

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования_
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Факультет социальных наук

УТВЕРЖДЕНО

решением президиума Ученого совета ННГУ

протокол № 1 от 16.01.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Кадровый аудит и контроллинг персонала

Уровень высшего образования

Магистратура

Направление подготовки / специальность

38.04.03 - Управление персоналом

Направленность образовательной программы

Управление человеческим капиталом организации

Форма обучения

очная

г. Нижний Новгород

2024 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.12 Кадровый аудит и контроллинг персонала относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
ПК-3: Способен администрировать работу с персоналом, готовить управленческие документы, осуществлять мониторинг выполнения поставленных задач.	ИПК-3.1: Понимает современную систему управления персоналом, выстраивает администрирование работы с персоналом в соответствии с современными научными разработками и эффективной практикой управления. ИПК-3.2: Организует и проводит мероприятия по управлению персоналом, готовит для их обеспечения соответствующие нормативные документы. ИПК-3.3: Проводит мониторинг выполнения задач по управлению персоналом на основании регламентирующих документов, оценивает результаты.	ИПК-3.1: Знать: 1) структуру и функции системы управления персоналом в организации; 2) требования и механизмы реализации функций управления персоналом в организации; 3) принципы администрирования персоналом в организации. Уметь: 1) анализировать систему управления персоналом в организации; 2) анализировать практику администрирования персонала; 3) разрабатывать предложения по улучшению системы управления персоналом и практики администрирования. Владеть: 1) опытом анализа системы управления персоналом в организации; 2) навыками анализа различных практик администрирования персонала; 3) навыками разработки предложений по улучшению практики администрирования персонала.	Реферат	Экзамен: Контрольные вопросы Тест Задания

		<p>ИПК-3.2:</p> <p>Знать:</p> <p>1) нормативную основу проведения мероприятий по управлению персоналом в организации;</p> <p>2) методическую основу проведения мероприятий по управлению персоналом в организации;</p> <p>3) социальные и этические нормы проведения мероприятий по управлению персоналом в организации.</p> <p>Уметь:</p> <p>1) применять в практике управления персоналом действующие нормы и стандарты;</p> <p>2) анализировать и совершенствовать методологию управления персоналом в организации;</p> <p>3) готовить административные документы по персоналу.</p> <p>Владеть:</p> <p>1) действующими нормами и стандартами в сфере управления персоналом;</p> <p>2) навыками составления административных документов по персоналу.</p> <p>ИПК-3.3:</p> <p>Знать:</p> <p>1) принципы и методологию кадровой политики организации;</p> <p>2) методы и средства разработки кадровой политики организации;</p> <p>3) принципы администрирования кадровой политики организации и оценки её эффективности.</p> <p>Уметь:</p> <p>1) планировать и разрабатывать кадровую политику организации;</p> <p>2) оценивать факторы влияющие на кадровую</p>		
--	--	---	--	--

		<p>политику организации;</p> <p>3) оценивать эффективность кадровой политики организации.</p> <p>Владеть:</p> <p>1) принципами разработки кадровой политики организации;</p> <p>2) методами и технологиями оценки эффективности кадровой политики организации.</p>		
<p>ПК-4: Способен выполнять функции управления персоналом на основе планов организации.</p>	<p>ИПК-4.1: Понимает принципы планирования управления персоналом в организациях.</p> <p>ИПК-4.2: Анализирует выполнение функций управления персоналом по критериям качества и эффективности.</p> <p>ИПК-4.3: Выполняет функции по управлению персоналом в соответствии с планами организации.</p>	<p>ИПК-4.1:</p> <p>Знать:</p> <p>1) методические и практические основы кадрового планирования в организации на основе её текущих и стратегических планов;</p> <p>2) принципы и методы анализа персонала организации;</p> <p>3) принципы ресурсного обеспечения организации для привлечения персонала при кадровом планировании.</p> <p>Уметь:</p> <p>1) анализировать ситуацию на рынке труда при кадровом планировании;</p> <p>2) анализировать ситуацию с обеспеченностью персоналом организации при кадровом планировании;</p> <p>3) анализировать ресурсное обеспечение организации для привлечения персонала при кадровом планировании.</p> <p>Владеть:</p> <p>1) навыками кадрового планирования;</p> <p>2) анализом рынка труда.</p> <p>ИПК-4.2:</p> <p>Знать:</p> <p>1) основные принципы контроллинга персонала;</p> <p>2) основные направления и задачи контроллинга персонала;</p> <p>3) основные принципы и методы контроллинга</p>	<p>Реферат</p>	<p>Экзамен:</p> <p>Контрольные вопросы</p> <p>Тест</p> <p>Задания</p>

		<p>издержек на персонал; 4) основные принципы и методы контроллинга качества персонала.</p> <p>Уметь:</p> <p>1) анализировать систему управления персоналом в организацию; 2) применять методы контроллинга издержек на персонал; 3) применять методы контроллинга качества персонала.</p> <p>Владеть:</p> <p>1) анализом системы управления персоналом ; 2) методологией контроллинга персонала ; 3) способами оценки издержек на персонал и его качества.</p> <p>ИПК-4.3:</p> <p>Знать:</p> <p>1) методологию аудита персонала; 2) основные формы и методы аудита персонала; 3) основные критерии аудита персонала.</p> <p>Уметь:</p> <p>1) применять принципы и методы аудита организации трудовых процессов; 2) применять принципы и методы аудита функций управления персоналом; 3) применять принципы и методы аудита системы управления персоналом.</p> <p>Владеть:</p> <p>1) принципами аудита персонала; 2) методами аудита персонала.</p>		
--	--	---	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная
--	-------

Общая трудоемкость, з.е.	3
Часов по учебному плану	108
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	
- занятия лекционного типа	16
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	16
- КСР	2
самостоятельная работа	38
Промежуточная аттестация	36 Экзамен

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе			
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы	Всего	
	0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0
Тема 1. Система управления персоналом в организации	10	2	2	4	6
Тема 2. Кадровая политика организации и её концептуальные основы	10	2	2	4	6
Тема 3. Разработка кадровой политики	10	2	2	4	6
Тема 4. Реализация кадровой политики	8	2	2	4	4
Тема 5. Кадровый аудит	8	2	2	4	4
Тема 6. Кадровое планирование в организации	8	2	2	4	4
Тема 7. Практические аспекты кадрового планирования в организации	8	2	2	4	4
Тема 8. Контроллинг персонала	8	2	2	4	4
Аттестация	36				
КСР	2				2
Итого	108	16	16	34	38

Содержание разделов и тем дисциплины

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Система управления персоналом в организации

Управление персоналом как сфера деятельности организации. Система управления персоналом в организации. Функции управления персоналом. Организация работ по управлению персоналом. Администрирование управления персоналом

Тема 2. Кадровая политика организации и её концептуальные основы

Кадровая политика как область деятельности в сфере управления персоналом. Цели и задачи кадровой политики. Принципы кадровой политики. Типы кадровой политики. Связь кадровой политики со стратегией развития организации.

Тема 3. Разработка кадровой политики

Элементы кадровой политики. Этапы разработки кадровой политики. Факторы, влияющие на кадровую политику. Проблемы разработки кадровой политики в современных условиях.

Тема 4. Реализация кадровой политики

Администрирование кадровой политики организации. Ключевые показатели результативности кадровой политики. Особенности реализации кадровой политики в российских и зарубежных компаниях. Эффективность кадровой политики. Направления повышения эффективности кадровой политики.

Тема 5. Кадровый аудит

Организация как объект аудита. Аудит как форма диагностического исследования. Управленческий аудит. Аудит организации трудовых процессов. Аудит функций управления персоналом. Аудит системы управления персоналом.

Тема 6. Кадровое планирование в организации

Принципы планирования в деятельности организации. Кадровое планирование и планирование трудовой деятельности. Балансовые методы планирования. Эффективность кадрового планирования.

Тема 7. Практические аспекты кадрового планирования в организации

Планирование численности и структуры персонала. Планирование развития персонала. Планирование социального развития. Планирование социальной ответственности бизнеса. Планирование эффективности труда. Планирование рисков и обеспечение кадровой безопасности.

Тема 8. Контроллинг персонала

Контроллинг в организации: цели и задачи. Функции контроллинга персонала. Анализ и контроллинг издержек на персонал. Контроллинг качества трудовых ресурсов.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

Самостоятельная работа по дисциплине предусматривает следующие виды учебной деятельности:

- 1) самостоятельную подготовку к практическим занятиям,
- 2) самостоятельное изучение определённых тем и написание реферата.

Самостоятельная подготовка к практическим занятиям включает следующее:

- а) чтение разделов учебника в соответствии с заданием преподавателя по теме занятия;
- б) формулировку ответов на контрольные вопросы, обозначенные преподавателем, по теме занятия;
- в) рассмотрение проблемных и дискуссионных вопросов по предмету дисциплины с сопоставлением различных мнений и выработкой собственной позиции. Дискуссионные

вопросы обозначаются преподавателем или выделяются самим студентом. Они обсуждаются на занятиях соответствующей тематики.

Для формирования компетенций предусмотрено самостоятельное написание реферата по одной из тем. Реферат проверяется и оценивается преподавателем в рамках текущего контроля успеваемости.

Требования к реферату:

1. Реферат должен быть написан по предложенной теме. В нём необходимо глубоко раскрыть суть изучаемого предмета или научной проблемы на основе разных точек зрения учёных и материалов теоретических и эмпирических исследований.
2. Реферат должен быть написан самостоятельно. Студентом самостоятельно определяется структура реферата (количество и наименование глав) и его содержание. При этом содержание реферата должно включать анализ тех вопросов, которые обозначены преподавателем.
3. Реферат должен быть написан на основе материалов современной научной литературы, включая учебники, монографии, статьи.
4. В реферате должна быть глубоко проанализирована тема и изучаемый предмет. Должны быть изложены современные научные взгляды, описан предмет и проблемы его изучения.
5. Реферат должен включать разделы: введение, несколько глав основного текста по теме, заключение. Во введении прописываются актуальность темы работы, цели и задачи реферата, рассматриваемые вопросы, методологическая основа анализа (выбранные студентом ключевые теории тех или иных авторов, составляющие основу научного направления). В заключении подводятся итоги анализа, должна быть выражена собственная позиция студента по теме реферата, предмету исследования.
6. Реферат должен быть написан в соответствии с нормами русского языка, без ошибок. Должна правильно использоваться научная терминология. Понимание терминов должно соответствовать определениям, прописанным в научных словарях и специальной литературе. При использовании терминов, которые не являются общеупотребимыми или имеют неоднозначные толкования, следует давать ссылку на их источник в литературе.
7. Список литературы в конце реферата должен включать не менее 15 источников. Оформление списка литературы должно быть в соответствии с современными правилами библиографии.
8. При прямом или косвенном цитировании литературных источников в тексте реферата должны быть даны ссылки на данные издания в списке литературы. Ссылки в тексте должны быть оформлены в соответствии с современными правилами цитирования.
9. Объём реферата должен быть не менее 20 страниц, шрифт 14, межстрочный интервал 1,0.
10. Реферат в окончательном виде должен быть представлен на проверку строго к указанному преподавателем сроку, в противном случае работа считается не выполненной.

Оценка за реферат зависит от содержания текста, полноты раскрытия вопросов, допущенных ошибок и недочётов, выраженности авторской позиции. Оценка за реферат может быть учтена на промежуточной аттестации при анализе сформированности компетенций у студента и определении общей оценки по дисциплине.

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции ПК-3:

Темы рефератов

1. Кадровая политика производственных организаций.
2. Кадровая политика инжиниринговых и инновационных компаний.
3. Кадровая политика организаций сферы информационных технологий.
4. Кадровая политика торговых компаний.
5. Кадровая политика организаций сферы услуг.
6. Кадровая политика учреждений государственного управления.
7. Кадровая политика финансовых учреждений.
8. Кадровая политика сельскохозяйственных организаций.
9. Кадровая политика строительных компаний.
10. Кадровая политика организаций сферы развлечений.

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции ПК-4:

Темы рефератов

1. Аудит рабочих мест.
2. Аудит условий труда.
3. Аудит безопасности труда.
4. Аудит производительности труда.
5. Аудит численности персонала.
6. Аудит подбора и адаптации персонала.
7. Аудит развития персонала.
8. Аудит стимулирования труда и мотивации персонала.

9. Аудит оплаты труда персонала.

10. Аудит системы управления персоналом.

Критерии оценивания (оценочное средство - Реферат)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Работа студентом выполнена. В содержании работы поставленные цели в целом достигнуты, решение большинства поставленных задач соответствует требованиям. В учебной деятельности студент демонстрирует относящиеся к компетенции знания, умения и владения на уровне не ниже среднего.
не зачтено	Работа студентом не выполнена, или выполнена не в полной мере. Имеются серьёзные недостатки. В содержании работы поставленные цели не достигнуты, решение поставленных задач не соответствует требованиям. В учебной деятельности студент не демонстрирует относящихся к компетенции знаний, умений и владений

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено			зачтено			
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными несущественными	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов

			полном объеме	объеме, но некоторые с недочетами	с недочетами	недочетам и, выполнены все задания в полном объеме	
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:

5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-3

Вопросы к экзамену

1. Управление персоналом как сфера деятельности организации.
2. Система управления персоналом в организации. Функции управления персоналом.
3. Организация работ по управлению персоналом.
4. Администрирование управления персоналом
5. Кадровая политика как область деятельности в сфере управления персоналом.
6. Цели и задачи кадровой политики. Принципы кадровой политики.
7. Типы кадровой политики. Связь кадровой политики со стратегией развития организации.
8. Элементы кадровой политики.
9. Этапы разработки кадровой политики.
10. Факторы, влияющие на кадровую политику.
11. Проблемы разработки кадровой политики в современных условиях.
12. Администрирование кадровой политики организации.
13. Ключевые показатели результативности кадровой политики.
14. Особенности реализации кадровой политики в российских и зарубежных компаниях.
15. Эффективность кадровой политики. Направления повышения эффективности кадровой политики.

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-4

Вопросы к экзамену

1. Аудит как форма диагностического исследования.
2. Аудит организации трудовых процессов.
3. Аудит функций управления персоналом.
4. Аудит системы управления персоналом.
5. Кадровое планирование и планирование трудовой деятельности.
6. Эффективность кадрового планирования.
7. Планирование численности и структуры персонала.
8. Планирование развития персонала.
9. Планирование социального развития.
10. Планирование социальной ответственности бизнеса.
11. Планирование эффективности труда.
12. Планирование рисков и обеспечение кадровой безопасности.
13. Контроллинг в организации: цели и задачи. Функции контроллинга персонала.
14. Анализ и контроллинг издержек на персонал.
15. Контроллинг качества трудовых ресурсов.

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Вопросы к экзамену изучены полностью. Уровень знаний в объёме, превышающем программу подготовки. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи без недочётов. Продемонстрированы навыки и владения при решении нестандартных задач. Выполнены все задания без недочётов.
отлично	Вопросы к экзамену изучены полностью. Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки, без ошибок и недочётов.

Оценка	Критерии оценивания
	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи без недочётов. Продemonстрированы навыки и владения при решении стандартных задач. Выполнены все задания без недочётов.
очень хорошо	Вопросы к экзамену изучены полностью. Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько незначительных ошибок. Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи, но с недочётами. Продemonстрированы базовые навыки и владения при решении стандартных задач. Выполнены все задания, в полном объёме, но с недочётами.
хорошо	Вопросы к экзамену изучены полностью, но с недочётами. Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок. Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Продemonстрированы базовые навыки и владения при решении стандартных задач. Выполнены все задания, в полном объёме, но некоторые с недочётами.
удовлетворительно	Вопросы к экзамену изучены не полностью. Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок. Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объёме. Имеется минимальный набор навыков и владений для решения стандартных задач, но они демонстрируются с недочётами.
неудовлетворительно	Вопросы к экзамену изучены плохо. Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, базовые навыки и владения.
плохо	Вопросы к экзамену не изучены, либо невозможно оценить компетенции вследствие отказа от ответа.

5.3.3 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-3

Инструкция: На каждый вопрос из предложенных вариантов ответа нужно выбрать один или несколько правильных вариантов ответа и выделить их тем или иным способом. У некоторых вопросов могут быть правильными все варианты ответа, а у некоторых – несколько, а у некоторых – только один.

Необходимо выделить все верные варианты ответа, чтобы задание было засчитано. При чтении вопросов обратите внимание на наличие приставки «не» в некоторых словосочетаниях.

Тестовые вопросы

1. Кадровая политика организации формируется...

- а) государственными органами власти;
- б) профсоюзами;
- в) руководителем организации;
- г) трудовым коллективом.

2. Результатами анализа кадрового состава должны быть...

- а) сильные и слабые стороны трудового коллектива;
- б) количественные и качественные оценки кадрового состава;
- в) тактика и стратегия кадровой работы;
- г) результаты труда.

3. На что направлено изучение кадровой политики предприятий-конкурентов?

- а) на определение стратегического курса развития предприятия;
- б) на создание дополнительных рабочих мест;
- в) на перепрофилирование деятельности предприятия;
- г) на разработку эффективной кадровой политики своего предприятия.

5.3.4 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-4

Инструкция: На каждый вопрос из предложенных вариантов ответа нужно выбрать один или несколько правильных вариантов ответа и выделить их тем или иным способом. У некоторых вопросов могут быть правильными все варианты ответа, а у некоторых – несколько, а у некоторых – только один. Необходимо выделить все верные варианты ответа, чтобы задание было засчитано. При чтении вопросов обратите внимание на наличие приставки «не» в некоторых словосочетаниях.

Тестовые вопросы

1. Задачи аудита персонала:

- а) нахождение проблем в области управления персоналом;
- б) осуществление администрирования персонала;
- в) осуществление перспективного планирования системы управления персоналом организации;
- г) подготовка увольнения части персонала.

2. Кадровый контроллинг — это:

- а) управленческая концепция, которая охватывает все сферы деятельности предприятия, интегрируя и координируя деятельность различных служб для достижения оперативных и стратегических целей;
- б) система информационно-аналитической и методической поддержки принятия управленческих решений в системе управления персоналом;
- в) система контроля трудового поведения персонала;
- г) комплекс мероприятий по организации труда и оценке его результатов.

3. Если подразделение перевыполнило запланированный объём производства и при этом допустило значительный перерасход ресурсов, то его деятельность можно считать...

- а) результативной и эффективной;
- б) результативной, но неэффективной;
- в) не результативной, но эффективной;
- г) неэффективной и не результативной.

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Студентом даны правильные ответы на все вопросы.
отлично	Студентом даны правильные ответы на 90-99% вопросов.
очень хорошо	Студентом даны правильные ответы на 80-89% вопросов.
хорошо	Студентом даны правильные ответы на 66-79% вопросов.
удовлетворительно	Студентом даны правильные ответы на 50-65% вопросов.

Оценка	Критерии оценивания
неудовлетворительно	Студентом даны правильные ответы на менее 50% вопросов.
плохо	Правильные ответы не даны, либо студент отказался отвечать на вопросы.

5.3.5 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ПК-3

Инструкция: В заданиях представлены объекты или ситуации для размышления и анализа. Необходимо вспомнить материал по соответствующей теме, осмыслить его, опираясь на собственный опыт и предложить решение вопроса. Задание считается выполненным, если правильно описаны соответствующие явление или ситуация, верно дана их оценка, предложены конкретные решения или рекомендации. При этом важно не допустить фактических или логических ошибок, рассматривать ситуации, приближенные к реальности, а не оторванные от жизни.

Задания

1. Какая информация нужна для планирования персонала. Укажите источники этой информации.
2. Как выглядит система управления персоналом организации. Предложите механизмы контроля работы этой системы.
3. Какие методы используются при планировании персонала на следующий год. Опишите эти методы.

5.3.6 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ПК-4

Инструкция: В заданиях представлены объекты или ситуации для размышления и анализа. Необходимо вспомнить материал по соответствующей теме, осмыслить его, опираясь на собственный опыт и предложить решение вопроса. Задание считается выполненным, если правильно описаны соответствующие явление или ситуация, верно дана их оценка, предложены конкретные решения или рекомендации. При этом важно не допустить фактических или логических ошибок, рассматривать ситуации, приближенные к реальности, а не оторванные от жизни.

Задания

1. Опишите процедуру кадрового аудита. На каких этапах, с вашей точки зрения, требуется привлечение специалистов разного профиля (юристов, экономистов, социологов, психологов) и почему?

2. Опишите ключевые компетенции специалиста по аудиту системы управления персоналом. Как они формируются?

3. Составьте примерный план мероприятий по контроллингу персонала.

Критерии оценивания (оценочное средство - Задания)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Задания выполнены полностью. Качество работы значительно выше среднего. Высокий уровень знаний и способность применять их на практике. Анализ выполнен качественно без фактических и логических ошибок. Выражено творческое мышление и способность мыслить нестандартно. Умения и владения на высоком уровне.
отлично	Задания выполнены полностью. Качество работы выше среднего. Высокий уровень знаний и способность применять их на практике. Анализ выполнен качественно без фактических и логических ошибок. Умения и владения на высоком уровне.
очень хорошо	Задания выполнены полностью, но с недочётами. Качество работы соответствует среднему уровню. Уровень знаний выше среднего. Выражена способность применять имеющиеся знания на практике в стандартных ситуациях. Анализ выполнен по стандартным схемам, с небольшими фактическими или логическими ошибками. Умения и владения продемонстрированы на среднем уровне.
хорошо	Задания выполнены полностью, но с небольшими ошибками. Качество работы соответствует среднему уровню. Уровень знаний средний. Выражена способность применять имеющиеся знания на практике в стандартных ситуациях. Анализ выполнен по стандартным схемам, с небольшими фактическими или логическими ошибками. Умения и владения продемонстрированы на среднем уровне.
удовлетворительно	Задания выполнены не полностью, с ошибками. Качество работы ниже среднего уровня. Уровень знаний ниже среднего. Слабо выражена способность применять имеющиеся знания на практике в стандартных ситуациях. Анализ выполнен по стандартным схемам, с фактическими или логическими ошибками. Умения и владения продемонстрированы на уровне ниже среднего.

Оценка	Критерии оценивания
неудовлетворительно	Задания выполнены не полностью, с грубыми ошибками. Качество работы значительно ниже среднего уровня. Уровень знаний значительно ниже среднего. Отсутствует способность применять имеющиеся знания на практике. Анализ не выполнен или выполнен с грубыми фактическими или логическими ошибками. Умения и владения не продемонстрированы.
плохо	Задания не выполнены, или имел место отказ от их выполнения

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Одегов Юрий Геннадьевич. Кадровая политика и кадровое планирование : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова, Л. С. Бабынина. - 4-е изд. - Москва : Юрайт, 2024. - 707 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/555567> (дата обращения: 15.08.2024). - ISBN 978-5-534-18970-4 : 2829.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=907189&idb=0>.
2. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебник для вузов / Л. В. Фотина [и др.] ; под общей редакцией Л. В. Фотиной. - Москва : Юрайт, 2024. - 478 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/543981> (дата обращения: 15.08.2024). - ISBN 978-5-534-14732-2 : 1979.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=907068&idb=0>.
3. Управление персоналом: теория и практика. Кадровая политика и стратегия управления персоналом / Кибанов А.Я., Ивановская Л.В. - Москва : Проспект, 2014., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=642182&idb=0>.
4. Ларионов Валерий Валерьевич. Контроллинг персонала : Учебное пособие. - 4. - Москва : Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2023. - 234 с. - ВО - Магистратура. - ISBN 978-5-394-05188-3., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=875327&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Кадровая политика и кадровый аудит организации / Кургаева Ж.Ю. - Москва : КНИТУ, 2017., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=660608&idb=0>.
2. Шапиро Сергей Александрович. Кадровая политика и кадровый аудит организации : Учебно-методическая литература / Академия труда и социальных отношений; Российский университет транспорта (МИИТ). - Москва : Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Российский университет транспорта», 2018. - 94 с. - ВО - Магистратура., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=835666&idb=0>.
3. Кузьмина Наталья Михайловна. Кадровая политика корпорации : Монография / Самарский государственный технический университет. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2021. - 167 с. - Дополнительное профессиональное образование. - ISBN 978-5-16-010891-9. - ISBN 978-5-16-102909-1., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=740629&idb=0>.

4. Пашин В. П. Кадровая политика в истории государства российского / Пашин В. П. - Курск : КГУ, 2022. - 240 с. - Книга из коллекции КГУ - Право. Юридические науки. - ISBN 978-5-88313-974-0., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=828234&idb=0>.
5. Масилова М. Г. Кадровый аудит : учебное пособие / Масилова М. Г. - Владивосток : ВГУЭС, 2019. - 75 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции ВГУЭС - Экономика и менеджмент. - ISBN 978-5-9736-0539-1., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=748941&idb=0>.
6. Шлендер Павел Эрнестович. Аудит и контроллинг персонала организации : Учебное пособие. - 2-е изд. - Москва : Вузовский учебник, 2010. - 262 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-9558-0111-7., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=610227&idb=0>.
7. Шепелева Л. С. Аудит и контроллинг персонала : учебное пособие / Шепелева Л. С. - Москва : РТУ МИРЭА, 2023. - 78 с. - Книга из коллекции РТУ МИРЭА - Экономика и менеджмент. - ISBN 978-5-7339-1781-8., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=865324&idb=0>.
8. Старцева Н. Н. Аудит и контроллинг персонала : учебное пособие для студентов направления подготовки 38.04.03 «управление персоналом» всех форм обучения / Старцева Н. Н. - Екатеринбург, 2016. - 151 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции - Экономика и менеджмент. - ISBN 978-5-94614-371-4., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=721331&idb=0>.
9. Беликова И.П. Оценка и контроллинг персонала : учебное пособие / Беликова И.П. - Москва : Ставропольский ГАУ, 2021. - 68 с., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=809254&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

Интернет-ресурсы государственных учреждений, занимающихся вопросами труда и занятости

<https://mintrud.gov.ru/> — Министерство труда и социальной защиты РФ
<https://sfr.gov.ru/> — Социальный фонд Российской Федерации
<https://rostrud.gov.ru/> — Федеральная служба по труду и занятости РФ
<https://czn.nobl.ru/> — Управление по труду и занятости населения Нижегородской области
<https://trud-nnov.ru/> — Государственное казённое учреждение "Центр занятости населения города Нижнего Новгорода"

Информационные ресурсы профессиональных сообществ в сфере управления персоналом

<http://nasoup.ru/> — Национальный союз «Управление персоналом»
<http://sovethr.ru/2017/04/17/4401/> — Совет по профессиональным квалификациям в области управления персоналом
<https://liga.hh.ru/> — Лига HR-экспертов
<https://hrsummit.ru/hrclub> — Сообщество HR-директоров России
<http://www.hr-a.ru/> — HR-ассоциация
<https://kadrovik-info.ru/> — Форум для специалистов по кадрам
<https://apsc.ru/> — Ассоциация консультантов по подбору персонала
<https://www.pro-personal.ru/> - Портал о кадровом делопроизводстве и управлению персоналом
<https://hr-portal.ru/> — Информационный ресурс по управлению персоналом

Интернет-ресурсы профессиональных журналов

<https://www.top-personal.ru/> — журнал «Управление персоналом»

https://elibrary.ru/title_about.asp?id=26226 — журнал «Справочник по управлению персоналом»

<https://naukaru.ru/ru/nauka/journal/12/view#archie> — журнал «Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России»

<https://delo-press.ru/journals/staff/> — журнал «Кадровая служба и управление персоналом предприятия»

<https://e.kdelo.ru/>

[utm_medium=refer&utm_source=www.kdelo.ru&utm_campaign=refer_www.kdelo.ru_link_mainmenu](https://e.kdelo.ru/?utm_medium=refer&utm_source=www.kdelo.ru&utm_campaign=refer_www.kdelo.ru_link_mainmenu) — журнал «Кадровое дело»

<https://www.profiz.ru/kr/> — журнал «Кадровые решения»

<https://panor.ru/magazines/kadrovik.html#numbers> — журнал «Кадровик»

<https://www.grebennikoff.ru/product/25> — журнал «Управление развитием персонала»

<https://www.grebennikoff.ru/product/26> — журнал «Управление человеческим потенциалом»

<https://www.rea.ru/ru/org/cathedries/prlogkaf/Pages/журнал.aspx> — журнал «Человеческий капитал и профессиональное образование»

<https://orgpsyjournal.hse.ru/> — журнал «Организационная психология»

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки/специальности 38.04.03 - Управление персоналом.

Автор(ы): Орлов Александр Владимирович, кандидат биологических наук.

Заведующий кафедрой: Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 15.12.2023, протокол № 7.