

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»



**УТВЕРЖДАЮ:**

Первый проректор

(подпись)

А.А. Каракозов

«07» июля 2021 года

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

### Б1.В7 Кадровый консалтинг и аудит

(код и наименование дисциплины согласно учебному плану)

Направление подготовки  
(специальность):

38.04.03 «Управление персоналом»

(код и наименование направления подготовки / специальности)

Профиль (специализация,  
магистерская программа):

«Управление персоналом организации»

(наименование профиля / магистерской программы / специализации)

Программа:

магистратура

(бакалавриат, магистратура, специалитет)

Форма обучения:

очная, очно-заочная, заочная

(очная, заочная, очно-заочная)

Форма обучения:	Очная	Очно- заочная	Заочная
Семестр(ы)	2	2	2
Общая трудоёмкость в з.е./часах	3,5/126	3,5/126	3,5/126
Контактная работа (час.), в том числе:	55	56	20
лекции (час.)	17	20	6
лабораторные работы (час.)	-	-	-
практические (семинарские) занятия (час.)	34	30	8
Самостоятельная работа (час.), в том числе:	39	40	76
курсовой проект (работа) (семестр/час.)	-	-	-
индивидуальное задание (кол./час.)	-	-	1/9
Контроль (экзамен, час./зачёт)	Экз., 36	Экз., 36	Экз., 36

Донецк, 2021 г.

Рабочая программа дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит» составлена в соответствии с учебными планами по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (магистерская программа «Управление персоналом организации») для 2021 года приёма по очной, заочной и очно-заочной формам обучения.

Составитель:  
доцент кафедры управления  
бизнесом и персоналом,  
к.э.н., доцент

 В.В. Горощенко

Рабочая программа **рассмотрена и принята** на заседании кафедры управления бизнесом и персоналом.

Протокол от «01» 06 2021 года № 12.

Заведующий кафедрой  И.А. Кондаурова  
(подпись) (Ф.И.О.)

Рабочая программа согласована с выпускающей кафедрой управления бизнесом и персоналом.

Протокол от «01» 06 2021 года № 5.

Заведующий кафедрой  И.А. Кондаурова  
(подпись) (Ф.И.О.)

Рабочая программа **одобрена учебно-методической комиссией** ГОУВПО «ДОННТУ» по направлению подготовки (специальности) 38.04.03 «Управление персоналом».

Протокол от «01» 06 2021 года № 5

Председатель  И.А. Кондаурова  
(подпись) (Ф.И.О.)

## 1 ОБЪЕКТ, ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина рассматривает вопросы аудита кадрового потенциала предприятия, организационной структуры управления, кадровых процессов, сущность и содержание консалтинговой деятельности и др.

**Целью преподавания** дисциплины является: формирование у магистров знаний и умений по экономическому анализу, контролю и принятию решений по всему блоку социально-трудовых отношений, возникающих в организации, а также по составлению комплексной объективной оценки состояния социально-трудовой сферы организации.

В результате освоения дисциплины студент должен

**знать:** сущность, назначение и специфику корпоративных стандартов в современной теории аудита применительно к управлению персоналом; теоретические подходы к вопросам организации и проведения анализа и аудита персонала; современные методы и технологии экономического и статистического анализа трудовых показателей; принципы проектирования эффективной кадровой политики; способы поддержания позитивного имиджа организации как работодателя; инструменты формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации;

**уметь:** разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в сфере управления персоналом; выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые и экономические проблемы, находить пути их решения; проводить аналитическую работу на основе новейших методов и технологий управления персоналом; формировать систему индивидуальных инструментов аудита и консалтинга в сфере управления персоналом; предвидеть, обосновывать и аргументировать социальные и экономические результаты и последствия предлагаемых мероприятий; проектировать эффективную кадровую политику, поддерживающую позитивный имидж организации; применять инструменты для оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и доводить ее результаты до всех заинтересованных сторон;

**владеть:** навыками разработки и внедрения корпоративных стандартов аудита и консалтинга в сфере управления персоналом; навыками формирования системы индивидуальных инструментов управления персоналом и эффективной реализации ее в управленческой практике; навыками разработки и экономического обоснования системы мер по практической реализации решений социально-трудовых проблем организации; знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики; навыками оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесения результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц.

Перечисленные результаты обучения являются основой для формирования следующих компетенций:

ПКЗ Способен разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом, применять современные методы и технологии управления персоналом, формировать систему индивидуальных инструментов

управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике

ПК7 Способен выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации

ПК11 Способен владеть знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивный имидж организации как работодателя, инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесения результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц

## **2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ**

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1 дисциплин (модулей) учебного плана.

Дисциплина базируется на знаниях, умениях и навыках, которые студент приобрел при освоении предшествующих дисциплин: «Стратегический анализ персонала», «Управление развитием персонала», «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений».

Знания, умения и навыки, приобретенные при освоении данной дисциплины, реализуются студентом при прохождении производственной практики: педагогической, производственной практики: научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы), производственной практики: преддипломной, прохождении государственной итоговой аттестации.

## **3 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **3.1 Распределение учебных часов по темам дисциплины и видам занятий**

Наименование темы (содержательных модулей)	Количество часов (очная/очно-заочная/заочная форма)				
	Всего	В том числе			
		Лекции	Лабор	Практ. (Семина.).	СРС
Тема 1. Теоретические основы кадрового аудита	12/12/11	2/2/1	-/-/-	4/4/1	6/6/9
Тема 2. Аудит кадрового потенциала предприятия	12/12/11	2/2/1	-/-/-	4/4/1	6/6/9
Тема 3. Аудит организационной структуры управления	18/18/12	3/4/1	-/-/-	4/6/2	5/6/9
Тема 4 Аудит кадровых процессов	18/18/12	4/4/1	-/-/-	8/6/2	6/6/9
Тема 5 Консалтинговая деятельность:	16/15/11	2/4/1	-/-/-	6/6/1	6/6/9

сущность и содержание					
Тема 6 Организация консалтинговых услуг	14/15/11	2/2/1	-/-/-	4/4/1	6/5/9
Тема 7 Этапы процесса консалтинга	10/9/13	2/2/0	-/-/-	4/2/0	4/5/13
Индивидуальное задание	-/-/9				-/-/9
Подготовка к экзамену	36/36/36				
Итого:	126/126/126	17/20/6	-/-/-	34/30/8	39/40/76

### **Формирование компетенций в результате освоения тем дисциплины**

Компетенции	Темы дисциплины, нацеленные на формирование компетенции
ПК 3	Тема 1,2,3,4,5,6,7
ПК-7	Тема 1,2,3,4,5,6,7
ПК-11	Тема 1,2,3,4,5,6,7

### **3.2 Лекции**

Тема 1. Теоретические основы кадрового аудита

Содержание темы 1: Кадровый аудит: понятие, цель, задачи и направления. Уровни и этапы проведения аудита. Виды аудита. Методы анализа и инструментарий проведения аудита.

Литература к теме 1: [[1](#), [2](#)]

Тема 2. Аудит кадрового потенциала предприятия

Содержание темы 2: Суть, цель и задачи аудита кадрового потенциала. Анализ численности и кадрового состава. Анализ трудовых показателей.

Литература к теме 2: [[1](#), [2](#)]

Тема 3. Аудит организационной структуры управления

Содержание темы 3: Основные виды организационных структур управления и принципы их формирования. Основные направления диагностики организационной структуры управления.

Литература к теме 3: [[1](#), [2](#)]

Тема 4. Аудит кадровых процессов

Содержание темы 4: Основные направления аудита кадровых процессов. Аудит процессов формирования, развития и движения персонала. Аудит заработной платы и вознаграждений. Аудит организации труда персонала. Аудит службы управления персоналом и кадрового делопроизводства.

Литература к теме 4: [[1](#), [2](#)]

Тема 5. Консалтинговая деятельность: сущность и содержание



Содержание темы 5: Понятие и особенности консалтинговой деятельности. Классификация методов консалтинга. Субъекты и объекты консалтинга.

Литература к теме 5: [\[3,4,5\]](#)

Тема 6. Организация консалтинговых услуг

Содержание темы 6: Виды консалтинга: экспертный, процессный и обучающий. Виды консалтинговых организаций. Организация внешнего и внутреннего консалтинга.

Литература к теме 6: [\[3,4,5\]](#)

Тема 7. Этапы процесса консалтинга

Содержание темы 7: Подготовка консультирования. Диагноз проблем клиента. Планирование действий. Внедрение изменений. Завершение консультационных услуг.

Литература к теме 7: [\[3,4,5\]](#)

### 3.3 Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Тема занятия	Объем, час. очн/очн- заоч/заочн	Лите- ратура
1	Теоретические основы кадрового аудита	4/4/1	<a href="#">[1, 2]</a>
2	Аудит кадрового потенциала предприятия	4/4/1	<a href="#">[1, 2]</a>
3	Аудит организационной структуры управления	4/6/2	<a href="#">[1, 2]</a>
4	Аудит кадровых процессов	8/6/2	<a href="#">[1, 2]</a>
5	Консалтинговая деятельность: сущность и содержание	6/6/1	<a href="#">[3,4,5]</a>
6	Организация консалтинговых услуг	4/4/1	<a href="#">[3,4,5]</a>
7	Этапы процесса консалтинга	4/2/0	<a href="#">[3,4,5]</a>
Итого:		34/30/8	

### 3.4 Лабораторные работы

В учебном плане не запланировано.

### 3.5 Самостоятельная работа студента

№ п/п	Виды самостоятельной работы студента	Объем, час. очн/очн-заоч/заочн
1	Изучение лекционного материала	12/15/25
2	Подготовка к практическим занятиям	27/25/42
3	Подготовка к лабораторным работам	-/-/-
4	Выполнение курсовой работы (27 часов)	-/-/-
5	Выполнение курсового проекта (36 часов)	-/-/-
6	Выполнение индивидуального задания (не менее 9 часов)	-/-/9
Итого:		39/40/76

### 3.6 Курсовой проект (работа), индивидуальное задание

Тематика индивидуального задания связана с самостоятельным выполнением работы по темам дисциплины, которые раскрывают основные вопросы кадрового консалтинга и аудита и выбирается студентом самостоятельно в соответствии с методическими указаниями к организации самостоятельной работы по дисциплине «Кадровый консалтинг и аудит» [6].

Объем учебной нагрузки при выполнении индивидуального задания – 9 часов.

Рекомендуемый объем пояснительной записки по индивидуальному заданию – до 15 страниц формата А4 (210×297 мм) без учета приложений.

## 4 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

### 4.1 Критерии и шкалы для интегрированной оценки уровня сформированности компетенций

*Составляющая компетенции – полнота знаний*

- нулевой уровень: неверные, не аргументированные, с множеством грубых ошибок ответы на вопросы. Уровень знаний ниже минимальных требований;
- минимальный уровень: даны неполные, неточные и неаргументированные ответы на вопросы. Допущено много грубых ошибок. Уровень знаний ниже минимальных требований;
- пороговый уровень: даны недостаточно полные, точные и аргументированные ответы на вопросы. Плохо знает термины, определения и понятия; основные закономерности, соотношения, принципы. Допущено много негрубых ошибок;
- средний уровень: даны достаточно полные, точные и аргументированные ответы на вопросы. В целом знает термины, определения и понятия; основные закономерности, соотношения, принципы. Допущено несколько негрубых ошибок;
- продвинутый уровень: даны полные, точные и аргументированные ответы на вопросы. Знает термины, определения и понятия; основные закономерности, соотношения, принципы. Допущено несколько негрубых ошибок;
- высокий уровень: даны полные, точные и аргументированные ответы на вопросы. Знает термины, определения и понятия; основные закономерности, соотношения, принципы. Допущено несколько неточностей.

*Составляющая компетенции – умения*

- нулевой уровень: полное отсутствие понимания сути методики решения задачи, допущено множество грубейших ошибок / задания не выполнены вообще;
- минимальный уровень: слабое понимание сути методики решения задачи, допущены грубые ошибки. Решения не обоснованы. Не умеет использовать экономическую литературу. Не ориентируется в специальной научной литературе;
- пороговый уровень: достаточное понимание сути методики решения задачи, допущены ошибки. Решения не всегда обоснованы. Умеет использовать экономическую литературу. Слабо ориентируется в специальной научной литерату-

ре;

- средний уровень: в целом понимает суть методики решения задачи, допущены ошибки. Решения не всегда обоснованы. Умеет использовать экономическую и специальную научную литературу;

- продвинутый уровень: в целом понимает суть методики решения задачи, допущены неточности. Способен обосновать решения. Умеет использовать экономическую и специальную научную литературу;

- высокий уровень: понимает суть методики решения задачи. Способен обосновать решения. Умеет использовать экономическую и специальную научную литературу, передовой опыт.

#### *Составляющая компетенции – владение навыками*

- нулевой уровень: не демонстрирует владение навыками выполнения профессиональных задач. Не может выполнить задания;

- минимальный уровень: не демонстрирует владение навыками выполнения профессиональных задач. Испытывает существенные трудности при выполнении отдельных заданий;

- пороговый уровень: владеет навыками выполнения профессиональных задач на пороговом уровне. Задания выполняет медленно и некачественно;

- средний уровень: владеет навыками выполнения профессиональных задач. Задания выполняет на среднем уровне по скорости и качеству;

- продвинутый уровень: владеет уверенными навыками выполнения профессиональных задач. Быстро и качественно выполняет задания, иногда допуская незначительные погрешности;

- высокий уровень: владеет уверенными навыками выполнения профессиональных задач. Быстро и качественно выполняет задания, при необходимости демонстрируя творческий подход.

#### *Обобщенная оценка сформированности компетенций*

- нулевой уровень: на нулевом уровне сформированы: все составляющие; одна или две из трёх, остальные – на более высоком уровне;

- минимальный уровень: на минимальном уровне сформированы: все составляющие; одна или две из трёх, остальные – на более высоком уровне;

- пороговый уровень: на пороговом уровне сформированы: все составляющие; одна или две из трёх, остальные – на более высоком уровне;

- средний уровень: на среднем уровне сформированы: все составляющие; одна или две из трёх, остальные – на более высоком уровне;

- продвинутый уровень: на продвинутом уровне сформированы: все составляющие; одна или две из трёх, остальные – на высоком уровне;

- высокий уровень: на высоком уровне сформированы все составляющие компетенций.

## **4.2 Вопросы к экзамену и пример экзаменационного билета**

### **Вопросы к экзамену:**

1. Понятие, цель и задачи кадрового аудита.
2. Основные направления кадрового аудита.



3. Уровни и этапы проведения аудита.
4. Виды аудита.
5. Методы анализа и инструментарий проведения аудита.
6. Цель и задачи аудита кадрового потенциала.
7. Анализ численности и кадрового состава.
8. Анализ трудовых показателей.
9. Основные виды организационных структур управления и принципы их формирования.
10. Основные направления диагностики организационной структуры управления
11. Основные направления аудита кадровых процессов.
12. Аудит процессов формирования, развития и движения персонала.
13. Аудит заработной платы и вознаграждений.
14. Аудит организации труда персонала.
15. Аудит службы управления персоналом
16. Аудит кадрового делопроизводства.
17. Понятие и особенности консалтинговой деятельности.
18. Классификация методов консалтинга.
19. Субъекты и объекты консалтинга
20. Основные виды консалтинга.
21. Виды консалтинговых организаций.
22. Организация внешнего и внутреннего консалтинга
23. Анализ использования трудовых ресурсов в организации
24. Диагностика трудового потенциала в организациях
25. Аудит оргструктуры службы управления персоналом
26. Аудит системы вознаграждения работников.
27. Аудит системы премирования работников в организации.
28. Аудит использования рабочего времени
29. Анализ движения кадров в организации.
30. Аудит обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами.
31. Анализ состояния условий труда в организации
32. Экспертный консалтинг
33. Процессный консалтинг
34. Обучающий консалтинг
35. Диагноз проблем клиента
36. Подготовка консалтинга
37. Оценка процесса консалтинга
38. Исторический обзор управленческого консалтинга
39. Аудиторское заключение: понятие и структура
40. Анализ структуры кадрового состава по социально-демографическим характеристикам
41. Анализ профессионально-квалификационного состава кадров
42. Оценка производительности труда персонала
43. Понятие и назначение бюджета рабочего времени
44. Основные принципы построения организационных структур управления

- 45. Аудит увольнений
- 46. Аудит аттестации персонала
- 47. Анализ работы с резервом кадров
- 48. Анализ социально-психологической обстановки в организации
- 49. Объединения консалтинговых фирм и консультантов.
- 50. Уровни аудиторской проверки: стратегический, функциональный и линейный.

## Пример экзаменационного билета

**ГОУВПО «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Уровень высшего профессионального образования: магистратура  
(бакалавриат, специалитет, магистратура)

Направление подготовки (специальность): 38.04.03 «Управление персоналом»  
(код, название)

Профиль (магистерская программа, специализация): «Управление персоналом организации»  
(название)

Семестр: 2

Учебная дисциплина: Кадровый консалтинг и аудит

### БИЛЕТ № 1

**1. Открытый вопрос** Аудит аттестации персонала.

**2. Определение.** Консалтинг – это.....

### 3. Тестовые вопросы

1. Источниками информации для анализа кадрового потенциала не служат:

- А) планы по труду;
- Б) должностные инструкции работников;
- В) нормы и нормативы по труду;
- Г) табеля выходов

2. Какая выработка определяется делением объема произведенной продукции на количество времени в человеко-часах, отработанного всеми рабочими в течение расчетного периода (года, квартала, месяца):

- А) среднечасовая;
- Б) среднесменная;
- В) среднегодовая;
- Г) среднедневная

3. Особенно полезен в случае большого количества принимаемых на работу сотрудников журнал:

- А) учета приказов по личному составу;
- Б) учета трудовых договоров;
- В) ознакомления с локальными нормативными актами ;
- Г) учета приема и выбытия кадров

4. Характерной чертой консалтинговой услуги не является:

- А) осязаемость консалтинговой услуги;
- Б) неотделимость консалтинговой услуг от ее источника;
- В) невозможность подвергать хранению консалтинговые услуги и заготавливать их впрок;
- Г) непостоянство качества;
- Д) одновременность процесса производства и потребления консалтинговых услуг.

5. Объектами консультирования могут являться:

- А) частные и государственные предприятия;
- Б) зарубежная консультационная организация;
- В) отечественная консультационная организация;
- Г) ассоциация консультантов.

6. Это направление кадрового аудита предусматривает проверку документации и анализ показателей деятельности организации, подтверждающих легитимность и эффективность работы:

- А) организационно-технологическое;
- Б) социально-психологическое;
- В) экономическое;
- Г) нормативно-упорядоченное.

7. По результатам кадрового аудита выдается аудиторское:

- А) заключение;
- Б) обоснование;
- В) предписание;
- Г) резюме.

8. Направлен на оценку эффективности деятельности службы управления персоналом аудит:

- А) тактический;
- Б) тематический;
- В) выборочный;
- Г) полный.

9. Производительность труда по формуле  $ПТ = Q \times Ч$  определяется по методу:

- А) стоимостному;
- Б) прямого счета;
- В) трудовому;
- Г) факторному

10. В фазу процесса консалтинга «Планирование действий» входят:

- А) предложения клиенту относительно задания;
- Б) оценка альтернативных вариантов
- В) корректировка предложений.

### **КРИТЕРИИ**

#### **оценивания результатов экзаменационной работы**

Тестовый вопрос – по 3 балла за каждый правильный ответ (всего 30 баллов);

Открытый вопрос – максимум 15 баллов

Определение – максимум 5 баллов

Итого общая сумма баллов за экзаменационную работу – максимум 50 баллов.

Утверждено на заседании кафедры управления бизнесом и персоналом

(наименование кафедры полностью)

Протокол

Зав. кафедрой

И.А. Кондаурова

(подпись)

(Ф.И.О.)

Экзаменатор

В.В. Горощенко

(подпись)

(Ф.И.О.)

### 4.3 Критерии оценивания

Оценивание уровня освоения студентом учебного материала дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит» производится в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации (семестрового контроля).

**Текущий контроль** знаний студента очной и очно-заочной форм обучения осуществляется по результатам практических занятий, студента заочной формы обучения – по результатам выполнения контрольной работы. Выполнение заданий на практических занятиях, выполнение индивидуального задания (контрольной работы), предусмотренных рабочей программой дисциплины, является необходимым условием допуска студента к экзамену.

Диагностика знаний студента предусматривает расчет итоговой за семестр оценки успеваемости студента по учебной дисциплине по 100 балльной шкале с последующим ее переводом в оценку по национальной шкалы и шкалы ECTS.

Итоговая оценка успеваемости студента по учебной дисциплине включает оценки успеваемости студента по каждому из следующих видов работ студента: текущая аудиторная работа, текущая самостоятельная работа и ответы на задания экзаменационного билета (табл. 1)

Таблица 1 - Оценивание знаний студентов при промежуточной аттестации

Вид работ студента	Максимальная оценка, баллов		
	очная	очно-заочная	заочная
Текущая аудиторная работа	50	50	10
Текущая самостоятельная работа	0	0	40
Ответы на задания экзаменационного билета	50	50	50
<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Текущая аудиторная работа включает результативность работы на практических занятиях (максимум – 30 баллов); результативность текущих аудиторных опросов (максимум – 10 баллов); активность на лекционных занятиях (максимум – 5 баллов); посещаемость аудиторных занятий (максимум – 5 баллов). Общее количество баллов за текущую аудиторную работу определяется на последнем аудиторном занятии по результатам, зафиксированным в журнале успеваемости группы в течение семестра.

Текущая самостоятельная работа предусматривает углубленное изучение отдельных вопросов дисциплины в соответствии с методическими рекомендациями по выполнению самостоятельной работы студентов по соответствующей дисциплине. Самостоятельная работа студентов заочной формы обучения оценивается лектором на основании сданной индивидуальной работы без защиты.

Ответы на задания экзаменационного билета студент дает в письменном виде на экзамене, проводимом по расписанию в зачетно-экзаменационную сессию.

Критерии оценивания ответов на экзаменационные билеты приведены в самих экзаменационных билетах.

Полученная оценка по 100-балльной шкале определяет оценку по государственной шкале и шкале ECTS:

Сумма баллов по 100-балльной шкале	Оценка по шкале ECTS	Оценка по государственной шкале
90-100	A	Отлично / зачтено
80-89	B	Хорошо / зачтено
75-79	C	
70-74	D	Удовлетворительно / зачтено
60-69	E	
35-59	FX	Неудовлетворительно / не зачтено
0-34	F*	

\* – с обязательным повторным изучением дисциплины.

#### **4.4 Пример текущего опроса на практических (семинарских) занятиях и лабораторных работах**

На примере темы «Теоретические основы кадрового аудита»:

1. Почему в современных организациях существует необходимость проведения кадрового аудита?
2. Охарактеризуйте сущность проведения кадрового аудита в организациях.
3. Каковы цели, задачи, условия проведения кадрового аудита в организациях?
4. Раскройте содержание основных направлений проведения кадрового аудита в организациях.
5. Охарактеризуйте основные уровни аудиторской проверки.
6. Перечислите этапы проведения аудита персонала и дайте их характеристику.
7. Какие из методов при проведении кадрового аудита наиболее применимы для коммерческих и некоммерческих организаций?
8. Назовите особенности инструментария проведения аудита персонала.
9. Дайте характеристику аудиторскому заключению.
10. Назовите преимущества и недостатки проведения кадрового аудита сторонними организациями.

Ответы на вопросы входного контроля учитываются преподавателем в результатах текущего контроля работы студента.

#### **4.5 Курсовое проектирование**

Согласно учебному плану по дисциплине «Кадровый консалтинг и аудит» не предусмотрено выполнение курсовой работы.



## **5 РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА**

### **I. Основная литература**

1. Скачко Г.А. Аудит : учебник для бакалавров [Электронный ресурс] / Скачко Г.А. - Москва : Дашков и К, 2018. – 300 с. – Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/85696.html> – ЭБС «IPRbooks» (для авторизованных пользователей)

### **II. Дополнительная литература**

2. Злобин Э.В. Внутренний аудит в системе менеджмента качества : учебное пособие / Злобин Э.В. – Тамбов : Тамбовский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2018. – 82 с. Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/92663.html> – ЭБС «IPRbooks» (для авторизованных пользователей)

3. Управленческий консалтинг : учебно-методическое пособие [Электронный ресурс] / – Липецк : Липецкий государственный педагогический университет имени П.П. Семёнова-Тян-Шанского, 2017. – 68 с. Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/101069.html> – ЭБС «IPRbooks» (для авторизованных пользователей)

4. Васильев Г.А. Управленческое консультирование : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 061100 (Менеджмент организации) [Электронный ресурс] / Васильев Г.А., Деева Е.М.. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 255 с. Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/81706.html> – ЭБС «IPRbooks» (для авторизованных пользователей)

5. Блинов А.О. Управленческое консультирование : учебник для магистров [Электронный ресурс] / Блинов А.О., Дресвянников В.А. – Москва : Дашков и К, 2018. – 212 с. Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/85238.html> – ЭБС «IPRbooks» (для авторизованных пользователей)

## **6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **Учебно-методические издания, разработанные в ДонНТУ:**

6. Методические указания к организации самостоятельной работы по дисциплине «Кадровый консалтинг и аудит» [Электронный ресурс] : для обучающихся уровня профессионального образования «магистр» по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» всех форм обучения / ГОУВПО «ДОННТУ», Каф. управления бизнесом и персоналом ; сост. В. В. Горощенко – Электрон. дан. (1 файл: 102 Кб). – Донецк : ДОННТУ, 2021. – Систем. требования: Acrobat Reader. Режим доступа <http://ed.donntu.org/books/21/m6453.pdf>

7. Методические указания для проведения практических (семинарских) занятий по дисциплине «Кадровый консалтинг и аудит» [Электронный ресурс] : для обучающихся уровня профессионального образования «магистр» по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» всех форм обучения

/ ГОУВПО «ДОННТУ», Каф. управления бизнесом и персоналом ; сост. В. В. Горощенко – Электрон. дан. (1 файл: 93 Кб). – Донецк : ДОННТУ, 2021. – Систем. требования: Acrobat Reader. Режим доступа: <http://ed.donntu.org/books/21/m6452.pdf>

### **Электронно-информационные ресурсы**

ЭБС ДОННТУ – <http://donntu.org/library>

ЭБС IPRBOOK – <http://www.iprbookshop.ru>

## **7 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

1. Учебная аудитория № 3.249 учебный корпус 3 для проведения занятий лекционного и практического типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. Специализированная мебель: доска аудиторная, парты, демонстрационные стенды и плакаты; мультимедийное оборудование: ноутбук, операционная система Windows 7 Professional x86/64 (академическая подписка DreamSparkPremium), LibreOffice 4.3.2.2, Google Slides (бесплатная версия), мультимедийный проектор, экран.

2. Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации: читальные залы, учебные корпуса 2,3. Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду (ЭИОС ДОННТУ) и электронно-библиотечную систему (ЭБС IPRbooks), а также возможностью индивидуального неограниченного доступа обучающихся в ЭБС и ЭИОС посредством Wi-Fi с персональных мобильных устройств. ОС- Microsoft Windows 7, OpenOffice 2.0.3 – общественная лицензия MPL 2.0/ Grub loader for ALT Linux - лицензия GNU LGPL v3/ Mozilla Firefox - лицензия MPL2.0, Moodle (Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment) - лицензия GNU GPL