персонала Анализ трудовых ресурсов и затрат труда организации Анализ трудовых показателей: цель, задачи, объекты. Направления анализа трудовых показателей: анализ ресурсов, анализ затрат, анализ эффективности труда, анализ социального развития. Затраты на персонал. Анализ производительности труда. Производительность</p>	2	4		10	1, доп. литература 1, 3	Вопросы для подготовки к семинару	выборочная проверка ответов на вопросы семинара, индивидуальное задание, тест

	<p>труда. Основные показатели и методики расчета. Факторы изменения производительности труда. Анализ численности и состава работников. Анализ использования фонда заработной платы</p>							
8.	<p>Методы и инструменты кадрового аудита. Аудит рабочих мест и найма работников. Оценка эффективности программы обучения персонала. Аудит найма: миссия, основные направления проверки. Прямые и косвенные потери в случае ошибок, допущенных в процессе найма. Аудит увольнений. Основные нормативно-правовые акты. Основные направления и комплексные задачи проверки. Показатели движения персонала, методики расчета. Анализ коллективных или массовых сокращений по инициативе работодателя.</p>	2	2		10	1, доп. литература 1, 2, 3	Вопросы для подготовки к семинару	выборочная проверка ответов на вопросы семинара, контрольная работа
Всего часов:		18	18		71,8			

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

дисциплины «Социально-трудовой аудит» на 5 курсе
заочной формы обучения

Вид работы	Объем дисциплины
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	3/108
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	
лекций	8
практических/ семинарских	16
лабораторных	
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) (ФКР)	0,2
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	79,8
Учебных часов на подготовку к экзамену/зачету/дифференцированному зачету (Контроль)	4

Форма(ы) контроля: зачет на 5 курсе

№ п/п	Тема и содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах)				Основная и дополнительная литература, рекомендуемая студентам (номера из списка)	Задания по самостоятельной работе студентов	Форма текущего контроля успеваемости (коллоквиумы, контрольные работы, компьютерные тесты и т.п.)
		ЛК	ПР/СЕМ	ЛР	СР			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Модуль 1. Контроллинг в системе управления персоналом								
1.	Теоретические основы аудита персонала <i>Аудит как новое направление деятельности в системе управления персоналом</i> <i>Методы анализа и основной инструментарий.</i> <i>Информационная база аудита персонала.</i> <i>Бюджетирование как инструмент аудита персонала.</i>	1	2		9,8	1, доп. литература 1, 3	Вопросы для подготовки к семинару,	выборочная проверка ответов на вопросы семинара, индивидуальное задание
2.	Аудит и его виды <i>Аудит как независимая проверка бухгалтерского учета и финансовой отчетности организаций.</i> <i>Аудит как предпринимательская деятельность.</i> <i>Специфика управленческого аудита по сравнению с финансовым.</i> <i>Проблема аудиторских стандартов.</i>	-	2		10	1, доп. литература 1, 3	Вопросы для подготовки к семинару	выборочная проверка ответов на вопросы семинара, индивидуальное задание, тест

3.	<p>Аудит социально-трудовых отношений как метод профилактики социально-трудовых противоречий</p> <p><i>Система контроля: сущность, основные составляющие.</i></p> <p><i>Оценка деятельности экономического субъекта в сфере труда и трудовых отношений.</i></p> <p><i>Применение аудита в сфере социально-трудовых отношений. Подсистемы аудиторского анализа социально-трудовой сферы.</i></p>	1	2		10	1, доп. литература 1, 3	Вопросы для подготовки к семинару,	выборочная проверка ответов на вопросы семинара, индивидуальное задание
4.	<p>Кадровый аудит: роль и задачи в системе аудиторских и консультационных услуг</p> <p><i>Сущность и цели аудита в социально-трудовой сфере.</i></p> <p><i>Причины использования организациями кадрового аудита.</i></p> <p><i>Основные области (сферы) кадрового аудита в организации.</i></p> <p><i>Уровни кадрового аудита по объекту изучения (организация, подразделение, конкретные руководители или специалисты).</i></p> <p><i>Персонал организации и его деятельность как</i></p>	2	2		10	1, доп. литература 1, 2, 3	Вопросы для подготовки к семинару	выборочная проверка ответов на вопросы семинара, индивидуальное задание, тест

	<i>объект аудита.</i>							
5.	<p>Направления кадрового аудита</p> <p><i>Аудит условий труда и трудовых отношений.</i></p> <p><i>Аудит системы планирования персонала, подбора, обучения и развития персонала.</i></p> <p><i>Аудит организационного контроля и оценки персонала</i></p> <p><i>Аудит системы стимулирования труда.</i></p>	1	2		10	1, доп. литература 1, 2, 3	Вопросы для подготовки к семинару,	выборочная проверка ответов на вопросы семинара, индивидуальное задание, контрольная работа
Модуль 2. Методология аудита персонала								
6.	<p>Этапы аудиторской проверки</p> <p><i>Виды аудита персонала.</i></p> <p><i>По периодичности проведения:</i></p> <p><i>первоначальный, текущий, систематический, оперативный, панельный, разовый аудит.</i></p> <p><i>По объему проверки: системный, локальный, тематический аудит.</i></p> <p><i>По методике контроля деятельности: комплексный, выборочный аудит.</i></p> <p><i>По уровню проведения:</i></p> <p><i>стратегический, управленческий аудит.</i></p> <p><i>По способу проведения проверки: внешний, внутренний аудит.</i></p> <p><i>Исследовательские подходы к аудиту</i></p>	1	2		10	1, доп. литература 1, 3	Вопросы для подготовки к семинару	выборочная проверка ответов на вопросы семинара, индивидуальное задание, тест

	<p>персонала Сравнительный подход. Экспертная оценка. Статистический подход. Подход соответствия (согласия). МВО-подход. Основные этапы аудита: подготовительный, сбор информации, анализ и обработка информации, оценка эффективности аудиторской проверки.</p>							
7.	<p>Анализ трудовых показателей при аудите персонала Анализ трудовых ресурсов и затрат труда организации Анализ трудовых показателей: цель, задачи, объекты. Направления анализа трудовых показателей: анализ ресурсов, анализ затрат, анализ эффективности труда, анализ социального развития. Затраты на персонал. Анализ производительности труда. Производительность труда. Основные показатели и методики расчета. Факторы изменения производительности труда. Анализ численности и</p>	1	2		10	1, доп. литература 1, 3	Вопросы для подготовки к семинару	выборочная проверка ответов на вопросы семинара, индивидуальное задание, тест

	<i>состава работников Анализ использования фонда заработной платы</i>							
8.	<p>Методы и инструменты кадрового аудита Аудит рабочих мест и найма работников Оценка эффективности программы обучения персонала. Аудит найма: миссия, основные направления проверки. Прямые и косвенные потери в случае ошибок, допущенных в процессе найма. Аудит увольнений. Основные нормативно-правовые акты. Основные направления и комплексные задачи проверки. Показатели движения персонала, методики расчета. Анализ коллективных или массовых сокращений по инициативе работодателя.</p>	1	2		10	1, доп. литература 1, 2, 3	Вопросы для подготовки к семинару	выборочная проверка ответов на вопросы семинара, контрольная работа
	Всего часов:	8	16		79,8			

4. Фонд оценочных средств по дисциплине

4.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

ПК-26 знание основ проведения аудита и контроллинга персонала и умение применять их на практике, владение важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения	
		Незачтено	Зачтено
Первый этап (уровень)	Знать: основы проведения аудита и контроллинга персонала	Отсутствие или фрагментарные представления об основах проведения аудита и контроллинга персонала	Сформированные знания об основах проведения аудита и контроллинга персонала
Второй этап (уровень)	Уметь проводить процедуры социально-трудового аудита организации	Отсутствие или фрагментарные умения проводить процедуры социально-трудового аудита организации	Сформированное умение проводить процедуры социально-трудового аудита организации
Третий этап (уровень)	Владеть навыками проведения процедуры социально-трудового аудита организации	Отсутствие или фрагментарное владение навыками проведения социально-трудового аудита организации	В целом успешное и систематическое владение навыками проведения процедуры социально-трудового аудита организации

Показатели сформированности компетенции:

Критерии оценки в баллах, выставляемых преподавателем за виды деятельности по итогам изучения модулей (разделов дисциплины), и соответствующие оценочные средства приведены в разделе 4.2.

Оценка уровня сформированности компетенций в рамках учебной дисциплины осуществляется на основе модульно-рейтинговой системы оценки согласно Положения БашГУ о модульно-рейтинговой системе обучения и оценки успеваемости студентов.

Индивидуальная рейтинговая оценка по результатам обучения студента определяется по 100-балльной шкале и суммарно складывается из балльных оценок текущего и рубежного контроля. Итоговый контроль по дисциплине «Социально-трудовой аудит» в форме зачета не проводится. Студент получает баллы для промежуточной аттестации в ходе семестра. Перед промежуточной аттестацией высчитывается общее количество баллов по результатам текущего и рубежного контроля

с учетом посещаемости занятий и дополнительных поощрительных баллов, что позволяет определить также уровень сформированности компетенций в ходе учебного семестра.

Распределение баллов рейтинговой оценки между видами контроля установлено в соотношении: текущий контроль – 50 баллов; рубежный контроль – 50 баллов.

Шкалы оценивания: *для зачета*:

зачтено – от 60 до 110 рейтинговых баллов (включая 10 поощрительных баллов),
не зачтено – от 0 до 59 рейтинговых баллов).

Для заочной формы обучения контроль представляет собой набор заданий и проводится в форме контрольных мероприятий по оцениванию фактических результатов обучения.

Формы и содержание текущего/рубежного контроля:

- контроль посещаемости занятий;
- выборочная проверка ответов на вопросы семинарского занятия;
- оценка уровня развития компетенций по результатам решения индивидуальных и практических заданий;
- тестирование;
- контрольная работа.

4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Этапы освоения	Результаты обучения	Компетенция	Оценочные средства
Знания	Знать основы проведения аудита и контроллинга персонала	ПК-26	Вопросы семинарского занятия, тест, контрольная работа,
Умения	Уметь проводить процедуры социально-трудового аудита организации	ПК-26	индивидуальное задание; контрольная работа
Владение	Владеть навыками проведения процедуры социально-трудового аудита организации	ПК-26	практическое задание

Типовые контрольные задания

Задания для текущего контроля

Вопросы для семинарских занятий по темам:

Тема 1. Теоретические основы аудита персонала

- 1) Аудит как новое направление деятельности в системе управления персоналом
- 2) Методы анализа и основной инструментарий.

- 3) Информационная база аудита персонала.
- 4) Бюджетирование как инструмент аудита персонала.

Тема 2. Аудит и его виды

- 1) Аудит как независимая проверка бухгалтерского учета и финансовой отчетности организаций.
- 2) Аудит как предпринимательская деятельность.
- 3) Специфика управленческого аудита по сравнению с финансовым.
- 4) Проблема аудиторских стандартов.

Тема 3. Аудит социально-трудовых отношений как метод профилактики социально-трудовых противоречий.

- 1) Система контроля: сущность, основные составляющие.
- 2) Оценка деятельности экономического субъекта в сфере труда и трудовых отношений.
- 3) Применение аудита в сфере социально-трудовых отношений.
- 4) Подсистемы аудиторского анализа социально-трудовой сферы.

Тема 4. Кадровый аудит: роль и задачи в системе аудиторских и консультационных услуг

- 1) Сущность и цели аудита в социально-трудовой сфере.
- 2) Причины использования организациями кадрового аудита.
- 3) Основные области (сферы) кадрового аудита в организации.
- 4) Уровни кадрового аудита по объекту изучения (организация, подразделение, конкретные руководители или специалисты).
- 5) Персонал организации и его деятельность как объект аудита.

Тема 5. Направления кадрового аудита.

- 1) Аудит условий труда и трудовых отношений.
- 2) Аудит системы планирования персонала, подбора, обучения и развития персонала.
- 3) Аудит организационного контроля и оценки персонала
- 4) Аудит системы стимулирования труда.

Тема 6. Этапы аудиторской проверки.

- 1) Виды аудита персонала. По периодичности проведения: первоначальный, текущий, систематический, оперативный, панельный, разовый аудит. По объему проверки: системный, локальный, тематический аудит. По методике контроля деятельности: комплексный, выборочный аудит. По уровню проведения: стратегический, управленческий аудит. По способу проведения проверки: внешний, внутренний аудит.
- 2) Исследовательские подходы к аудиту персонала
- 3) Сравнительный подход. Экспертная оценка. Статистический подход. Подход соответствия (согласия). МВО-подход.
- 4) Основные этапы аудита: подготовительный, сбор информации, анализ и обработка информации, оценка эффективности аудиторской проверки.

Тема 7. Анализ трудовых показателей при аудите персонала

- 1) Анализ трудовых ресурсов и затрат труда организации
- 2) Анализ трудовых показателей: цель, задачи, объекты. Направления анализа трудовых показателей: анализ ресурсов, анализ затрат, анализ эффективности труда, анализ социального развития. Затраты на персонал.

- 3) Анализ производительности труда. Производительность труда. Основные показатели и методики расчета. Факторы изменения производительности труда.
- 4) Анализ численности и состава работников
- 5) Анализ использования фонда заработной платы

Тема 8. Методы и инструменты кадрового аудита

- 1) Аудит рабочих мест и найма работников
- 2) Оценка эффективности программы обучения персонала.
- 3) Аудит найма: миссия, основные направления проверки. Прямые и косвенные потери в случае ошибок, допущенных в процессе найма.
- 4) Аудит увольнений. Основные нормативно-правовые акты. Основные направления и комплексные задачи проверки. Показатели движения персонала, методики расчета. Анализ коллективных или массовых сокращений по инициативе работодателя.
- 5) Аудит вознаграждений. Основные нормативно-правовые акты. Основные комплексные задачи проверки. Соблюдение ТК РФ. Учет и контроль начисления и выплаты вознаграждений. Оценка эффективности стимулирующей роли единовременных поощрительных выплат. Оценка состояния внутреннего контроля.
- 6) Аудит условий труда и безопасности
- 7) Эффективность организации социально-трудовых отношений сферы охраны труда. Эффективность организации условий труда и техники безопасности. Аттестация рабочих мест по условиям труда. Организация системы экологической безопасности предприятия. Обеспечение психофизиологической безопасности. Обеспечение социально-психологической безопасности.

Критерии оценивания ответа на один вопрос семинарского занятия (в баллах):

1 балл выставляется студенту, если дан полный, развернутый, обоснованный ответ, в соответствии с правилом ТАП («тезис» - «аргумент» - «поддержка»): ответ содержит верный тезис или формулировку определения, логически верное обоснование, апелляцию к теоретической модели, пример из практики, или применения в конкретной ситуации;

0 баллов выставляется студенту, если дан в целом неверный ответ, или два элемента ТАП в структуре ответа отсутствуют, неверны или противоречат верному ответу («тезису»).

Критерии оценивания (для заочной формы):

Критерии оценивания ответа на контрольный вопрос	оценка
Дан полный, развернутый, обоснованный ответ, в соответствии с правилом ТАП («тезис» - «аргумент» - «поддержка»): ответ содержит верный тезис или формулировку определения, логически верное обоснование, или апелляция к теоретической модели, пример из практики, или описание решения в конкретной ситуации	зачтено
Дан в целом неверный ответ, или два элемента ТАП в структуре ответа отсутствуют, неверны или противоречат верному ответу («тезису»)	не зачтено

Задание 1.

Подготовить доклад, презентацию и выступить перед аудиторией с докладом (на 3-5 минут) по разработанной теме.

Основная часть: подготовить доклад на одну из выбранных тем.

Темы доклада

1. Кадровый аудит как инструмент организационного развития.
2. Контроллинг персонала как инструмент управления
3. Оценка качества работы по управлению персоналом.
4. Комплексная оценка эффективности кадровых решений.
5. Оценка в управлении человеческими ресурсами.
6. Роль кадровой службы в осуществлении оценки эффективности кадровых решений.
7. Критерии оценки эффективности работы кадровой службы предприятия.
8. Технология организации аудита персонала.
9. Оценка эффективности набора и отбора персонала.
10. Оценка эффективности решений по сокращению персонала.
11. Оценка эффективности программ обучения персонала.
12. Организация аудиторской проверки персонала.
13. Анализ кадрового потенциала организации.
14. Анализ производительности труда.
15. Анализ и описание работы и рабочего места.
16. Оценка текучести кадров и абсентеизма.
17. Диагностика состояния работы с персоналом.
18. Оценка эффективности управления персоналом.
19. Аудит работы кадровой службы организации.
20. Оценка эффективности проекта введения должности специалиста по найму.
21. Аудит определения потребности в персонале.
22. Аудит набора персонала.
23. Аудит отбора персонала.
24. Аудит обучения персонала.
25. Аудит системы компенсаций в организации.
26. Аудит оценки (аттестации) персонала.
27. Аудит охраны труда и техники безопасности.
28. Аудит условий труда.
29. Аудит рабочих мест.
30. Аудит увольнений.
31. Оценка работы службы управления персоналом.
32. Оценка затрат на персонал в организации.
33. Аудит системы управления карьерой.
34. Аудит системы формирования и развития кадрового резерва.
35. Оценка мотивов трудовой деятельности персонала.

Дополнительная часть: подготовьте презентацию и выступите с докладом перед аудиторией.

Критерии оценивания заданий (в баллах):

Критерии оценивания	Количество баллов
Задание выполнено полностью в обязательной (основной) и дополнительной части: даны верные ответы, основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, приведены значимые аргументы и примеры из истории развития теории и практики, даны верные ответы на дополнительные вопросы	5
Задание выполнено полностью в обязательной (основной) части: даны верные ответы, основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, приведены значимые аргументы и примеры из истории развития теории и практики, но есть недочеты по дополнительной части	4
Основная часть задания выполнена полностью: даны верные ответы, основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, приведены значимые аргументы и примеры из истории развития теории и практики, но нет ответов на дополнительные вопросы или задание в дополнительной части неверно выполнено	3
Основная часть задания в целом выполнена: цель задания в основном достигнута; даны верные ответы, основные понятия определены, в логическом рассуждении содержатся незначительные ошибки, но не приведены значимые примеры из истории развития теории и практики, нет ответов на дополнительные вопросы или задание в дополнительной части неверно выполнено	2
Основная часть задания выполнена не в полном объеме, или фрагментарно, нет ответов на дополнительные вопросы или задание в дополнительной части неверно выполнено: даны отдельные верные ответы по основной части, однако не все основные понятия определены, логическое рассуждение содержит ошибки, или недостаточно аргументировано, не приведены значимые примеры из истории развития теории и практики	1
Основная часть задания не выполнена: нет верных ответов по основной части, не определены основные понятия, нарушена или отсутствует логика в рассуждениях, отсутствуют значимые примеры из истории развития теории и практики, рассуждения являются ошибочными или чересчур тривиальными, цель выполнения задания не достигнута.	0

Критерии оценивания задания (для заочной формы):

Критерии оценивания	оценка
Задание выполнено полностью / цель задания в основном достигнута: дан верный ответ, основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок или в логическом рассуждении содержатся незначительные ошибки, приведены значимые аргументы и примеры из практики	зачтено
Задание не выполнено или не в полном объеме, не все основные понятия определены, логическое рассуждение содержит ошибки, или недостаточно аргументировано, не приведены примеры из практики, цель выполнения задания не достигнута.	не зачтено

Примеры практических заданий

Задание 1.

Основная часть - методико-аналитическая работа «Тематический аудит».

Цель работы: ознакомиться с особенностями аудиторской проверки отдельного направления в области управления персоналом.

Форма представления работы: подготовить презентацию по результатам исследования. Предполагается защита работ с ответами на вопросы.

Последовательность выполнения работы:

1. Выбор направления кадрового аудита:
 - краткое обоснование актуальности (важности) аудита данного направления;
 - цель проведения аудиторской проверки;
 - объект кадрового аудита;
 - предмет аудита (то есть определение проблемы).
2. Подбор нормативно-правовых документов, регламентирующих исследуемое направление кадрового аудита.
3. Составление плана и программы аудита.
4. Краткое описание методов, использование которых возможно в ходе аудиторской проверки.
5. Указание основных рисков аудитора и мер по их снижению.
6. Выявление типичных ошибок (неправильных действий), присущих данному объекту кадрового аудита.
7. Разработка основных рекомендаций по повышению эффективности относительно объекта кадрового аудита.

Тематика для выбора направлений кадрового аудита:

1. Аудит кадровой политики
2. Аудит планирования персонала
3. Аудит использования персонала
4. Аудит эффективности труда
5. Аудит найма и отбора персонала
6. Аудит деловой оценки персонала
7. Аудит профориентации и адаптации персонала
8. Аудит увольнений персонала
9. Аудит обучения персонала
10. Аудит работы с кадровым резервом
11. Аудит профессионального продвижения, деловой карьеры персонала
12. Аудит условий и безопасности труда
13. Аудит нормирования труда организации
14. Аудит рабочих мест
15. Аудит мотивации и стимулирования труда
16. Аудит социально-трудовых отношений в коллективе
17. Аудит стиля управления, типа управленческой команды
18. Аудит трудовых ресурсов (уровень, динамика и структура персонала, его движение, профессионально-квалификационный состав)
19. Аудит затрат на оплату труда
20. Аудит кадровых издержек
21. Аудит вознаграждений персонала
22. Аудит социального развития (социальной политики)
23. Аудит работы службы управления персоналом
24. Аудит кадровой документации

25. Аудит организационной структуры

Дополнительная часть:

Разработать программу аудита персонала для конкретной организации.

Критерии оценивания заданий (в баллах):

Критерии оценивания	Количество баллов
Задание выполнено полностью в обязательной (основной) и дополнительной части: даны верные ответы, основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, приведены значимые аргументы и примеры из истории развития теории и практики, даны верные ответы на дополнительные вопросы	5
Задание выполнено полностью в обязательной (основной) части: даны верные ответы, основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, приведены значимые аргументы и примеры из истории развития теории и практики, но есть недочеты по дополнительной части	4
Основная часть задания выполнена полностью: даны верные ответы, основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, приведены значимые аргументы и примеры из истории развития теории и практики, но нет ответов на дополнительные вопросы или задание в дополнительной части неверно выполнено	3
Основная часть задания в целом выполнена: цель задания в основном достигнута; даны верные ответы, основные понятия определены, в логическом рассуждении содержатся незначительные ошибки, но не приведены значимые примеры из истории развития теории и практики, нет ответов на дополнительные вопросы или задание в дополнительной части неверно выполнено	2
Основная часть задания выполнена не в полном объеме, или фрагментарно, нет ответов на дополнительные вопросы или задание в дополнительной части неверно выполнено: даны отдельные верные ответы по основной части, однако не все основные понятия определены, логическое рассуждение содержит ошибки, или недостаточно аргументировано, не приведены значимые примеры из истории развития теории и практики	1
Основная часть задания не выполнена: нет верных ответов по основной части, не определены основные понятия, нарушена или отсутствует логика в рассуждениях, отсутствуют значимые примеры из истории развития теории и практики, рассуждения являются ошибочными или чересчур тривиальными, цель выполнения задания не достигнута.	0

Критерии оценивания задания (для заочной формы):

Критерии оценивания	оценка
Задание выполнено полностью / цель задания в основном достигнута: дан верный ответ, основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок или в логическом рассуждении содержатся незначительные ошибки, приведены значимые аргументы и примеры из	зачтено

практики	
Задание не выполнено или не в полном объеме, не все основные понятия определены, логическое рассуждение содержит ошибки, или недостаточно аргументировано, не приведены примеры из практики цель выполнения задания не достигнута.	не зачтено

Задание для рубежного контроля

Пример заданий для тестового контроля уровня усвоения учебного материала

Тестирование уровня усвоения основных понятий, концепций, теоретических моделей (10 тестовых вопросов, контрольное время 7 мин.).

1. В чем заключается основная задача аудита?
 - 1) Определить направления повышения эффективности использования ресурсов организации
 - 2) Обеспечить клиента аналитической информацией на основе проведенного диагностического исследования
 - 3) Наказать виновного в допущенных ошибках
2. Главной, глобальной целью аудита персонала является:
 - 1) анализ численности, состава и структуры персонала на момент проверки
 - 2) оценка эффективности и производительности деятельности персонала
 - 3) выявление нарушений в законодательстве и наказание виновных в этом руководителей
3. Какая из управленческих концепций рассматривает организацию как открытую систему?
 - 1) концепция классического подхода
 - 2) маркетинговая концепция
 - 3) концепция стратегического поведения
4. Каковы отличительные характеристики внешнего аудита?
 - 1) проводится независимыми аудиторам, не являющимися работниками аудируемой организации
 - 2) проводится сотрудниками организации по приказу руководителя
 - 3) цели проистекают из законодательных документов
 - 4) его цели определяет администрация организации
5. Объект кадрового аудита:
 - 1) трудовой коллектив организации, различные стороны его производственной деятельности, принципы и методы управления персоналом в организации.
 - 2) система управления организацией, показатели результативности труда руководителя
 - 3) организация в целом, показатели эффективности ее деятельности
6. Организационная культура организации отражает:
 - 1) предназначение организации, показывает, для чего существует организация, в чем состоит ее задача в рамках общества, какую роль выполняет организация своей деятельностью

- 2) связи и разделение ответственности в рамках организации
 - 3) совокупность норм, представлений о ценностях и направлениях мыслей, определяющие поведение сотрудников
7. Организационная структура организации отражает:
- 1) связи и разделение ответственности в рамках организации
 - 2) предназначение организации, показывает, для чего существует организация, в чем состоит ее задача в рамках общества, какую роль выполняет организация своей деятельностью
 - 3) совокупность норм, представлений о ценностях и направлениях мыслей, определяющих поведение сотрудников
8. Основные направления аудиторской деятельности, получившие развитие в мировой практике:
- 1) организационный, управленческий и технологический аудит
 - 2) финансовый, государственный и управленческий аудит
 - 3) организационный, финансовый и научный аудит
 - 4) бухгалтерский и технический аудит
9. Основные принципы аудиторской деятельности:
- 1) честность, объективность, следование пожеланиям заказчика
 - 2) соблюдение профессиональной этики, независимость, профессионализм.
10. С позиции нормативного регулирования аудит подразделяется на:
- 1) основной и дополнительный
 - 2) первоначальный и текущий
 - 3) обязательный и инициативный

Описание методики оценивания при тестовом контроле:

На оценку степени сформированности знаниевой компоненты компетенции при текущем тестовом контроле отводится не менее 10 вопросов теста. Число правильных ответов теста от 45 до 59% соответствует начальному (пороговому) уровню овладения компетенцией, от 60 до 80 % - базовому уровню, от 81 до 100 % - повышенному (продвинутому) уровню сформированности компетенции.

Критерии оценивания (в баллах):

Процент правильных ответов	Количество баллов
81 - 100 %	10
60 - 80 %	7
45 - 59%	5
менее 45%	0

Критерии оценивания (для заочной формы):

Процент правильных ответов	оценка
81 - 100 %	зачтено
60 - 80 %	
45 - 59%	
менее 45%	не зачтено

Задания для контрольной работы

Тематика контрольных работ:

1. Контроллинг в системе управления персоналом
2. Методология аудита персонала

Пример варианта контрольной работы

Задание 1

Вводная часть:

Дайте развернутый ответ на вопросы:

1. Почему возникла потребность аудита в России? Что такое «аудиторские стандарты»? Обязан ли аудитор в своей деятельности придерживаться требований российских и международных стандартов?

Основная (базовая) часть: решить задачу

Расчет фонда заработной платы

В планируемом периоде предполагается увеличить среднюю заработную плату на 5%, объем выпускаемой продукции – на 11%, производительность труда – на 7%. Рассчитать ФЗП, если в базисном периоде объем продукции составил 210 млн. руб., а ФЗП – 55 млн. руб. Сделайте необходимые выводы.

Дополнительная часть:

Аудит структуры персонала

По исходным данным, приведенным в таблице, определить динамику изменения структуры численности персонала по категориям, проанализировать ее, рассчитать необходимые показатели (соотношение основных и вспомогательных рабочих; соотношение основных рабочих и руководителей, специалистов; соотношение специалистов и служащих) и дать рекомендации по совершенствованию структуры персонала.

Категория работников	2015 г.	2016 г.	2017 г.
Весь персонал:	225	246	250
Рабочие:	215	231	235
Основные	193	204	205
Вспомогательные	22	27	30
Служащие:	10	15	15
Руководители	4	6	5
Специалисты	4	6	6
Прочие служащие	2	3	4

Описание методики оценивания:

Итоговая оценка за контрольную складывается в зависимости от качества выполненных заданий по частям контрольной работы.

Критерии оценивания контрольной работы (в баллах)

Критерии оценивания	Количество баллов
Задание выполнено полностью (основная, вводная и дополнительная части): основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, дан верный ответ, сделаны выводы	13-15
Задание в целом выполнено (основная и дополнительная части): основные понятия определены, даны верные ответы, сделаны выводы, но имеются небольшие недочеты, в целом не влияющие на верное содержание ответов, такие как небольшие логические пропуски, не связанные с основной идеей, но это не мешает пониманию вывода	10-12
Задание выполнено не в полном объеме, пороговый уровень преодолен (вводная часть) дан верный ответ в основной части, в логическом рассуждении нет существенных ошибок, но допущено не более двух незначительных ошибок, не искажающих верное содержание ответа, отсутствует или дан неверный ответ в дополнительной части	7-9
Задание выполнено не в полном объеме, но пороговый уровень преодолен, дан верный ответ, но в логическом рассуждении допущена ошибка, искажающая верное содержание ответа, отсутствует или дан неверный ответ в дополнительной части.	4-6
Задание выполнено не в полном объеме: пороговый уровень преодолен, но имеются ошибки в основной части (логическом рассуждении или в ответе) , отсутствует или дан неверный ответ в дополнительной части.	2-3
Задание выполнено фрагментарно, рассмотрены отдельные случаи при отсутствии логически связного ответа. Отсутствует четко сформулированный ответ.	1
Задание в целом не выполнено, пороговый уровень не преодолен: основные понятия не определены, логика в рассуждения отсутствует. Ответ неверный или отсутствует.	0

Критерии оценивания контрольной работы для заочной формы обучения:

Критерии оценивания	оценка
Задание выполнено полностью (в основной, вводной и дополнительной части): основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, дан верный ответ, сделаны обоснованные выводы, даны верные ответы на дополнительные вопросы или имеются небольшие недочеты, в целом не влияющие на верное содержание ответа, такие как небольшие логические пропуски, не связанные с основной идеей, но это не мешает пониманию вывода	зачтено
Основная часть задания не выполнена или не в полном объеме, нет верных ответов в начальной части, не определены основные понятия, нарушена или отсутствует логика в рассуждениях, отсутствуют значимые примеры из практики, рассуждения являются ошибочными или чересчур тривиальными, цель выполнения задания не достигнута.	не зачтено

Итоговый контроль

Описание методики оценивания:

Итоговый контроль в форме зачета по учебной дисциплине не проводится. Студент получает баллы для промежуточной аттестации в ходе семестра. Перед промежуточной аттестацией высчитывается общее количество баллов по результатам текущего и рубежного контроля с учетом посещаемости занятий и дополнительных поощрительных баллов, что позволяет определить также уровень сформированности компетенций в ходе учебного семестра.

Студент допускается к промежуточной аттестации при условии выполнения всех заданий рубежного и текущего контроля, предусмотренных программой дисциплины. При этом положительно оценены должны быть все рубежные контрольные работы и не менее 50% заданий текущего контроля.

Решение об аттестации студентов очной формы принимается преподавателем на основании действующего Положения о модульно-рейтинговой системе обучения и оценки успеваемости студентов.

Уровень знаний обучающегося по предмету соответствует оценке «зачтено», если сумма баллов составляет 60-110 баллов.

При недостаточном количестве баллов за текущий и рубежный контроль студент имеет право пройти процедуру «зачета», при условии выполнения всех заданий рубежного и текущего контроля, предусмотренных программой дисциплины.

При необходимости зачетное занятие по дисциплине проводится устно в виде ответов на вопросы (два вопроса, оцениваемых по критериям для зачета).

Критерии оценивания на зачете (для заочной формы обучения):

Критерии оценивания	Оценка
Показывает знание теоретического материала; последовательно и четко отвечает на поставленные вопросы; ориентируется в проблемных ситуациях; демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций, делать правильные выводы, проявляет творческие способности в понимании, изложении и использовании программного материала.	зачтено
Имеет существенные пробелы в знаниях основного учебного материала по дисциплине; не способен аргументировано и последовательно его излагать, допускает грубые ошибки в ответах, неправильно отвечает на задаваемые вопросы или затрудняется с ответом.	не зачтено

Перечень вопросов к зачёту (для заочной формы обучения)

1. Цель, основные задачи и направления аудита системы управления персоналом
2. Социальные аспекты аудита системы управления персоналом
3. Показатели оценки кадровой политики организации
4. Цель и социальные аспекты аудита планирования численности
5. Основные направления и особенности аудита найма персонала
6. Критерии оценки социальной и экономической эффективности управления наймом персонала
7. Аудит укомплектованности персоналом
8. Критерии оценки адаптации новых сотрудников организации
9. Основные направления и особенности аудита организации и нормирования труда
10. Критерии аудиторского обследования организации и нормирования труда
11. Проверка состояния дисциплины труда в рамках социально-трудоого аудита
12. Социологические показатели в области организации и нормирования труда в системе социально-трудоого аудита
13. Цель и основные направления аудита вознаграждений

14. Оценка уровня и структуры фонда заработной платы и выплат социального характера в ходе аудиторской проверки
15. Цель и направления аудиторской проверки системы управления развитием персонала
16. Проверка социальной направленности и экономической эффективности обучения персонала
17. Оценка эффективности работы с кадровым резервом в ходе аудиторской проверки
18. Аудит и анализ численности, структуры и движения трудовых ресурсов аудируемого лица
19. Анализ трудовых ресурсов и затрат в ходе аудиторской проверки
20. Аудит и анализ использования рабочего времени
21. Аудит и анализ производительности и эффективности труда
22. Аудит и анализ оплаты труда
23. Анализ использования средств, выделяемых на социальное развитие, в ходе социального аудита
24. Аудит условий труда, безопасности и здоровья: цель, основные этапы и направления
25. Аудит работы служб управления персоналом: цель, направления деятельности, основные критерии оценки эффективности работы
26. Аудит работы служб управления персоналом: оценка текучести кадров и абсентеизм
27. Критерии оценки эффективности системы управления персоналом в ходе аудиторской проверки
28. Основные направления аудиторской проверки деятельности службы управления персоналом
29. Определение социальной эффективности системы управления человеческими ресурсами в рамках социального аудита
30. Порядок определения общего экономического эффекта от реализации кадровой политики по результатам аудиторской проверки

4.3 Рейтинг-план дисциплины

«Социально-трудовой аудит»

Направление: «Управление персоналом»,
 профиль «Экономика и управление персоналом»
 курс: 4 , семестр 8

Виды учебной деятельности студентов	Балл за конкретное задание	Число заданий за семестр	Баллы	
			Минимальный	Максимальный
Модуль 1.				
Текущий контроль				
1. Аудиторная работа	1	5	0	5
2. Индивидуальные задания	5	4	0	20
Рубежный контроль				
1. Тестирование	10	1	0	10
2. Письменная контрольная работа	15	1	0	15

Модуль 2.				
Текущий контроль				
1. Аудиторная работа	1	5	0	5
2. Индивидуальные задания	5	2	0	10
3. Практические задания	5	2	0	10
Рубежный контроль				
1. Тестирование	10	1	0	10
2. Письменная контрольная работа	15	1	0	15
Поощрительные баллы				
1. Студенческая олимпиада	5	1	0	5
2. Публикация статей	5	1	0	5
Посещаемость				
Посещение лекционных занятий			0	-6
Посещение практических (семинарских, лабораторных занятий)			0	-10
Итоговый контроль				
Зачет			-	-

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература:

3. Шестакова, Е.В. Кадровый консалтинг и аудит: учебное пособие / Е.В. Шестакова; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Оренбургский государственный университет». - Оренбург: ОГУ, 2013. - 199 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=270267>

Дополнительная литература:

1. Живаева, Т.В. Контроллинг: учебное пособие / Т.В. Живаева, Т.В. Игнатова; Министерство образования и науки Российской Федерации, Сибирский Федеральный университет. - Красноярск: СФУ, 2016. - 84 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=497210>

2. Шапиро, С.А. Основы кадровой политики и кадрового аудита в компании: учебное пособие для студентов магистратуры / С.А. Шапиро, А.Б. Вешкурова. - Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2018. - 71 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495382>

3. Жуков, А.Л. Аудит человеческих ресурсов организации: учебное пособие / А.Л. Жуков, Д.В. Хабарова. - Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2019. - 363 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=497388>

5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины

№	Наименование Интернет-ресурса	Ссылка (URL) на Интернет-ресурс
1	Официальный сайт научной библиотеки БашГУ	www.bashlib.ru
2	Федеральный образовательный портал по экономике, социологии и менеджменту	www.ecsocman.edu.ru
3	Электронный читальный зал библиотеки БашГУ	https://bashedu.bibliotech.ru
4	Университетская библиотека on-line	http://biblioclub.ru
5	Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты населения Российской Федерации	https://rosmintrud.ru/
6	Официальный сайт Министерства семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан	www.mintrudrb.ru
7	Официальный сайт Министерства экономического развития Российской Федерации	www.economy.gov.ru
8	Официальный сайт Министерства экономического развития Республики Башкортостан	https://economy.bashkortostan.ru/
9	Официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости	www.rostrud.ru
10	Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики	www.gks.ru
11	Официальный сайт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан	www.bashstat.ru
12	Официальный сайт Международной организации труда	http://www.ilo.ru

Перечень программного обеспечения

1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные.
2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные.

6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа: №№ 107, 108, 110, 111, 114, , 122 , 204, 207, 208, 209, 210, 212, №	Лекции	Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры. 1.Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade.

213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312 .		<p>Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные.</p> <p>2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные.</p> <p>3. Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007</p>
Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа: №№ 107, 108, 110, 111, 114, , 122 , 204, 207, 208, 209, 210, 212, № 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312 .	Практические/семинарские занятия	<p>Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры.</p> <p>1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные.</p> <p>2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные.</p> <p>3. Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007</p>
Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций, учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации: №№ 107, 108, 110, 111, 114, , 122 , 204, 207, 208, 209, 210, 212, № 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312.	Групповые и индивидуальные консультации, текущий контроль и промежуточная аттестация	<p>Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры.</p> <p>1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные.</p> <p>2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные.</p> <p>3. Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007</p>
Помещения для самостоятельной работы: 302 читальный зал (гуманитарный корпус).	Самостоятельная работа	Учебная мебель, персональные компьютеры в комплекте HP, моноблок, персональный компьютер в комплекте моноблок iRU.
Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: аудитория № 115, 118		115: учебная мебель, колонки (2 шт.), динамики, dvd плеер toshiba, магнитола sony (4 шт.) 118: учебная мебель, проектор benq, колонки (2 шт.), музыкальный центр lg, флипчарт магнитно-маркерный на треноге