

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

Рабочая программа дисциплины (модуля)  
**КАДРОВЫЙ АУДИТ**

Направление и направленность (профиль)  
38.03.02 Менеджмент. HR-менеджмент

Год набора на ОПОП  
2021

Форма обучения  
очно-заочная

Владивосток 2024

Рабочая программа дисциплины (модуля) «Кадровый аудит» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (утв. приказом Минобрнауки России от 12.08.2020г. №970) и Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утв. приказом Минобрнауки России от 06.04.2021 г. N245).

Составитель(и):

*Масилова М.Г., кандидат социологических наук, доцент, Кафедра экономики и управления, marina.masilova@vvsu.ru*

Утверждена на заседании кафедры экономики и управления от 03.04.2024 , протокол № 5

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий кафедрой (разработчика)

Варкулевич Т.В.

<b>ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ</b>	
Сертификат	1575458423
Номер транзакции	0000000000BD97F9
Владелец	Варкулевич Т.В.

## 1 Цель, планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)

Целью освоения дисциплины «Кадровый аудит» является формирование у студентов компетенций в области проведения кадрового аудита на основе системно-организованных знаний о направлениях и содержании аудиторской деятельности в управлении персоналом и умений применять их в практической деятельности.

Задачи дисциплины: 1. Сформировать у студентов устойчивую мотивацию к изучению дисциплины и потребность в систематизированных знаниях в области кадрового аудита. 2. Овладение студентами понятийным аппаратом в области кадрового аудита, принципами и механизмами аудиторской деятельности в управлении персоналом. 3. Сформировать представления о практике использования и перспективах кадрового аудита в организациях разных сфер деятельности. 4. Сформировать умения к подбору инструментария проведения кадрового аудита. 5. Формировать способность к аналитической работе по изучению кадровых процессов и кадрового потенциала организации.

Планируемыми результатами обучения по дисциплине (модулю), являются знания, умения, навыки. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы, представлен в таблице 1.

Таблица 1 – Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины (модуля)

Название ОПОП ВО, сокращенное	Код и формулировка компетенции	Код и формулировка индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине		
			Код результата	Формулировка результата	
38.03.02 «Менеджмент» (Б-МН)	ПКВ-1 : Способен использовать нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права в профессиональной деятельности	ПКВ-1.2к : Осуществляет анализ кадровой документации, кадрового потенциала, кадровых процессов в соответствии с требованиями законодательства и локальных актов	РД1	Знание	Знает назначение, направления и содержание аудиторской деятельности, ее правовые основы
			РД2	Умение	Умеет проводить аудит человеческих ресурсов
			РД3	Навык	Владеет навыками анализа основных направлений кадрового аудита

## 2 Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП

Дисциплина «Кадровый аудит» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана

## 3. Объем дисциплины (модуля)

Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу с обучающимися (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу, приведен в таблице 2.

Таблица 2 – Общая трудоемкость дисциплины

Форма	Семестр (ОФО)	Трудо-емкость	Объем контактной работы (час)	Форма

Название ОПОП ВО	обучения	Часть УП	или курс (ЗФО, ОЗФО)	(З.Е.)	Всего	Аудиторная			Внеаудиторная		СРС	аттестации
						лек.	прак.	лаб.	ПА	КСР		
38.03.02 Менеджмент	ОЗФО	Б1.В	3	3	6	2	0	0	1	3	102	Э

## 4 Структура и содержание дисциплины (модуля)

### 4.1 Структура дисциплины (модуля) для ОЗФО

Тематический план, отражающий содержание дисциплины (перечень разделов и тем), структурированное по видам учебных занятий с указанием их объемов в соответствии с учебным планом, приведен в таблице 3.1

Таблица 3.1 – Разделы дисциплины (модуля), виды учебной деятельности и формы текущего контроля для ОЗФО

№	Название темы	Код результата обучения	Кол-во часов, отведенное на				Форма текущего контроля
			Лек	Практ	Лаб	СРС	
1	Назначение и нормативно-правовые основы кадрового аудита		1	2	0	24	Тест
2	Методология кадрового аудита, аудит документационного обеспечения деятельности по управлению персоналом	РД1, РД2	1	2	0	24	Тест и кейс-задача
3	Аудит кадрового потенциала	РД1, РД3	1	2	0	24	Тест, разноуровневые задачи
4	Аудит кадровых процессов	РД3	1	2	0	23	Тест, разноуровневые задания
<b>Итого по таблице</b>			<b>4</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>95</b>	

### 4.2 Содержание разделов и тем дисциплины (модуля) для ОЗФО

*Тема 1 Назначение и нормативно-правовые основы кадрового аудита.*

Содержание темы: Понятие, назначение и правовые основы кадрового аудита. Исторический аспект кадрового аудита. Правовое положение аудиторских организаций (индивидуальных аудиторов) и аудируемых лиц. Использование кадрового аудита в современном менеджменте для реализации кадровой политики и стратегического управления.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: Лекция с использованием презентации.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: Материалы презентации, изучение рекомендованной литературы.

*Тема 2 Методология кадрового аудита, аудит документационного обеспечения деятельности по управлению персоналом.*

Содержание темы: Методы и виды кадрового аудита. Аудит кадрового делопроизводства. Аудит регламентов социально-трудовых отношений. Аудит регламентации кадровых процессов: анализ системы оплаты труда работников, экспертиза документации по охране труда, регламенты по найму сотрудников, аттестации, работы с кадровым резервом и др.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: Лекции и практические занятия в интерактивных формах – лекции-презентации.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: Закрепление теоретического материала, выполнение практического задания.

### *Тема 3 Аудит кадрового потенциала .*

Содержание темы: Сущность интеллектуального и человеческого капитала и их структура. Оценка человеческого капитала. Сущность, виды и составляющие элементы трудового потенциала организации. Оценка трудового потенциала организации. Диагностика управленческого и инновационного потенциала организации. Анализ списочного состава работников. Оценка укомплектованности кадрового состава. Оценка образовательного и профессионально-квалификационного уровня персонала. Анализ структуры кадрового состава. .

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: Лекции и практические занятия в интерактивных формах – лекции-презентации.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: Закрепление теоретического материала, выполнение практического задания.

### *Тема 4 Аудит кадровых процессов.*

Содержание темы: Определение аудита кадровых процессов, объект и организационные задачи данного аудита, основные составляющие: 1) аудит кадровой политики организации; 2) аудит найма и увольнения персонала; 3) аудит адаптации персонала; 4) аудит аттестации, обучения и развития персонала; 5) аудит мотивации и стимулирования труда; 6) диагностика организационной культуры.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: Лекция с использованием презентации.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: Материалы презентации, изучение рекомендованной литературы.

## **5 Методические указания для обучающихся по изучению и реализации дисциплины (модуля)**

### **5.1 Методические рекомендации обучающимся по изучению дисциплины и по обеспечению самостоятельной работы**

При изучении дисциплины предусмотрено применение интерактивные технологий обучения, такие как лекции и дискуссии в диалоговом режиме по обсуждению актуальных вопросов управления персоналом, работа в команде (малых группах) для решения поставленных задач, выступления с презентациями сообщений на согласованные с преподавателем и подготовленные дома темы, выполнение заданий и упражнений с последующим обсуждением методов их решения.

Самостоятельная работа студентов предполагает работу с учебниками, учебными пособиями и профильной периодической литературой, поиском информации по заданным темам в Интернет, подготовку докладов и презентаций, решение кейс-задач и выполнение тестовых заданий.

Освоение дисциплины предусматривает наличие контрольных и домашних работ в виде тестов и кейс-задач с целью подготовки студентов к текущей и промежуточной аттестациям.

Текущие и промежуточные аттестации проходят в форме тестирования.

### **5.2 Особенности организации обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов**

При необходимости обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов (по заявлению обучающегося) предоставляется учебная информация в доступных формах с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

- для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; индивидуальные консультации с привлечением тифлосурдопереводчика; индивидуальные задания, консультации и др.

- для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме; в форме электронного документа; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания, консультации и др.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме; в форме электронного документа; индивидуальные задания, консультации и др.

## **6 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)**

В соответствии с требованиями ФГОС ВО для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений планируемым результатам обучения по дисциплине (модулю) созданы фонды оценочных средств. Типовые контрольные задания, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков, а также критерии и показатели, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, представлены в Приложении 1.

## **7 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)**

### **7.1 Основная литература**

1. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебник для вузов / Л. В. Фотина [и др.] ; под общей редакцией Л. В. Фотиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 478 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14732-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/543981> (дата обращения: 15.05.2024).

2. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова, А. В. Петропавловская. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 575 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14217-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/543877> (дата обращения: 15.05.2024).

### **7.2 Дополнительная литература**

1. Информационно-справочная система «Консультант Плюс» — <http://www.consultant.ru/>

2. Кадровый консалтинг : Учебник [Электронный ресурс] : НИЦ ИНФРА-М , 2020 - 358 - Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/document?id=357093>

3. 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. — URL: <https://e.lanbook.com/book/161433> (дата обращения: 17.05.2024). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

4. Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 451 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15958-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/535563> (дата обращения: 15.05.2024).

### **7.3 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет",**

*включая профессиональные базы данных и информационно-справочные системы (при необходимости):*

1. Образовательная платформа "ЮРАЙТ"
2. Сообщество HR менеджеров - HR-Portal [<http://www.hr-portal.ru>]
3. Справочно-правовая система «Гарант» - Режим доступа: <http://www.garant.ru/>
4. Электронная библиотечная система ZNANIUM.COM - Режим доступа: <https://znanium.com/>
5. Электронно-библиотечная система "ЛАНЬ"
6. Open Academic Journals Index (ОАИ). Профессиональная база данных - Режим доступа: <http://oaji.net/>
7. Президентская библиотека им. Б.Н.Ельцина (база данных различных профессиональных областей) - Режим доступа: <https://www.prlib.ru/>

**8 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения**

Основное оборудование:

- Проектор
- Доска аудиторная ДА-8МЦ
- Стол прямоуг. 8 мест
- Экран рулонный

Программное обеспечение:

- Microsoft Windows XP Professional Russian

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

Фонд оценочных средств  
для проведения текущего контроля  
и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

### **КАДРОВЫЙ АУДИТ**

Направление и направленность (профиль)

38.03.02 Менеджмент. HR-менеджмент

Год набора на ОПОП  
2021

Форма обучения  
очно-заочная

Владивосток 2024



## 1 Перечень формируемых компетенций

Название ОПОП ВО, сокращенное	Код и формулировка компетенции	Код и формулировка индикатора достижения компетенции
38.03.02 «Менеджмент» (Б-МН)	ПКВ-1 : Способен использовать нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права в профессиональной деятельности	ПКВ-1.2к : Осуществляет анализ кадровой документации, кадрового потенциала, кадровых процессов в соответствии с требованиями законодательства и локальных актов

Компетенция считается сформированной на данном этапе в случае, если полученные результаты обучения по дисциплине оценены положительно (диапазон критериев оценивания результатов обучения «зачтено», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично»). В случае отсутствия положительной оценки компетенция на данном этапе считается несформированной.

## 2 Показатели оценивания планируемых результатов обучения

**Компетенция ПКВ-1** «Способен использовать нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права в профессиональной деятельности»

Таблица 2.1 – Критерии оценки индикаторов достижения компетенции

Код и формулировка индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине			Критерии оценивания результатов обучения
	Код результата	Тип результата	Результат	
ПКВ-1.2к : Осуществляет анализ кадровой документации, кадрового потенциала, кадровых процессов в соответствии с требованиями законодательства и локальных актов	РД1	Знание	Знает назначение, направления и содержание аудиторской деятельности, ее правовые основы	Полнота освоения теоретического материала и правильность ответов на вопросы
	РД2	Умение	Умеет проводить аудит человеческих ресурсов	Демонстрирует умение применять инструменты аудита, составлять программу
	РД3	Навык	Владеет навыками анализа основных направлений кадрового аудита	Демонстрирует умение анализа на основе требований законодательства и ЛА

Таблица заполняется в соответствии с разделом 1 Рабочей программы дисциплины (модуля).

## 3 Перечень оценочных средств

Таблица 3 – Перечень оценочных средств по дисциплине (модулю)

Контролируемые планируемые результаты	Контролируемые темы	Наименование оценочного средства и представление его в ФОС

Результаты обучения		дисциплины		Текущий контроль	Промежуточная аттестация
Очно-заочная форма обучения					
РД1	Знание : Знает назначение, направления и содержание аудиторской деятельности, ее правовые основы	1.2. Методология кадрового аудита, аудит документационного обеспечения деятельности по управлению персоналом	Опрос	Тест	
		1.3. Аудит кадрового потенциала	Опрос	Тест	
РД2	Умение : Умеет проводить аудит человеческих ресурсов	1.2. Методология кадрового аудита, аудит документационного обеспечения деятельности по управлению персоналом	Разноуровневые задачи и задания	Тест	
РД3	Навык : Владеет навыками анализа основных направлений кадрового аудита	1.3. Аудит кадрового потенциала	Кейс-задача	Тест	
		1.4. Аудит кадровых процессов	Кейс-задача	Тест	

#### 4 Описание процедуры оценивания

Качество сформированности компетенций на данном этапе оценивается по результатам текущих и промежуточных аттестаций при помощи количественной оценки, выраженной в баллах. Максимальная сумма баллов по дисциплине (модулю) равна 100 баллам.

Вид учебной деятельности	Оценочное средство				
	Тест №1-4	Разноуровневые задания	Кейс-задача	Вопросы на экзамен	Итого
Лекции	20				20
Практические занятия		20	20		40
Самостоятельная работа	10	10			20
Промежуточная аттестация				20	20
Итого	30	30	20	20	100

Сумма баллов, набранных студентом по всем видам учебной деятельности в рамках дисциплины, переводится в оценку в соответствии с таблицей.

Сумма баллов по дисциплине	Оценка по промежуточной аттестации	Характеристика качества сформированности компетенции
от 91 до 100	«зачтено» / «отлично»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций, обнаруживает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой, умеет свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, свободно оперирует приобретенными знаниями и умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
от 76 до 90	«зачтено» / «хорошо»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.

от 61 до 75	«зачтено» / «удовлетворительно»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: в ходе контрольных мероприятий допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков по некоторым дисциплинарным компетенциям, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
от 41 до 60	«не зачтено» / «неудовлетворительно»	У студента не сформированы дисциплинарные компетенции, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков.
от 0 до 40	«не зачтено» / «неудовлетворительно»	Дисциплинарные компетенции не сформированы. Проявляется полное или практически полное отсутствие знаний, умений, навыков.

## 5 Примерные оценочные средства

### 5.1 Примеры тестовых заданий

1. Объектом аудита персонала является
  - 1)экономическая служба предприятия
  - 2)служба управления персоналом
  - 3)трудовой коллектив (персонал) организации
  - 4)менеджмент предприятия

В соответствии с методикой анализа выделяют типы аудита

- 1)выборочный
- 2)тактический
- 3)регулярный
- 4)комплексный

*Краткие методические указания*

Тестовые задания состоят из вопроса и нескольких вариантов ответа. Решение представляет собой указание номера вопроса и цифру (цифры), которой обозначен правильный, по мнению студента, вариант ответа.

*Шкала оценки*

Оценка	Баллы	Описание
5	5	Задание выполнено полностью и абсолютно правильно – 100%
4	3-4	Задание выполнено полностью, но содержит некоторые неточности и несущественные ошибки, исправления. Количество неверных ответов не более 20-30%
3	2-3	Задание выполнено с существенными ошибками, которые составляют 31-50%
2	0–1	Задание выполнено с существенными ошибками, которые составляют более 50 %

### 5.2 Пример разноуровневых задач и заданий

Проанализируйте статистические данные:

- 1)Выявите тенденции в развитии кадрового потенциала, кадровой ситуации.
- 2)Проанализируйте социально-демографическую структуру кадрового состава.

Таблица 1 – Показатели, характеризующие структуру кадров

Показатели	2017	2018	2019	Отклонение (+ -)		
	Человек			2018/2017	2019/2018	2019/2017
<b>Списочная численность персонала за год, всего</b>	964	911	1006	-53	95	42
<b>В том числе:</b>						
<b>Руководящих работников</b>	49,25	49,25	49,25	0	0	0
Удельный вес в общей численности, %	5,1	5,4	4,9	0,3	-0,5	-0,2
<b>Специалисты и служащие</b>	97	93	105	-4	12	8
Удельный вес в общей численности, %	10,1	10,2	10,4	0,1	0,2	0,3
<b>Рабочие</b>	817,75	768,75	851,75	-49	83	34

Удельный вес в общей численности, %	84,8	84,4	84,7	-0,4	0,3	-0,1
-------------------------------------	------	------	------	------	-----	------

Таблица 2 – Разделение персонала по гендерному признаку

Структура ППП персонала по полу:	2014	2015	2016	Темп роста, %		
				2015/2014	2016/2015	2016/2014
Женщины, чел	251	247	253	-4	6	2
Мужчины, чел	713	664	753	-49	89	40

#### *Краткие методические указания*

Для выполнения заданий студенту необходимо последовательно проанализировать описание ситуации и все содержащиеся данные. На основе анализа результатов исследований ответить на поставленные вопросы.

#### *Шкала оценки*

Оценка	Баллы	Описание
5	4	Демонстрирует полное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены.
4	3	Демонстрирует значительное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены.
3	2	Демонстрирует частичное понимание проблемы. Большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены.
2	0-1	Задание не выполнено

### 5.3 Задания для решения кейс-задачи

**Задание 1** Ознакомьтесь с примерной программой проведения кадрового аудита и ответьте на следующие вопросы:

1. Каковы основные задачи кадрового аудита?
2. Какие внешние и внутренние факторы УП-модели оцениваются в процессе кадрового аудита?
3. Кто, на ваш взгляд, должен выступать исполнителем аудита персонала?

#### ПРИМЕРНАЯ ПРОГРАММА ПРОВЕДЕНИЯ КАДРОВОГО АУДИТА

1. Наличие основополагающих корпоративных документов и определение соответствия им кадровой работы.

1.1. Положение о кадровой работе (включает описание прав и обязанностей линейных руководителей).

1.2. Кадровая политика компании на 201\_\_ год.

1.3. Смета кадровых расходов компании.

1.4. Кадровые технологии: порядок организации найма новых сотрудников; порядок аттестации рабочего места сотрудника; порядок адаптации новых сотрудников; программа и порядок обучения новых сотрудников; кодекс прав и обязанностей сотрудника, памятка молодому сотруднику; порядок оценки работы сотрудника; положение об аттестации руководящего состава организации; положение о мотивации сотрудников; положение о социальной поддержке сотрудников; порядок учета и ведения базы персональных данных сотрудников; порядок заключения трудовых договоров и их хранения; порядок организации кадрового делопроизводства; порядок выдвижения и обучения резерва руководящих кадров и ведущих специалистов.

1.5. Рабочие графики и план: график аттестации руководящего состава организации; график оценки работы сотрудников.

1.6. Система контроля за исполнением документов.

2. Работа с кадрами высших органов управления организации.

2.1. Решения руководства организации по кадрам.

2.2. Порядок обсуждения кадровых вопросов на оперативном совещании руководителей подразделений у первого лица (руководителя).

2.3. Работа с внешними организациями по кадровым вопросам.

2.4. Полнота и порядок получения, обработки и использования кадровой информации на высших уровнях управления.

- 2.5. Эффективность принимаемых на высшем уровне кадровых решений.
- 2.6. Стоимость принимаемых кадровых решений.
- 2.7. Собственная работа с руководящими кадрами (номенклатура руководящих кадров, их текучесть).
- 2.8. Система действующих при высшем руководстве комитетов и комиссий по кадровым вопросам и их эффективность.
- 2.9. Эффективность работы кадрового резерва руководителей.
3. Реальная картина состояния кадровой работы.
  - 3.1. Текучесть кадров.
  - 3.2. Квалификация сотрудников.
  - 3.3. Эффективность вложений в персонал.
  - 3.4. Эффективность работы кадровой службы.
  - 3.5. Эффективность работы с кадрами линейных руководителей.

## Задание 2

К. Рогов, региональный менеджер управления персоналом, понимал, что его возможности продвижения по службе в головном офисе зависели от того, насколько хорошо работает персонал в его регионе. Контрольная бригада компании рассматривала выполнение плана его региона каждый июнь. Какие действия целесообразно предпринять Рогову для успешного прохождения аудиторской проверки?

### *Краткие методические указания*

Для выполнения заданий студенту необходимо последовательно проанализировать описание ситуации и все содержащиеся данные. На основе анализа результатов исследований ответить на поставленные вопросы. По завершении выполнения заданий следует подготовить доклад с выводами

### *Шкала оценки*

Оценка	Баллы	Описание
5	4	Ситуация проанализирована, выявлена суть проблемы, обоснован наиболее приемлемый и рациональный вариант решения проблемной ситуации, ключевые мысли визуализированы (тезисы, схемы), решение защищено (устная презентация с ответами на вопросы) + сдано письменно.
4	3	Ситуация проанализирована, выявлена суть проблемы. Решение не защищено. Сдано письменно
3	1-2	Даны только ответы на поставленные вопросы. Решение не защищено. Сдано письменно
2	0	Задание не выполнено

## 5.4 Итоговый тест

1. В чём заключается сущность концепции человеческого капитала?
2. Каковы методы и инструменты экономической оценки трудового потенциала предприятия?
3. Соотношение понятий «рабочая сила», «человеческий капитал», «трудоустройство», «человеческий потенциал»
4. Дайте определение понятиям: аудит, аудиторская деятельность, контроль, ревизия. В чем сходство и различия?
5. Понятие «Трудовой потенциал» и его структура? В чем отличие понятий «Трудовой потенциал» и «Кадровый потенциал»?
6. Каковы основные принципы аудита и какими нормативными документами аудитор должен руководствоваться в своей работе?

### *Краткие методические указания*

Рекомендуется студентам внимательно прочитать, понять вопросы и подготовить ответы для успешного прохождения итогового тестирования.

### *Шкала оценки*

Оценка	Баллы	Описание
--------	-------	----------

5	19–20	Задание выполнено полностью и абсолютно правильно – 100%
4	16–18	Задание выполнено полностью, но содержит некоторые неточности и несущественные ошибки, исправления. Количество неверных ответов не более 20-30%
3	13–15	Задание выполнено с существенными ошибками, которые составляют 31-50%
2	9–12	Задание выполнено с существенными ошибками, которые составляют более 50 %