

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Костровец Лариса Борисовна
Должность: директор
Дата подписания: 29.06.2026 18:02:13
Уникальный программный ключ:
6882606104c36dbde41c4ab93a65382136a292d6

Приложение 3
к образовательной программе

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.13 Кадровый консалтинг и аудит

(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.04.03 Управление персоналом

(код, наименование направления подготовки/специальности)

Управление персоналом

(наименование образовательной программы)

Магистр

(квалификация)

Очная форма обучения

(форма обучения)

Год набора - 2025

Донецк

Автор(ы)-составитель(и) РПД:

" О ., канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда

Заведующий кафедрой:

Стадник А.М., канд. наук по гос. упр., доцент, заведующий кафедрой управления персоналом и экономики труда

Рабочая программа дисциплины *30 Ø5" " " аудит"*
одобрена на заседании кафедры *управления персоналом и экономики*
труда Донецкого филиала РАНХиГС.

протокол №; от «07» 2025 г.

РАЗДЕЛ 1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ

1.1. ЦЕЛИ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель изучения дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит»: - дать представление о состоянии, проблемах и перспективах эффективного использования услуг консультантов; сформировать у обучающихся теоретические знания и практические навыки по вопросам организации и осуществления кадрового консалтинга и аудита, необходимые для правильной ориентации в вопросах оказания консультационных услуг, подбора консалтинговых организаций и заключения консультационных договоров.

1.2. УЧЕБНЫЕ ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

- ознакомление с сущностью и содержанием консультационной деятельности и аудита;
- обучение теории и практике проведения управленческого консультирования и кадрового аудита с использованием профессиональных консультантов;
- закрепление знаний и развитие навыков по кадровому консультированию и аудиту.

1.3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Цикл (раздел) ОПОП ВО: Б1.О

1.3.1. Дисциплина "Кадровый консалтинг и аудит" опирается на следующие элементы ОПОП ВО:

Социальная политика государства и управление социальным развитием организации

Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений

Деловые коммуникации в профессиональной сфере

Формирование кадровой политики и планирование персонала организации

Система менеджмента качества в управлении персоналом

Организационное проектирование системы управления персоналом

1.3.2. Дисциплина "Кадровый консалтинг и аудит" выступает опорой для следующих элементов:

HR-аналитика

Технологии управления обучением и развитием персонала

Управление организационной культурой

Кадровое обеспечение организации

1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:

ОПК-2.2: Способен проводить аудит персонала и консультировать сотрудников по широкому спектру кадровых вопросов с целью найти решение проблемы, повысить общие показатели эффективности организации или оптимизировать ее деятельность

Знать:

Уровень 1 | приемы консультирования сотрудников по широкому спектру кадровых вопросов с целью найти решение проблемы

Уровень 2 | показатели эффективности организации или оптимизирования трудовой деятельности

Уровень 3 | аудит персонала и методы подбора оценки персонала

Уметь:

Уровень 1 | осуществлять отбор, найм и переобучение персонала в организации;

Уровень 2 | проектировать эффективную кадровую политику, поддерживающую позитивный имидж организации;

Уровень 3 | применять экономические и организационно-статистические методы при анализе системы кадрового учета.

Владеть:

Уровень 1 | навыками оценки эффективности работы с персоналом;

Уровень 2 | методами формирования и внедрения диагностической работы в организации;

Уровень 3 | знаниями в области оплаты труда в организации; методиками документационного сопровождения процессов кадрового аудита и консалтинга.

В результате освоения дисциплины "Кадровый консалтинг и аудит" обучающийся должен:

3.1 Знать:

приемы консультирования сотрудников по широкому спектру кадровых вопросов с целью найти решение проблемы;

	показатели эффективности организации или оптимизирования трудовой деятельности;
	аудит персонала и методы подбора оценки персонала.
3.2	Уметь:
	осуществлять отбор, найм и переобучение персонала в организации;
	проектировать эффективную кадровую политику, поддерживающую позитивный имидж организации;
	применять экономические и организационно-статистические методы при анализе системы кадрового учета;
3.3	Владеть:
	навыками оценки эффективности работы с персоналом;
	методами формирования и внедрения диагностической работы в организации;
	знаниями в области оплаты труда в организации; методиками документационного сопровождения процессов кадрового аудита и консалтинга.
1.5. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ	
Текущий контроль успеваемости позволяет оценить уровень сформированности элементов компетенций (знаний, умений и приобретенных навыков), компетенций с последующим объединением оценок и проводится в форме: устного опроса на лекционных и семинарских/практических занятиях (фронтальный, индивидуальный, комплексный), письменной проверки (тестовые задания, контроль знаний по разделу, ситуационных заданий и т.п.), оценки активности работы обучающегося на занятии, включая задания для самостоятельной работы.	
Промежуточная аттестация	
Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации формируют рейтинговую оценку работы студента. Распределение баллов при формировании рейтинговой оценки работы студента осуществляется в соответствии с действующим локальным нормативным актом. По дисциплине "Кадровый консалтинг и аудит" видом промежуточной аттестации является Зачет	

РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. ТРУДОЕМКОСТЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ						
Общая трудоёмкость дисциплины "Кадровый консалтинг и аудит" составляет 2 зачётные единицы, 72 часов.						
Количество часов, выделяемых на контактную работу с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося, определяется учебным планом.						
2.2. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ						
Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Инте ракт.	Примечание
Раздел 1. Теоретические основы консалтинговой деятельности						
Тема 1.1.Предмет, методология и понятийный аппарат курса /Лек/	2	2	ОПК-2.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1	0	
Тема 1.1.Предмет, методология и понятийный аппарат курса /Сем зан/	2	2	ОПК-2.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1	0	
Тема 1.1.Предмет, методология и понятийный аппарат курса /Ср/	2	6	ОПК-2.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3	0	

				Э1		
Тема 1.2. История зарождения и становления консалтинговых услуг /Лек/	2	2	ОПК-2.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1	0	
Тема 1.2.История зарождения и становления консалтинговых услуг /Сем зан/	2	2	ОПК-2.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1	0	
Тема 1.2.История зарождения и становления консалтинговых услуг /Ср/	2	2	ОПК-2.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1	0	
Тема 1.3. Кадровый аудит /Лек/	2	2	ОПК-2.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1	0	
Тема 1.3.Кадровый аудит /Сем зан/	2	2	ОПК-2.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1	0	
Тема 1.3.Кадровый аудит /Ср/	2	2	ОПК-2.2	Л1.2Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1	0	
Тема 1.4.Консалтинговый сервис и рынок консалтинговых услуг /Лек/	2	2	ОПК-2.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1	0	
Тема 1.4.Консалтинговый сервис и рынок консалтинговых услуг /Сем зан/	2	2	ОПК-2.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1	0	
Тема 1.4.Консалтинговый сервис и рынок консалтинговых услуг /Ср/	2	8	ОПК-2.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1	0	
Раздел 2. Консалтинговый сервис и особенности его осуществления						
Тема 2.1. Субъекты и объекты кадрового консалтинга и аудита /Лек/	2	2	ОПК-2.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1	0	
Тема 2.1. Субъекты и объекты кадрового консалтинга и аудита /Сем зан/	2	2	ОПК-2.2	Л1.1 Л1.2Л2.1	0	

				Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1		
Тема 2.1. Субъекты и объекты кадрового консалтинга и аудита /Ср/	2	2	ОПК-2.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1	0	
Тема 2.2. Методы консалтинга и аудита /Лек/	2	2	ОПК-2.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1	0	
Тема 2.2. Методы консалтинга и аудита /Сем зан/	2	2	ОПК-2.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1	0	
Тема 2.2. Методы консалтинга и аудита /Ср/	2	2	ОПК-2.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1	0	
Тема 2.3. Оценка результатов кадрового консалтинга /Лек/	2	2	ОПК-2.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1	0	
Тема 2.3. Оценка результатов кадрового консалтинга /Сем зан/	2	2	ОПК-2.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1	0	
Тема 2.3. Оценка результатов кадрового консалтинга /Ср/	2	2	ОПК-2.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1	0	
Тема 2.4. Тактика и процедура внедрения проектов кадрового консалтинга и аудита /Лек/	2	2	ОПК-2.2	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3 .1 Л3.2 Л3.3 Э1	0	
Тема 2.4 Тактика и процедура внедрения проектов кадрового консалтинга и аудита /Сем зан/	2	2	ОПК-2.2	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3 .1 Л3.2 Л3.3 Э1	0	
Тема 2.4. Тактика и процедура внедрения проектов кадрового консалтинга и аудита /Ср/	2	4	ОПК-2.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1	0	
Тема 2.5. Кадровый аутсорсинг /Лек/	2	2	ОПК-2.2	Л1.1 Л1.2Л2.2Л3 .1 Л3.2 Л3.3 Э1	0	

Тема 2.5. Кадровый аутсорсинг /Сем зан/	2	2	ОПК-2.2	Л1.1 Л1.2Л2.2Л3 .1 Л3.2 Л3.3 Э1	0	
Тема 2.5. Кадровый аутсорсинг /Ср/	2	4	ОПК-2.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1	0	
Консультация /Конс/	2	2	ОПК-2.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1	0	

РАЗДЕЛ 3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины используются следующие образовательные технологии: лекции (Л), семинарские занятия (СЗ), самостоятельная работа обучающихся (СРО) по выполнению различных видов заданий.

В процессе освоения дисциплины используются следующие интерактивные образовательные технологии: проблемная лекция (ПЛ). Лекционный материал представлен в виде слайд-презентации в формате «Power Point». Для наглядности используются материалы различных научных и технических экспериментов, справочных материалов, научных статей т.д. В ходе лекции предусмотрена обратная связь с обучающимися, активизирующие вопросы, просмотр и обсуждение видеофильмов. При проведении лекций используется проблемно-ориентированный междисциплинарный подход, предполагающий творческие вопросы и создание дискуссионных ситуаций.

При изложении теоретического материала используются такие методы, как: монологический, показательный, диалогический, эвристический, исследовательский, проблемное изложение, а также следующие принципы дидактики высшей школы, такие как: последовательность и систематичность обучения, доступность обучения, принцип научности, принципы взаимосвязи теории и практики, наглядности и др. В конце каждой лекции предусмотрено время для ответов на проблемные вопросы.

Самостоятельная работа предназначена для внеаудиторной работы обучающихся, связанной с конспектированием источников, учебного материала, изучением дополнительной литературы по дисциплине, подготовкой к текущему и семестровому контролю, а также выполнением индивидуального задания в форме реферата, эссе, презентации, эмпирического исследования.

РАЗДЕЛ 4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Рекомендуемая литература

1. Основная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	С. М. Степанова, Н. Ю. Челнокова, О. К. Луховская	Кадровые ресурсы. Актуальные вопросы управления : учебное пособие (146 с.)	Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2023
Л1.2	Е. Н. Лошинская	Кадровый консалтинг и аудит : Конспект лекций (118)	Донецк : ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС", 2023

2. Дополнительная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	А. М. Стадник	Управление персоналом организации: учебное пособие для обучающихся 4 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» очной / заочной форм обучения (433 с.)	ГОУ ВПО "ДОНАУИГС", 2019
Л2.2	Денисов, А. Ф.	Отбор и оценка персонала : учебно-методическое	Москва : Аспект Пресс,

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
		пособие (304 с.)	2020
3. Методические разработки			
	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
ЛЗ.1		Кадровый консалтинг и аудит: Конспект лекций для обучающихся 1 курса образовательной программы магистратуры направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом профиль "Управление персоналом» всех форм обучения (126 с.)	ФГБ ОУ ВО «ДОНАУИГС», 2024
ЛЗ.2	Петенко А.В.	Кадровый консалтинг и аудит: Методические рекомендации для проведения семинарских занятий обучающихся 1 курса образовательной программы магистратуры направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом профиль "Управление персоналом» всех форм обучения (25 с.)	ФГБ ОУ ВО «ДОНАУИГС», 20214
ЛЗ.3	Петенко А.В.	Кадровый консалтинг и аудит: Методические рекомендации по организации дополнительной внеаудиторной (самостоятельной) работы для обучающихся 4 курса обучающихся образовательной программы магистратуры направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом профиль "Управление персоналом» всех форм обучения (19 с.)	ФГБ ОУ ВО «ДОНАУИГС», 2024
4.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"			
Э1	Научная электронная библиотека «КИБЕРЛЕНИНКА»	https://cyberleninka.ru/	
Э2	ЭБС «ЛАНЬ»	https://e.lanbook.com	
Э3	ЭБС «ЗНАНИУМ»	https://znanium.ru	
Э4	ЭБС «SOCHUM»	https://sochum.ru	
4.3. Перечень программного обеспечения			
Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства:			
Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства:			
- Libre Office (лицензия Mozilla Public License v2.0.)			
- 7-Zip (лицензия GNU Lesser General Public License)			
- AIMP (лицензия LGPL v.2.1)			
- STDU Viewer (freeware for private non-commercial or educational use)			
- GIMP (лицензия GNU General Public License)			
- Inkscape (лицензия GNU General Public License).			
4.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы			
Федеральная служба государственной статистики. – URL: https://rosstat.gov.ru/statistic			
Роструд Федеральная служба по труду и занятости. – URL: https://rostrud.gov.ru/			
КлассИнформ.РУ Справочник кодов общероссийских классификаторов. URL: https://classinform.ru/			
Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов. – URL: http://okpdt.ru/			
Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (ЕКС). – URL: http://bizlog.ru/eks/			
Журнал «КСК эксперт». – URL: https://journal.ksk.expert/			
Журнал «Управление персоналом». – URL: https://www.top-personal.ru/			
«Кадровое дело» Практический журнал по кадровой работе». – URL: https://www.kdelo.ru/			
4.5. Материально-техническое обеспечение дисциплины			
Для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, закреплены аудитории согласно расписанию учебных занятий:			
рабочее место преподавателя, посадочные места по количеству обучающихся, доска меловая, персональный компьютер с лицензированным программным обеспечением общего назначения, мультимедийный проектор,			

экран, интерактивная панель.

РАЗДЕЛ 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1. Контрольные вопросы и задания

1. Предмет, методы и задачи кадрового консалтинга.
2. Консалтинговые услуги, предлагаемые отечественными и зарубежными фирмами.
3. История развития кадрового консалтинга.
4. Возникновение кадрового консалтинга в России.
5. Кадровый консалтинг: предпосылки и современное состояние.
6. Виды консалтинговых услуг.
7. Консалтинговые услуги, предлагаемые отечественными и зарубежными фирмами.
8. Консалтинг в области кадровой политики.
9. Консалтинговые услуги, предлагаемые отечественными и зарубежными фирмами.
10. Деятельность специалиста по кадровому консалтингу.
11. Основные задачи кадрового консалтинга.
12. Содержание консалтинговой услуги «рекрутмент».
13. Основные этапы процесса рекрутинга.
14. Организация социально-культурного сервиса и туризма.
15. Услуги по организации социально-культурного сервиса и туризма.
16. Значение современных информационных технологий в повышении качества консалтинговых услуг.
17. Кадровый консалтинг на туристических предприятиях.
18. Услуги предлагаемые отечественным консультантам в организациях социально-культурного сервиса и туризма?
19. Понятие планирования человеческих ресурсов.
20. Подбор персонала.
21. Увольнение персонала.
22. Методы планирования: экстраполяция, экспертные оценки, компьютерные модели.
23. Профессиональный внутренний и внешний консультант.
24. Кадровое консультирование как технология управления человеческими ресурсами организации.
25. Содержание и принципы кадрового консультирования.
26. Должностные инструкции: цели создания, основные требования к составлению.
27. Комплектование штатов и подбор персонала.
28. Подбор персонала высшего управленческого звена.
29. Главные качества руководителя при подборе управленческих кадров.
30. Информационное обеспечение процессов: подбора и оценки управленческих кадров.
31. Адаптация новых сотрудников. Создание и реализация программы адаптации.
32. Роль консалтинговых служб в оценке персонала.
33. Профессиональное развитие персонала организации.
34. Отечественные и зарубежные подходы к проблеме профессионального развития.
35. Профессиональное обучение как часть профессионального развития.
36. Основные направления в обучении персонала.
37. Мотивация персонала: модель индивидуальной и групповой мотивации.
38. Система оплаты труда: основные принципы и этапы построения.
39. Корпоративная культура: определение, этапы создания.
40. Кадровое делопроизводство: состав кадровой документации, движение кадров.
41. Безопасность: оценка надежности персонала и партнеров, технология хранения коммерческой тайны
42. Командообразование. Создание сплоченных команд.
43. Командообразование как технология формирования управленческого потенциала организации.
44. Становление группы, как сплоченной команды.
45. Основные этапы образования команд.

5.2. Темы письменных работ

1. Управленческое консультирование.
2. Структура и характер услуг.
3. Нормативно-правовое обеспечение консалтинговой деятельности.
4. Процесс образования профессиональных ассоциаций.
5. Этапы консультационной работы: диагностика, разработка решения проблем.
6. Система подбора персонала в консалтинговые компании.
7. Основные виды, направления и особенности аудита персонала.
8. Принципы и методы кадрового аудита.

9. Информационное обеспечение аудита персонала.
10. Стратегический аудит человеческих ресурсов организации.
11. Инструменты современного кадрового аудита.
12. Формирование кадровых технологий аудита персонала.
13. Процесс аудита персонала и его основные этапы.
14. Аудит кадровых документов в организации.
15. Аудиторский риск, его виды и оценка.

5.3. Фонд оценочных средств

Фонд оценочных средств дисциплины "Кадровый консалтинг и аудит" разработан в соответствии с локальным нормативным актом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".

Фонд оценочных средств дисциплины "Кадровый консалтинг и аудит" в полном объеме представлен в виде приложения к данному РПД.

5.4. Перечень видов оценочных средств

Деловая игра

Коллоквиум

Расчетная работа

Доклад, сообщение

Тестовые задания

Кейс-задача

Текущий контроль успеваемости позволяет оценить уровень сформированности элементов компетенций (знаний и умений), компетенций с последующим объединением оценок и проводится в форме: устного опроса на лекционных / семинарских занятиях (фронтальный, индивидуальный), письменной проверки (письменные домашние задания, ответы на вопросы, тестовые задания, контрольные задания), оценки активности работы обучающегося на занятии, включая задания для самостоятельной работы.

Промежуточная аттестация включает семестровый контроль в период зачетно-экзаменационной сессии – зачет.

РАЗДЕЛ 6. СРЕДСТВА АДАПТАЦИИ ПРЕПОДАВАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ К ПОТРЕБНОСТЯМ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

В случае необходимости, обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося) могут предлагаться одни из следующих вариантов восприятия информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

1) с применением электронного обучения и дистанционных технологий.

2) с применением специального оборудования (техники) и программного обеспечения, имеющихся в ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".

В процессе обучения при необходимости для лиц с нарушениями зрения, слуха и опорно-двигательного аппарата предоставляются следующие условия:

- для лиц с нарушениями зрения: учебно-методические материалы в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла (перевод учебных материалов в аудиоформат); индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями слуха: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; видеоматериалы с субтитрами; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла; индивидуальные задания и консультации.

РАЗДЕЛ 7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО УСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Изучение курса предполагает, что преподаватель читает лекции, проводит семинарские занятия, организует самостоятельную работу обучающихся, проводит консультации, руководит подготовкой докладов обучающихся на научно-практических конференциях, осуществляет текущий и промежуточный контроль знаний обучающихся.

С целью качественного освоения обучающимися данной дисциплины на кафедре разработаны методические рекомендации по организации самостоятельной работы - комплекс рекомендаций и разъяснений, позволяющий обучающимся оптимальным образом организовать процесс изучения, как теоретического учебного материала дисциплины, так и подготовки к семинарским занятиям, в том числе проводимым с использованием активных и интерактивных технологий обучения.

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»**

**Факультет государственной службы и управления
Кафедра управления персоналом и экономики труда**

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине (модулю) «Кадровый консалтинг и аудит»

Направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом
Профиль	Управление персоналом
Квалификация	магистр
Форма обучения	очная

Донецк
2024

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Кадровый консалтинг и аудит» для обучающихся 1 курса образовательной программы магистратуры направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом (профиль «Управление персоналом») очной формы обучения

Автор,
разработчик: доцент, канд. экон. наук, доцент Петенко А.В.
должность, ученая степень, ученое звание, инициалы и фамилия

ФОС рассмотрен на
заседании кафедры управления персоналом и экономики труда

Протокол заседания кафедры от 06.03.2024г. № 10
дата

Заведующий кафедрой _____ А.М. Стадник
(подпись) (инициалы, фамилия)

РАЗДЕЛ 1.
ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине (модулю) «Кадровый консалтинг и аудит»

1.1. Основные сведения о дисциплине (модуле)

Таблица 1

Характеристика дисциплины (модуля)

Образовательная программа	магистратура
Направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом
Профиль	Управление персоналом
Количество дисциплины разделов	2
Часть программы образовательной	Б1.О.13 факультативные дисциплины
Формы текущего контроля	Текущий контроль (индивидуальный, фронтальный устный опрос; тестовое задание; ситуационное задание; коллоквиум; деловая игра; контроль знаний по разделу)
<i>Показатели</i>	очная форма обучения
Количество зачетных единиц (кредитов)	2
Семестр	2
Общая трудоемкость (академ. часов)	72
Аудиторная контактная работа:	38
Лекционные занятия	18
Семинарские занятия	18
Консультация	2
Самостоятельная работа	32
Контроль	2
<i>Форма промежуточной аттестации</i>	зачет

1.2. Перечень компетенций с указанием этапов формирования в процессе освоения образовательной программы.

Таблица 2

Перечень компетенций и их элементов

Компетенция	Индикатор компетенции и его формулировка	Элементы индикатора компетенции	Индекс элемента
ПК-2:Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач;	ОПК-2.2: Способен проводить аудит персонала и консультировать сотрудников по широкому спектру кадровых вопросов с целью найти решение проблемы, повысить общие показатели эффективности организации или оптимизировать ее деятельность	Знать:	
		1.приемы консультирования сотрудников по широкому спектру	ОПК-2.2. 3-1
		2. показатели эффективности организации или оптимизирования трудовой деятельности	ОПК-2.2. 3-2
		3.аудит персонала и методы подбора оценки	ОПК-2.2. 3-3
		Уметь:	
		1.осуществлять отбор, найм и переобучение персонала в организации;	ОПК-2.2. У-1
		2. проектировать эффективную кадровую политику, поддерживающую позитивный имидж	ОПК-2.2. У-2
		3. применять экономические и организационно-статистические методы при анализе системы кадрового учета.	ОПК-2.2. У-3
		Владеть:	
		1.навыками оценки эффективности работы с персоналом;	ОПК-2.2. В-1
		2. методами формирования и внедрения диагностической работы в организации;	ОПК-2.2. В-2
		3. знаниями в области оплаты труда в организации; методиками документационного сопровождения процессов кадрового аудита и консалтинга.	ОПК-2.2. В-3

Таблица 3

Этапы формирования компетенций в процессе освоения основной образовательной программы

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины (модуля)	Номер семестра	Код индикатора компетенции	Наименование оценочного средства
Раздел 1. Теоретические основы консалтинговой деятельности				
1	Тема 1.1. Предмет, методология и понятийный аппарат курса	2	ОПК-2.2.	индивидуальный, фронтальный устный опрос, тестовые задания, доклад (сообщение)
2	Тема 1.2. История зарождения и становления консалтинговых услуг	2	ОПК-2.2.	индивидуальный, фронтальный устный опрос; тестовое задание; ситуационное задание; коллоквиум; доклад (сообщение)
3	Тема 1.3.Кадровый аудит	2	ОПК-2.2.	индивидуальный, фронтальный устный опрос, ситуационное задание, доклад (сообщение)
4	Тема 1.4.Консалтинговый сервис и рынок консалтинговых услуг	2	ОПК-2.2.	индивидуальный, фронтальный устный опрос, ситуационное задание, коллоквиум, доклад(сообщение)к онтроль знаний по разделу
Раздел 2. Кадровый консалтинг и аудит в системе управления				
5	Тема 2.1.Субъекты и объекты кадрового консалтинга и аудита	2	ПК-3.2	индивидуальный, фронтальный устный опрос, тестовое задание, коллоквиум, доклад(сообщение)
6	Тема 2.2. Методы кадрового консалтинга и аудита	2	ПК-3.2	индивидуальный, фронтальный устный опрос, тестовое задание, ситуационное задание, коллоквиум, доклад(сообщение)
7	Тема 2.3. Оценка результатов кадрового консалтинга	2	ПК-3.2	индивидуальный, фронтальный устный опрос, ситуационное задание, доклад(сообщение)

8	Тема 2.4. Тактика и процедура внедрения проектов кадрового консалтинга и аудита	2	ПК-3.2	индивидуальный, фронтальный устный опрос, доклад(сообщение)
9	Тема 2.5. Кадровый аутсорсинг	2	ПК-3.2	индивидуальный, фронтальный устный опрос, доклад (сообщение) контроль знаний по разделу 2

Наименование Раздела/Темы	Вид задания							
	СЗ				Всего за тему	К	СР (КС)	ИЗ
	ЛЗ	УО	ТЗ	РЗ				
Р.1.Т.1.1	1	1	1	3	6	5	5	13
Р.1.Т.1.2	1	1	1	3	6			
Р.1.Т.1.3	1	1	1	3	6			
Р.1.Т.1.4	1	1	1	3	6			
Р.2.Т.2.1	1	1	1	3	6	5	5	13
Р.2.Т.2.2	1	1	1	3	6			
Р.2.Т.2.3	1	1	1	3	6			
Р.2.Т.2.4	1	1	1	3	6			
Р.2.Т.2.5	1	1	1	3	6			
Итого: 1006	9	9	9	27	54	10	10	26

РАЗДЕЛ 2. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ) «Кадровый консалтинг и аудит»

Текущий контроль знаний используется для оперативного и регулярного управления учебной деятельностью (в том числе самостоятельной работой) обучающихся.

В условиях балльно-рейтинговой системы контроля результаты текущего оценивания обучающегося используются как показатель его текущего рейтинга. Текущий контроль успеваемости осуществляется в течение семестра, в ходе повседневной учебной работы по индивидуальной инициативе преподавателя. Данный вид контроля стимулирует у обучающегося стремление к систематической самостоятельной работе по изучению дисциплины (модуля).

Таблица 2.1.

Распределение баллов по видам учебной деятельности
(балльно-рейтинговая система)

ЛЗ – лекционное занятие;

УО – устный опрос;

ТЗ – тестовое задание;

РЗ – разноуровневые задания;

СЗ – семинарское занятие;

К – коллоквиум;

СР (КС) – самостоятельная работа обучающегося (круглый стол)

ИЗ – индивидуальное задание

2.1. Рекомендации по оцениванию устных ответов обучающихся

С целью контроля усвоения пройденного материала и определения уровня подготовленности обучающихся к изучению новой темы в начале

каждого семинарского занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по выполненным заданиям предыдущей темы.

Критерии оценки.

Оценка «отлично» ставится, если обучающийся:

- 1) полно и аргументировано отвечает по содержанию вопроса;
- 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры;
- 3) излагает материал последовательно и правильно, с соблюдением исторической и хронологической последовательности;

Оценка «хорошо» – ставится, если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает одна-две ошибки, которые сам же исправляет.

Оценка «удовлетворительно» – ставится, если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но:

- 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;
- 2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;
- 3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.

Оценивание результатов устных ответов обучающихся очной формы обучения.

0,9-1 балл (отлично) - ставится, если обучающийся:

- 1) полно и аргументировано отвечает по содержанию вопроса;
- 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры;
- 3) излагает материал последовательно и правильно, с соблюдением исторической и хронологической последовательности;

0,75-0,89 баллов (хорошо) - ставится, если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «5», но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет.

0,6-0,74 баллов (удовлетворительно) - ставится, если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но:

- 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;
- 2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;
- 3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.

0-0,59 баллов (неудовлетворительно) – ставится, если обучающийся обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Раздел 1. Теоретические основы консалтинговой деятельности

Тема 1.1. Предмет, методология и понятийный аппарат курса

Семинарское занятие 1

1. Понятия «кадровый консалтинг», «кадровый аудит» в системе наук о персонале.
2. Предмет, задачи, цели и методы консалтинга и аудита.
3. Понятие консультационной деятельности.

Тема 1.2. История зарождения и становления консалтинговых услуг

Семинарское занятие 2

1. Сущность консалтинга.
2. Исторический обзор управленческого консультирования.
3. Эволюция развития консалтинга.

Тема 1.3. Кадровый аудит

Семинарское занятие 3

1. Три основных блока кадрового аудита
2. Организационные основы проведения кадрового аудита.
3. Источники информации и методы кадрового аудита
4. Основные направления и параметры кадрового аудита

Тема 1.4. Консалтинговый сервис и рынок консалтинговых услуг

Семинарское занятие 4

1. Система современного консалтинга
2. Современное состояние и особенности мирового рынка консалтинговых услуг
3. Специфические отличия рынка консалтинговых услуг
4. Ценообразование на консалтинговые услуги: повременная; фиксированная; в процентах от стоимости объекта консультирования или результата; комбинированная

Раздел 2. Кадровый консалтинг и аудит в системе управления

Тема 2.1. Субъекты и объекты кадрового консалтинга и аудита

Семинарское занятие 5

1. Виды консультантов. Внешнее и внутреннее консультирование
2. Ролевая природа консультирования

Тема 2.2. Методы кадрового консалтинга и аудита

Семинарское занятие 6

1. Классификация методов консультирования
2. Экспертное, процессное и обучающее консультирование

Тема 2.3. Оценка результатов кадрового консалтинга

Семинарское занятие 7

1. Методы диагностики проблемы в кадровом консалтинге.
2. Оценка результатов кадрового консалтинга.
3. Процедура выработки, представления и обоснования отчетов и рекомендаций. Роль службы кадрового консультирования в создании системы управления персоналом организации.
4. Кадровое консультирование и развитие кадрового потенциала организации.

Тема 2.4. Тактика и процедура внедрения проектов кадрового консалтинга и аудита

Семинарское занятие 8

1. Типы и характеристика консалтинговых и консультационных организаций в области кадрового планирования и аудита
2. Организация работы по кадровому консультированию

Тема 2.5. Кадровый аутсорсинг

Семинарское занятие 9

1. Понятие и причины аутсорсинга
2. Кадровый аутсорсинг

2.2 Рекомендации по оцениванию результатов тестовых заданий обучающихся

По каждой теме дисциплины (модуля) может проводиться тестирование.

Критерии оценивания результатов тестирования обучающихся очной формы обучения. Уровень выполнения текущих тестовых заданий оценивается в баллах. Баллы выставляются следующим образом:

правильное выполнение одного теста, где необходимо выбрать один верный ответ – 0,1 балл. Всего 10 тестов, максимальное количество – 1 балл.

Оценка соответствует следующей шкале:

Баллы	% правильных ответов	Оценка (государственная)
0,8-1	75-100	Отлично
0,5-0,7	51-75	Хорошо
0,3-0,4	25-50	Удовлетворительно
0-0,2	менее 25	Неудовлетворительно

Максимальное количество баллов представлено в таблице 2.1.

Тестовые задания представлены в виде оценочных средств и в полном объеме представлены в банке тестовых заданий в электронном виде. В фонде оценочных средств представлены типовые тестовые задания, разработанные для изучения дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит».

ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

Тестовые задания для текущего контроля знаний обучающихся по разделу 1.

Теоретические основы консалтинговой деятельности

1. К услугам кадрового консалтинга не имеют отношения:
 - А) ведение кадрового делопроизводства
 - Б) совместный проект коуча и клиента по достижению карьерной цели, а также повышение мотивации (коучем) клиента, выражающейся в поддержке и сопровождении клиента до получения им необходимого результата
 - В) восстановление кадрового делопроизводства
 - Г) кадровое делопроизводство с нуля
2. К принципам кадрового консалтинга не имеют отношения:
 - А) принцип научности
 - Б) принцип профессиональной компетентности
 - В) принцип приоритетности интересов клиента
 - Г) принцип независимости мышления и независимости поведения
3. Субъект кадрового консалтинга – это:

- А) клиент (руководители и специалисты организации, нуждающиеся в консультационных услугах)
 - Б) система организационно-психологических мероприятий по диагностике и, при необходимости, коррекции организационной структуры и/или культуры предприятия (организации) с целью улучшения производственных показателей, оптимизации социально-психологического климата, усиления мотивации персонала
 - В) оказание консультационных услуг топ менеджменту организаций по вопросам управления персоналом
 - Г) консультант или консалтинговая фирма
4. К комплексным задачам HR-службы не относятся:
- А) собеседование
 - Б) исследование регионального рынка рабочей силы
 - В) проверка качества документов, правильность их составления с точки зрения кадрового делопроизводства, юридической грамотности
 - Г) поиск и подбор кадров (включая анализ резюме)
5. Ассесмент – это:
- А) тестирование работников компании (профессиональный, психологический портрет)
 - Б) определение социологического психотипа человека и прогноз для бизнеса
 - В) диагностика вероятности совершения служебных злоупотреблений, склонности к хищениям, взяткам, нарушениям дисциплины и т.п
 - Г) психодинамический тест, позволяющий оценить не только существующие деловые качества сотрудника, но и «заглянуть в будущее», выявить его движущие мотивы и оптимальные способы стимулирования
6. К функциям кадрового консалтинга не имеют отношения:
- А) проведение обследования, или аудита: консультант изучает ресурсы компании, результаты ее деятельности, управленческую политику с целью определения ее сильных и слабых сторон и ключевых проблем
 - Б) оказание консультационных услуг топ менеджменту организаций по вопросам управления персоналом
 - В) выполнение функций эксперта
 - Г) помощь в реализации решения проблем
7. Объект кадрового консалтинга – это:
- А) консультант или консалтинговая фирма
 - Б) клиент (руководители и специалисты организации, нуждающиеся в консультационных услугах)
 - В) оказание консультационных услуг топ менеджменту организаций по вопросам управления персоналом
 - Г) система организационно-психологических мероприятий по диагностике и, при необходимости, коррекции организационной структуры и/или культуры предприятия (организации) с целью улучшения производственных показателей, оптимизации социально-психологического климата, усиления мотивации персонала
8. К определениям кадрового консалтинга не имеют отношения:
- А) вид деятельности, связанный с решением задач, стоящих перед руководителями высшего звена в области управления человеческим капиталом, с целью увеличения прибыльности бизнеса
 - Б) система организационно-психологических мероприятий по диагностике и, при необходимости, коррекции организационной структуры и/или культуры предприятия (организации) с целью улучшения производственных показателей, оптимизации социально-психологического климата, усиления мотивации персонала

В) вид деятельности, связанный с решением задач, стоящих перед менеджерами высшего звена в области управления человеческими ресурсами, с целью увеличения прибыльности бизнеса

Г) оказание консультационных услуг топ менеджменту организаций по вопросам управления персоналом

9. Принцип независимости и объективности предполагает:

А) постоянное наращивание консультантами уровня профессиональной компетентности

Б) интересы настоящего клиента выше интересов бывших клиентов и собственных

В) независимость мышления и независимость поведения позволяют консультанту выражать беспристрастное мнение без конфликта интереса или негативного влияния других

Г) использование последних достижений науки

10. Аудит кадрового делопроизводства – это:

А) организация, ведение и систематизация кадрового делопроизводства и документооборота

Б) анализ кадровой документации на предмет соответствия требованиям трудового законодательства и внутренним нормативным актам, определяющих порядок оформления, ведения, систематизации, хранения и архивации кадровой документации

В) исполнение функций отдела кадров в частичном или полном объёме

Г) информационное и консультационное обслуживание по вопросам кадрового делопроизводства и документооборота

Тестовые задания для текущего контроля знаний обучающихся по разделу 2.

Кадровый консалтинг и аудит в системе управления

1. Аудит – это ...

А) вид профессиональной деятельности по независимой оценке операций организации;

Б) проверка на предмет экономического здоровья предприятия (организации);

В) одна или совокупность организационно-экономических проблем, связанных с функциональной деятельностью фирм;

Г) форма осуществления контроля как функция управления.

2. Изменение места и сферы приложения труда, рода деятельности и производительных функций работника это ...

А) профессиональное движение;

Б) расширение функций работника;

В) оборот кадров;

Г) движение кадров.

3. Коэффициент приёма кадров:

А) $K_d = \frac{Ч_n}{Ч_p} * 100$;

Б) $K_{пк} = \frac{Ч_п}{Ч_р} * 100$;

В) $Ч_р = \frac{\sum Ч_{рi}}{Д_к}$;

Г) $K_t = \frac{Ч_в}{Ч_{ср}} * 100$.

4. Аудиторская организация – это ...

А) обеспечение клиента аналитической информацией на основе проведённого диагностического исследования;

Б) организация, где проводится аудит;

В) предпринимательская деятельность аудиторов;

Г) организации, их объединения, банки, кредитные учреждения, союзы, ассоциации, страховые организации, товарные и фондовые биржи.

5. Принципы проведения аудита:

А) этика поведения, независимость, профессионализм;

Б) наличие обязательных кадровых документов, правильность оформления документов;

В) консультирование, ревизия, контроль;

- Г) действия, контроль, информационные услуги.
6. Что регулирует аудиторскую деятельность?
- А) аудиторские стандарты;
 Б) аудиторские проверки;
 В) положения;
 Г) закон «Об аудиторской деятельности».
7. Кадровый аудит – это ...
- А) вид профессиональной деятельности по независимой оценке операций организации;
 Б) организации, где проводится кадровый аудит;
 В) юридическая экспертиза кадровой документации на соответствие действующему законодательству;
 Г) проверка правильности оформления приёма, перевода, увольнения работников.
8. Независимая деятельность по проверке и оценке работы организации – это
- А) внутренний аудит;
 Б) первоначальный аудит;
 В) внешний аудит;
 Г) регулярный аудит.
9. Направления аудиторской деятельности:
- А) текущий, оперативный, систематический;
 Б) разовый, комплексный, повторяющийся;
 В) государственный, регулярный, панельный;
 Г) государственный, управленческий, финансовый.
10. Осуществление контроля за соблюдением государственной дисциплины, за экономным использованием государственных средств, за сохранностью материальных и денежных средств, за правильностью постановки бухгалтерского учёта – это ...
- А) цель ревизии;
 Б) задачи ревизии;
 В) задачи аудита;
 Г) принципы аудита.

2.3 Рекомендации по оцениванию результатов ситуационных заданий

Максимальное количество баллов	Правильность (ошибочность) решения
3	Полные верные ответы. В логичном рассуждении при ответах нет ошибок, задание полностью выполнено. Получены правильные ответы, ясно прописанные во всех строках заданий и таблиц
2	Верные ответы, но имеются небольшие неточности, в целом не влияющие на последовательность событий, такие как небольшие пропуски, не связанные с основным содержанием изложения. Задание оформлено не вполне аккуратно, но это не мешает пониманию вопроса
1	Ответы в целом верные. В работе присутствуют несущественная хронологическая, механическая ошибка или описка, несколько исказившие логическую последовательность ответа
0	Ответы неверные или отсутствуют

ТИПОВЫЕ СИТУАЦИОННЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Ситуация к теме 1.2. «История зарождения и становления консалтинговых услуг».

Описание ситуации.

Разработайте методику реализации бенчмаркинга в управлении персоналом в конкретной организации. Обоснуйте необходимость и возможность реализации данной технологии.

Методический инструментарий должен включать обоснование ресурсной составляющей, необходимо идентифицировать риски, разработать поэтапно мероприятия по их минимизации.

Контрольные вопросы.

1. Рассчитайте экономическую эффективность внедрения бенчмаркинга в обучение и развитие персонала организации.

Ситуация к теме 1.3. «Кадровый аудит».

Описание ситуации 1.

Аудиторская организация получила заказ на восстановление учета, который велся с нарушением установленных правил, в частности, лицевые счета рабочих и служащих не велись, и отсутствовала расчетно-платежная ведомость по заработной плате за сентябрь года.

В качестве исходного документа для восстановления расчетов по заработной плате за сентябрь и связанных с ней расчетов аудиторская организация использовала выписку банка, согласно которой было перечислено за сентябрь года социального страхования 3 500 руб. и в бюджет 6 000 руб. (налог на доходы с физических лиц).

Других перечислений, связанных с расчетами по заработной плате за сентябрь, в выписках банка не обнаружено.

Контрольные вопросы.

1. Восстановить возможные хозяйственные операции, указать, какие документы могут подтвердить их совершение.
2. Рассчитать, как отсутствие записи этих операций повлияло на уплату налогов, в какой форме возможно исправление нарушений, каких штрафных санкций избежит заказчик при исправлении нарушений, обнаруженных аудитором.

Описание ситуации 2.

Вариант 1.

Задание 1. Дать развернутый ответ на вопрос.

Виды объединений и их специфика.

Задание 2. Обоснуйте возможность реализации недирективных методов высвобождения персонала в организации, в которой вы работаете или проходили практику. Разработайте программу реализации аутплейсмента для данной организации. Оцените возможные риски на каждом этапе. Рассчитайте экономическую эффективность предложенных вами мероприятий. Укажите, в чем состоит социальный эффект реализации программы аутплейсмента для организации и работников.

Ситуация к теме 1.4. «Консалтинговый сервис и рынок консалтинговых услуг».

Описание ситуации.

Проверяемая организация, выполняющая услуги, облагаемые НДС, перечислила 10 ноября года согласно счету за компьютер 11,8 тыс. руб., включая 1,8 тыс. руб. НДС, что соответствует выписке банка и платежному поручению, исполненному банком, а также приложенному счету-фактуре. В регистрах бухгалтерского учета сделана запись: дебет

счета 60 «Расчеты с поставщиками и подрядчиками», кредит счета 51 «Расчетный счет» на сумму 11,8 тыс. руб.

Никаких дальнейших записей в бухгалтерском учете произведено не было. Устно главный бухгалтер сообщил, что компьютер получен, но на балансовый учет его не поставили.

Контрольные вопросы.

- 1 Указать бухгалтерские проводки, связанные с этими операциями, и рассчитать суммы по ним.
- 2 Определить влияние ошибки на бухгалтерскую (финансовую) отчетность.
- 3 Определить возможные налоговые последствия ошибки.

Ситуация к теме 2.2. «Методы кадрового консалтинга и аудита».

Описание ситуации.

ООО «Прогресс» имеет широкую сеть филиалов по всей России. Несмотря на одинаковые условия производства и ассортимент продукции, некоторые из них убыточны. Руководство ООО «Прогресс» обращается в аудиторскую фирму с просьбой помочь разобраться в сложившейся ситуации.

Контрольные вопросы.

Сформулируйте предмет договора. Укажите дополнительные аудиторские услуги, которые целесообразно оказать ООО «Прогресс» в сложившейся ситуации.

Ситуация к теме 2.3. «Оценка результатов кадрового консалтинга»

Описание ситуации.

Крупная туристическая фирма собирается открыть филиалы в различных городах России. Главный бухгалтер никогда прежде не работал со счетами учета расчетов с филиалами. Он обращается в аудиторскую фирму с просьбой разработать возможную схему учета и в течение первого полугодия отчетного года контролировать работу централизованной бухгалтерии.

Контрольные вопросы.

Сформулируйте предмет договора. Укажите дополнительные виды аудиторских услуг, которые целесообразно оказать в сложившейся ситуации.

2.4. Рекомендации по оцениванию вопросов для коллоквиума

Максимальное количество баллов	Критерии
5	Выставляется обучающемуся, если он определяет рассматриваемые понятия раздела или темы учебной дисциплины четко и полно, приводя соответствующие примеры.
4	Выставляется обучающемуся, если он допускает отдельные погрешности в ответе, но в целом демонстрирует знание и владение содержанием раздела (темы) учебной дисциплины
3	Выставляется обучающемуся, если он обнаруживает пробелы в знаниях материала раздела или темы учебной дисциплины
2	Выставляется обучающемуся, если он обнаруживает существенные пробелы в знаниях основных положений раздела или темы учебной дисциплины, неумение с

	помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи
--	----------------------------------------------------------------------------------

ТИПОВЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ КОЛЛОКВИУМА, СОБЕСЕДОВАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Вопросы к коллоквиуму по теме 1.2. «История зарождения и становления консалтинговых услуг».

1. История зарождения и становления консалтинговых услуг
2. Зарождение и становление консалтинга в России
3. Направления развития российского рынка консалтинговых услуг
4. Профессиональные требования к консультантам: внешние и внутренние консультанты

Вопросы к коллоквиуму по теме 1.4. «Консалтинговый сервис и рынок консалтинговых услуг».

1. Ценообразование на консалтинговые услуги.
2. Факторы, оказывающие стимулирующее воздействие на современный рынок консалтинговых услуг и кадрового аудита.
3. Негативные факторы, препятствующие развитию кадрового аудита в ДНР.

Вопросы к коллоквиуму по теме 2.1. «Субъекты и объекты кадрового консалтинга и аудита».

1. Внешние и внутренние консультанты, особенности их деятельности.
2. Формирование служб внутренних консультантов и их функции.
3. Особенности системы мотивации труда внутренних консультантов.
4. Функции кадрового консалтинга
5. Перечислите и охарактеризуйте методы диагностики проблемы в кадровом консалтинге.

Вопросы к коллоквиуму по теме 2.2. «Методы кадрового консалтинга и аудита».

1. Два подхода к кадровому консалтингу: социально-психологический и менеджмент подходы.
2. Функции кадрового консалтинга.
3. Основные методы и инструменты кадрового консалтинга.
4. Каким образом проводится оценка кадрового консалтинга?
5. Охарактеризуйте факторы, обуславливающие успех взаимодействия клиента с консультантами.

2.5. Рекомендации по оцениванию самостоятельной работы: дискуссионных тем для круглого стола (дискуссии, диспуты, дебаты).

Максимальное количество баллов	Критерии
5	<ul style="list-style-type: none"> - полное раскрытие темы; - указание точных названий обсуждаемых явлений, знание современного состояния проблемы; - правильная формулировка понятий и категорий;

	<ul style="list-style-type: none"> - самостоятельность ответа, умение вводить и использовать классификации и квалификации, анализировать и делать собственные выводы по рассматриваемой теме; - использование материалов современной отечественной и зарубежной литературы и иных материалов и др.
4	<ul style="list-style-type: none"> - недостаточно полное раскрытие темы; - несущественные ошибки в определении понятий, категорий и т.п., кардинально не меняющих суть изложения; - репродуктивность ответа: отсутствие самостоятельного анализа и оценочных суждений; - недостаточное использование материалов современной отечественной и зарубежной литературы и иных материалов и др.
3	<ul style="list-style-type: none"> - отражение лишь общего направления темы; - наличие достаточного количества несущественных или одной-двух существенных ошибок в определении понятий и категорий и т.п.; - неспособность осветить современное состояние проблемы
1	<ul style="list-style-type: none"> - содержание темы не раскрыто; - большое количество существенных ошибок; - отсутствие умений и навыков, обозначенных выше в качестве критериев выставления положительных оценок др.

ПРИМЕРНЫЕ ТЕМЫ ДЛЯ ДИСКУССИЙ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

1. Истоки аудита и основные этапы его развития.
2. Возникновение и этапы развития аудита.
3. Аудит как развитие функции контроля.
4. Основные задачи аудита.
5. Отличие аудита от ревизии.
6. Аудит и его взаимосвязь с функцией государственного контроля.
7. Внутренний и внешний аудит.
8. Обязательный аудит и его задачи.
9. Инициативный аудит и его виды.
10. Аудиторские услуги и их роль в управлении.
11. Особенности консультационного аудита.
12. Тенденции развития аудиторской деятельности в ДНР.

2.6. Рекомендации по оцениванию индивидуального задания: докладов, сообщений

Максимальное количество баллов	Критерии
12-13	Выставляется обучающемуся, если он выразил своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив проблему содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно правового характера. Обучающийся знает и владеет навыком

	самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; графически работа оформлена правильно.
7-11	Выставляется обучающемуся если работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены отдельные ошибки в оформлении работы.
6-9	Выставляется обучающемуся если в работе студент проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в содержании проблемы, оформлении работы.
1-5	Выставляется обучающемуся если работа представляет собой пересказанный или полностью заимствованный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.

ПРИМЕРНЫЕ ТЕМЫ ДОКЛАДОВ, СООБЩЕНИЙ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Раздел 1. Теоретические основы консалтинговой деятельности

Тема 1.1. Предмет, методология и понятийный аппарат курса

Семинарское занятие 1

Темы докладов

1. Сущность понятия «консалтинг».
2. Понятие «кадровый аудит».
3. Методологические подходы к кадровому консалтингу.
4. Цели и задачи кадрового консалтинга.
5. Создание и внедрение индивидуальных технологий управления персоналом, их внедрение в практику управления
6. Различия между предпринимателем и менеджером-консультантом

Тема 1.2. История зарождения и становления консалтинговых услуг.

Семинарское занятие 2

Темы докладов

1. Международный денежный фонд консультантов (ICP).
2. Кодексы профессионального поведения.
3. Разработка кодекса современного консультанта.
4. Нормативно-правовое обеспечение консалтинговой деятельности.
5. Региональные особенности деятельности консалтинговых организаций.
6. Предпосылки возникновения консалтинговых услуг.
7. История развития консалтинга.
8. Мировой опыт по оказанию консалтинговых услуг.
9. Профессиональные объединения консультантов.
10. Повышение эффективности деятельности службы управления персоналом как консалтинговый проект.
11. Использование кадрового консалтинга в разработке и оптимизации отдельных процедур по управлению персоналом.

Тема 1.3. Кадровый аудит

Семинарское занятие 3

Темы докладов

1. Аудит кадровой документации
2. Аудит процесса профессионального развития
3. Аудит внутрифирменных коммуникаций
4. Аудит кадрового потенциала
5. Аудит работы кадровой службы

Тема 1.4. Консалтинговый сервис и рынок консалтинговых услуг

Семинарское занятие 4

Темы докладов

1. Оптимизация технологий управления персоналом.
2. Критерии выбора консультантов в области управления персоналом.
3. Методы кадрового консалтинга: бенчмаркинг, кадровый мониторинг, кадровый контроллинг, технологии Assessment Centre и др.
4. Оформление результатов кадрового консалтинга.

Раздел 2. Кадровый консалтинг и аудит в системе управления

Тема 2.1. Субъекты и объекты кадрового консалтинга и аудита

Семинарское занятие 5

Темы докладов

1. Специализация консалтинговых корпоративных организаций: по типу клиентской организации (размерная, отраслевая, по уровню иерархии), видам консультационного продукта (обучение, исследования, собственно управленческое консультирование), функциям управления, географии обслуживания регионов.
2. Внешние и внутренние консультационные услуги.
3. Формирование служб внутренних консультантов. Управленческо-консалтинговый отдел.
4. Бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации.
5. Функции отдела: стратегические и оперативные.
6. Место управленческо-консалтингового отдела в различных иерархических системах построения структуры корпоративных организаций.
7. Модель разработки и принятия решений, вырабатываемых отделом внутреннего консультирования.

8. Система мотивации работы внутренних консультантов.
9. Этапы консультационной работы: диагностика, разработка решения проблем.

Тема 2.2. Методы кадрового консалтинга и аудита

Семинарское занятие 6

Темы докладов

1. Методы диагностики
2. Методы решения проблем
3. Методы реализации
4. Методы работы с клиентом
5. Методы организационного развития

Тема 2.3. Оценка результатов кадрового консалтинга

Семинарское занятие 7

Темы докладов

1. Оценка эффективности HR-консалтинга
2. Типы эффектов от кадрового консалтинга
3. Факторы, определяющие качество консультирования

Тема 2.4. Тактика и процедура внедрения проектов кадрового консалтинга аудита

Семинарское занятие 8

Темы докладов

1. Основные типы консультативной деятельности.
2. Деятельность бизнес-консультантов в зависимости от специализации предоставляемых услуг.
3. Заказ-задача и заказ-проблема.

Тема 2.5. Кадровый аутсорсинг

Семинарское занятие 9

Темы докладов

1. Аутсорсинг в российских компаниях.
2. Аутстафтинг в российских компаниях.

ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Раздел 1. Теоретические основы консалтинговой деятельности

Тема 1.1. Предмет, методология и понятийный аппарат курса

1. Предмет, методы и задачи кадрового консалтинга
2. Консалтинговые услуги, предлагаемые отечественными и зарубежными фирмами
3. История развития кадрового консалтинга

Тема 1.2. История зарождения и становления консалтинговых услуг

4. Кадровый консалтинг: предпосылки и современное состояние
5. Виды консалтинговых услуг
6. Консалтинговые услуги, предлагаемые отечественными и зарубежными фирмами
7. Консалтинг в области кадровой политики

Тема 1.3. Кадровый аудит

8. Три основных блока кадрового аудита
9. Организационные основы проведения кадрового аудита
10. Источники информации и методы кадрового аудита
11. Основные направления и параметры кадрового аудита

Тема 1.4. Консалтинговый сервис и рынок консалтинговых услуг

Система современного консалтинга

12. Современное состояние и особенности мирового рынка консалтинговых услуг
13. Специфические отличия рынка консалтинговых услуг
14. Ценообразование на консалтинговые услуги: повременная; фиксированная; в процентах от стоимости объекта консультирования или результата; комбинированная
15. Классификация консалтингового сервиса по предметному признаку.

Раздел 2. Кадровый консалтинг и аудит в системе управления

Тема 2.1. Субъекты и объекты кадрового консалтинга и аудита

16. Виды консультантов. Внешнее и внутреннее консультирование. Ролевая природа консультирования
17. Основные типы консультационных организаций, относящихся к внешним консультантам.
18. Основные принципы поведения консультанта в процессе взаимодействия с клиентом.
19. Формы услуг, предоставляемых консультационной компанией

Тема 2.2. Методы кадрового консалтинга и аудита

20. Классификация методов консультирования.
21. Экспертное, процессное и обучающее консультирование.
22. Особенности Т-группы
23. Методы консультирования по принципу выделения их групп по этапам консультационного процесса

Тема 2.3. Оценка результатов кадрового консалтинга

24. Методы диагностики проблемы в кадровом консалтинге.
25. Оценка результатов кадрового консалтинга.
26. Процедура выработки, представления и обоснования отчетов и рекомендаций.
27. Роль службы кадрового консультирования в создании системы управления персоналом организации.
28. Кадровое консультирование и развитие кадрового потенциала организации.

Тема 2.4. Тактика и процедура внедрения проектов кадрового консалтинга и аудита

29. Типы и характеристика консалтинговых и консультационных организаций в области кадрового планирования и аудита.
30. Организация работы по кадровому консультированию.
31. «Технология процесса кадрового консультирования»
32. Элементы поэтапной модели процесса кадрового консультирования

Тема 2.5. Кадровый аутсорсинг

33. Понятие и причины аутсорсинга
34. Кадровый аутсорсинг
35. Аутстаффинг