

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Рабочая программа дисциплины

Кадровый аудит и консалтинг

<i>Направление подготовки</i>	Управление персоналом
<i>Код</i>	38.03.03
<i>Направленность (профиль)</i>	Управление персоналом организации и государственной службы
<i>Квалификация выпускника</i>	бакалавр

Москва
2026

1. Перечень кодов компетенций, формируемых дисциплиной в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Профессиональные		ПК-4

2. Компетенции и индикаторы их достижения

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
ПК-4	Способен использовать знания научной организации и нормирования труда, проводить анализ работ и рабочих мест, эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	ПК-4.1. использует в своей деятельности основы научной организации и нормирования труда ПК-4.2. применяет на практике проведение анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности персонала ПК-4.3. обладает навыками организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и формирования команды ПК-4.4. применяет на практике кадровый консалтинг, использует основные методы оценки его эффективности, методы и основные этапы аудита персонала ПК-4.5. использует механизмы выдвижения в лидеры

3. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине и критериев оценки результатов обучения по дисциплине

3.1. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

Планируемые результаты обучения по дисциплине представлены дескрипторами (знания, умения, навыки)

Дескрипторы по дисциплине	Знать	Уметь	Владеть
----------------------------------	--------------	--------------	----------------

Код компетенции	ПК-4		
	научную организацию и нормирование труда, сущность, содержание, функции и этапы кадрового консалтинга, основные методы оценки эффективности кадрового консалтинга, методы и основные этапы аудита персонала, виды аудита персонала; современные законодательные, нормативные документы и методические материалы, регулирующие консалтинговую и аудиторскую деятельность	применять на практике кадровый консалтинг, реализовывать основные методы оценки эффективности кадрового консалтинга, методы и основные этапы аудита персонала, проводить анализ работ и анализ рабочих мест, оптимизацию норм обслуживания и численности, эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики	навыками реализации этапов кадрового консалтинга, основных методов оценки эффективности кадрового консалтинга, основных этапов аудита персонала, анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики; инструментарием проведения кадрового консалтинга и аудита в области управления персоналом; методами планирования и бюджетирования текущей деятельности организации, касающейся управления персоналом; навыками оценки эффективности работы с персоналом; методами решения кадровых проблем организации; методами оценки эффективности консалтинговой и аудиторской деятельности организации; методами анализа и оценки кадровой отчетности организации

4. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Кадровый консалтинг и аудит» является дисциплиной части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана ОПОП.

Дисциплина находится в логической и содержательно-методической взаимосвязи с такими дисциплинами, как: «Маркетинг персонала», «Управление карьерой», «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности», «Современные методы оценки и аттестации персонала».

В рамках освоения программы бакалавриата выпускники готовятся к решению задач профессиональной деятельности следующих типов: организационно-управленческий.

Профиль (направленность) программы установлена путем её ориентации на сферу профессиональной деятельности выпускников: Управление персоналом организации и государственной службы.

5. Объем дисциплины

<i>Виды учебной работы</i>	<i>Формы обучения</i>	
	<i>Очно-заочная</i>	<i>Заочная или Очно-заочная с применением ДОТ</i>
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы	4/144	4/144
Контактная работа:		
Занятия лекционного типа	24	4
Занятия семинарского типа	24	10
Промежуточная аттестация: <i>зачет, зачет с оценкой; экзамен</i>	0,15	0,1
Самостоятельная работа (СРС)	95,85	129,9

6. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам / разделам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

6.1. Распределение часов по разделам/темам и видам работы

6.1.1. Очно-заочная форма обучения

№ п/ п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						
		Контактная работа						Самост оатель ная работа
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекции	Иные учебные занятия	Практ ические заняти я	Семи нары	Лабора тор ные рабо ты	Иные занят ия	
1.	Предмет, содержание и задачи дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит». Нормативно-правовые основы.	2		2				14

2.	Эволюция развития кадрового консалтинга и его представление в современных условиях	4		4				12
3.	Сущность, содержание, функции и этапы кадрового консалтинга	4		4				14
4.	Основные методы оценки эффективности кадрового консалтинга	4		4				12
5.	Сущность аудита персонала, его основные элементы	4		4				14
6.	Методы и основные этапы аудита персонала Виды аудита персонала	4		4				14
7	Оценка эффективности аудита персонала и его влияние на развитие кадрового потенциала.	2		2				15,85
Итого		24		24				95,85
Промежуточная аттестация			0,15					

6.1.2. Очно-заочная форма обучения с применением ДОТ

№ п/ п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						Самост оатель ная работа
		Контактная работа						
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекции	Иные учебные занятия	Практические занятия	Семинары	Лабораторные работы	Иные занятия	
1.	Предмет, содержание и задачи дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит». Нормативно-правовые основы.	2		1				18
2.	Эволюция развития кадрового консалтинга и его представление в современных условиях	2		1				18
3.	Сущность, содержание, функции и этапы кадрового консалтинга			1				18

4.	Основные методы оценки эффективности кадрового консалтинга			1				18
5.	Сущность аудита персонала, его основные элементы			1				18
6.	Методы и основные этапы аудита персонала Виды аудита персонала			2				18
7	Оценка эффективности аудита персонала и его влияние на развитие кадрового потенциала.			3				21,9
Итого		4		10				129,9
Промежуточная аттестация		0,1						

6.2.Программа дисциплины, структурированная по темам / разделам

6.2.1.Содержание лекционного курса

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование темы (раздела) дисциплины</i>	<i>Содержание лекционного занятия</i>
1.	Предмет, содержание и задачи дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит». Нормативно-правовые основы.	Понятие кадрового консалтинга и аудита персонала. Предмет и объекты изучения, их актуальность и значимость в условиях рыночной экономики. Основные цели и задачи кадрового консалтинга и аудита. Современные подходы к их определению. Актуальность этого вида деятельности, его практический смысл, социальное и организационное значение. Основные источники информации, используемые при проведении аудита в социально-трудовой сфере: законы и инструкции; трудовые показатели
2.	Эволюция развития кадрового консалтинга и его представление в современных условиях	Основные источники развития организационного консультирования (школа групповой динамики К. Левина, социометрия Дж. Морено, практика лабораторного тренинга (Т-группы) В. Бенниса, исследования межгрупповых отношений М. Шерифа). Развитие рынка консалтинговых услуг. Зарубежный и отечественный опыт управленческого консультирования. Современные подходы к исследованию организационного развития: трансформационное и эволюционное направление (структурное и процессуальное). Специфика процесса консультирования в российских организациях.

3.	Сущность, содержание, функции и этапы кадрового консалтинга	Кадровый консалтинг как направление управленческого консультирования. Сущность и содержание кадрового консалтинга. Методологические подходы к кадровому консалтингу. Виды кадрового консалтинга. Отечественный и зарубежный рынок кадрового консалтинга
4.	Основные методы оценки эффективности кадрового консалтинга	Содержание и процедуры кадрового консалтинга. Оптимизация системы управления персоналом как основная цель кадрового консалтинга. Основные этапы оптимизации системы управления персоналом: предварительная диагностика состояния системы управления персоналом, реорганизация подсистем управления персоналом, внедрение и сопровождение. Оптимизация организационной и функциональной структуры системы управления персоналом. Оптимизация функций управления персоналом. Оптимизация технологий управления персоналом. Методы кадрового консалтинга: бенчмаркинг, кадровый мониторинг, кадровый контроллинг, технологии AssessmentCentre и др. Оформление результатов кадрового консалтинга. Оценка эффективности кадрового консалтинга.
5.	Сущность аудита персонала, его основные элементы	Персонал организации, его деятельность как объект аудита Сущность и основные элементы концепции аудита персонала. Цели и задачи аудита персонала. Методологические подходы к аудиту персонала организации Основные аспекты аудита в трудовой сфере: организационно-технологический, социально-психологический, экономический.
6.	Методы и основные этапы аудита персонала Виды аудита персонала	Цели и содержание этапов аудита. Основные этапы аудита: подготовительный, сбор информации, анализ и обработка информации, оценка эффективности аудиторской проверки. Виды аудита персонала. Методы аудита персонала.
7.	Оценка эффективности аудита персонала и его влияние на развитие кадрового потенциала.	Задачи и основные направления анализа трудовых показателей при проведении аудита персонала. Совершенствование системы управления персоналом организации на основе аудита персонала. Основные показатели аудита персонала в организации. Методика проведения аудита персонала. Стандарты.

6.2.2.Содержание практических занятий

<i>№ n/n</i>	<i>Наименование темы (раздела) дисциплины</i>	<i>Содержание практического занятия</i>
------------------	---	---

1.	Предмет, содержание и задачи дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит». Нормативно-правовые основы.	Понятие кадрового консалтинга и аудита персонала. Предмет и объекты изучения, их актуальность и значимость в условиях рыночной экономики. Основные цели и задачи кадрового консалтинга и аудита. Современные подходы к их определению. Актуальность этого вида деятельности, его практический смысл, социальное и организационное значение. Основные источники информации, используемые при проведении аудита в социально-трудовой сфере: законы и инструкции; трудовые показатели
2.	Эволюция развития кадрового консалтинга и его представление в современных условиях	Основные источники развития организационного консультирования (школа групповой динамики К. Левина, социометрия Дж. Морено, практика лабораторного тренинга (Т-группы) В. Бенниса, исследования межгрупповых отношений М. Шерифа). Развитие рынка консалтинговых услуг. Зарубежный и отечественный опыт управленческого консультирования. Современные подходы к исследованию организационного развития: трансформационное и эволюционное направление (структурное и процессуальное). Специфика процесса консультирования в российских организациях
3.	Сущность, содержание, функции и этапы кадрового консалтинга	Кадровый консалтинг как направление управленческого консультирования. Сущность и содержание кадрового консалтинга. Методологические подходы к кадровому консалтингу. Виды кадрового консалтинга. Отечественный и зарубежный рынок кадрового консалтинга.
4.	Основные методы оценки эффективности кадрового консалтинга	Содержание и процедуры кадрового консалтинга. Оптимизация системы управления персоналом как основная цель кадрового консалтинга. Основные этапы оптимизации системы управления персоналом: предварительная диагностика состояния системы управления персоналом, реорганизация подсистем управления персоналом, внедрение и сопровождение. Оптимизация организационной и функциональной структуры системы управления персоналом. -Оптимизация функций управления персоналом. Оптимизация технологий управления персоналом. Методы кадрового консалтинга: бенчмаркинг, кадровый мониторинг, кадровый контроллинг, технологии AssessmentCentre и др. Оформление результатов кадрового консалтинга. Оценка эффективности кадрового консалтинга.
5.	Сущность аудита персонала, его основные элементы	Персонал организации, его деятельность как объект аудита Сущность и основные элементы концепции аудита персонала. Цели и задачи аудита персонала.

		Методологические подходы к аудиту персонала организации Основные аспекты аудита в трудовой сфере: организационно-технологический, социально-психологический, экономический.
6.	Методы и основные этапы аудита персонала Виды аудита персонала	Цели и содержание этапов аудита. Основные этапы аудита: подготовительный, сбор информации, анализ и обработка информации, оценка эффективности аудиторской проверки. Виды аудита персонала. Методы аудита персонала.
7.	Оценка эффективности аудита персонала и его влияние на развитие кадрового потенциала.	Задачи и основные направления анализа трудовых показателей при проведении аудита персонала. Совершенствование системы управления персоналом организации на основе аудита персонала. Основные показатели аудита персонала в организации. Методика проведения аудита персонала. Стандарты.

6.2.3.Содержание самостоятельной работы

<i>№ n/n</i>	<i>Наименование темы (раздела) дисциплины</i>	<i>Содержание самостоятельной работы</i>
1.	Предмет, содержание и задачи дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит». Нормативно-правовые основы.	Основные источники информации, используемые при проведении аудита в социально-трудовой сфере: законы и инструкции; трудовые показатели.
2.	Эволюция развития кадрового консалтинга и его представление в современных условиях	Современные подходы к исследованию организационного развития: трансформационное и эволюционное направление (структурное и процессуальное). Специфика процесса консультирования в российских организациях.
3.	Сущность, содержание, функции и этапы кадрового консалтинга	Отечественный и зарубежный рынок кадрового консалтинга.
4.	Основные методы оценки эффективности кадрового консалтинга	Методы кадрового консалтинга: бенчмаркинг, кадровый мониторинг, кадровый контроллинг, технологии AssessmentCentre и др. Оформление результатов кадрового консалтинга. Оценка эффективности кадрового консалтинга
5.	Сущность аудита персонала, его основные элементы	Методологические подходы к аудиту персонала организации Основные аспекты аудита в трудовой сфере: организационно-технологический, социально-психологический, экономический.
6.	Методы и основные этапы аудита персонала Виды аудита персонала	Методы аудита персонала. Виды аудита персонала
7.	Оценка эффективности аудита персонала и его влияние на развитие кадрового потенциала.	Основные показатели аудита персонала в организации. Методика проведения аудита персонала. Стандарты.

7. Текущий контроль по дисциплине (модулю) в рамках учебных занятий

В рамках текущего контроля преподаватель самостоятельно может проводить следующие мероприятия:

№ п/п	Контролируемые разделы (темы)	Наименование оценочного средства
1.	Предмет, содержание и задачи дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит». Нормативно-правовые основы.	Опрос, тестирование. Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
2.	Эволюция развития кадрового консалтинга и его представление в современных условиях	Опрос, тестирование, проблемно-аналитическое задание Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
3.	Сущность, содержание, функции и этапы кадрового консалтинга	Опрос, деловая игра, проблемно-аналитическое задание Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
4.	Основные методы оценки эффективности кадрового консалтинга	Опрос, творческий проект, тестирование, проблемно-аналитическое задание Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
5.	Сущность аудита персонала, его основные элементы	Опрос, творческий проект, проблемно-аналитическое задание Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
6.	Методы и основные этапы аудита персонала Виды аудита персонала	Опрос, творческий проект, проблемно-аналитическое задание Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
7.	Оценка эффективности аудита персонала и его влияние на развитие кадрового потенциала	Опрос, тестирование Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

8.1. Основная учебная литература

1. Абакумова, Н. Н. Социально-экономический аудит персонала: учебное пособие / Н. Н. Абакумова, И. С. Бажутин. — Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 175 с. — ISBN 978-5-4497-1191-5. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/108248.html>
2. Вобликов, В. М. Кадровая политика и кадровое планирование в организации: учебное пособие / В. М. Вобликов. — Москва: Российская международная академия туризма, Университетская книга, 2023. — 204 с. — ISBN 978-5-98699-391-1. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/138388.html>
3. Управление кадровой безопасностью организации: учебник для бакалавриата и магистратуры / Ю. В. Долженкова, Е. В. Камнева, А. Л. Сафонов [и др.] ; под редакцией Ю. В. Долженковой. — 2-е изд. — Москва: Прометей, 2024. — 364 с. — ISBN 978-5-00172-714-9. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/153752.html>

8.2. Дополнительная учебная литература:

1. Денисов, А. Ф. Отбор и оценка персонала: учебник / А. Ф. Денисов. — Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2023. — 316 с. — ISBN 978-5-4497-1851-8. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/125594.html>
2. Подбор персонала: современные кадровые технологии : учебник и практикум для магистратуры и бакалавриата / Ю. В. Долженкова, С. В. Сидоркина, М. В. Полевая, Е. В. Камнева; под редакцией Ю. В. Долженковой. — 2-е изд. — Москва: Прометей, 2024. — 322 с. — ISBN 978-5-00172-588-6. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/153464.html>
3. Юсупова, С. М. Контроллинг персонала: учебник / С. М. Юсупова. — Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2022. — 354 с. — ISBN 978-5-4497-1750-4. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/122509.html>

8.3. Периодические издания

1. Российская газета.
2. Журнал «Кадровое дело»
3. Журнал «Для кадровика: Нормативные акты»
4. Журнал «Кадровик-практик»
5. Журнал «Справочник кадровика».

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины (модуля)

1. www.iprbookshop.ru - электронно-библиотечная система;
2. [http:// www.rg.ru](http://www.rg.ru) - официальный сайт «Российской газеты»;
3. www.zipsites.ru – бесплатная электронная Интернет библиотека;
4. www.elibra.ru – бесплатная электронная Интернет библиотека.
5. <http://www.garant.ru/> - информационно-правовой портал «Гарант»
6. <http://www.consultant.ru/> информационно-правовой портал «Консультант-Плюс».
7. <http://www.top-personal.ru> - Деловой журнал «Управление персоналом»
8. <http://firstedu.ru/zhurnaly/trudovoe-pravo> Журнал «Трудовое право»
9. <http://panor.ru/magazines/kadrovik.html> Журнал «Кадровик»
10. <https://www.kdelo.ru> Журнал «Кадровое дело»
11. <http://www.tddirector.ru> Электронный журнал, публикующий информацию о рынке

консалтинговых, кадровых и тренинговых услуг, HR-менеджменте и корпоративной культуре компаний

12. [http:// www.nalog.ru](http://www.nalog.ru) Федеральная налоговая служба РФ.

13. [http:// www.gks.ru](http://www.gks.ru) Федеральная служба государственной статистики РФ.

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Успешное освоение данного курса базируется на рациональном сочетании нескольких видов учебной деятельности – лекций, семинарских занятий, самостоятельной работы. При этом самостоятельную работу следует рассматривать одним из главных звеньев полноценного высшего образования, на которую отводится значительная часть учебного времени.

Самостоятельная работа студентов складывается из следующих составляющих:

1. Работа с основной и дополнительной литературой, с материалами интернета и конспектами лекций;
2. Внеаудиторная подготовка к контрольным работам, выполнение докладов, рефератов и курсовых работ;
3. Выполнение самостоятельных практических работ;
4. Подготовка к экзаменам (зачетам) непосредственно перед ними.

Для правильной организации работы необходимо учитывать порядок изучения разделов курса, находящихся в строгой логической последовательности. Поэтому хорошее усвоение одной части дисциплины является предпосылкой для успешного перехода к следующей. Задания, проблемные вопросы, предложенные для изучения дисциплины, в том числе и для самостоятельного выполнения, носят междисциплинарный характер и базируются, прежде всего, на причинно-следственных связях между компонентами окружающего нас мира. Важным составляющим в изучении данного курса является решение ситуационных задач и работа над проблемно-аналитическими заданиями, что предполагает знание соответствующей научной терминологии и т.д.

Для лучшего запоминания материала целесообразно использовать индивидуальные особенности и разные виды памяти: зрительную, слуховую, ассоциативную. Успешному запоминанию также способствует приведение ярких свидетельств и наглядных примеров. Учебный материал должен постоянно повторяться и закрепляться.

При выполнении докладов, творческих, информационных, исследовательских проектов особое внимание следует обращать на подбор источников информации и методику работы с ними.

Для успешной сдачи экзамена (зачета) рекомендуется соблюдать следующие правила:

1. Подготовка к экзамену (зачету) должна проводиться систематически, в течение всего семестра.
2. Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц до экзамена.
3. Время непосредственно перед экзаменом (зачетом) лучше использовать таким образом, чтобы оставить последний день свободным для повторения курса в целом, для систематизации материала и доработки отдельных вопросов.

На экзамене высокую оценку получают студенты, использующие данные, полученные в процессе выполнения самостоятельных работ, а также использующие собственные выводы на основе изученного материала.

Учитывая значительный объем теоретического материала, студентам рекомендуется регулярное посещение и подробное конспектирование лекций.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

1. Microsoft Windows Server;
 2. Семейство ОС Microsoft Windows;
 3. Libre Office свободно распространяемый офисный пакет с открытым исходным кодом;
 4. Информационно-справочная система: Система КонсультантПлюс (КонсультантПлюс);
 5. Информационно-правовое обеспечение Гарант: Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ» (Система ГАРАНТ);
- Перечень используемого программного обеспечения указан в п.12 данной рабочей программы дисциплины.

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

12.1. Учебная аудитория для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения.

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели (стол, стул) по количеству обучающихся; комплект мебели для преподавателя; доска (маркерная).

Технические средства обучения:

Компьютер в сборе для преподавателя, проектор, экран, колонки

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

Windows 10, КонсультантПлюс, Kaspersky Endpoint Security.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:

Яндекс Браузер, LibreOffice, МТС Линк.

Подключение к сети «Интернет» и обеспечение доступа в электронную информационно-образовательную среду ММУ.

12.2. Помещение для самостоятельной работы обучающихся.

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели (стол, стул) по количеству обучающихся; комплект мебели для преподавателя; доска (маркерная).

Технические средства обучения:

Компьютер в сборе для преподавателя; компьютеры в сборе для обучающихся; колонки; проектор, экран.

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

Windows Server 2016, Windows 10, Microsoft Office, КонсультантПлюс, Kaspersky Endpoint Security.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:

Яндекс Браузер, LibreOffice, МТС Линк, Gimp, Paint.net, AnyLogic, Inkscape.

Помещение для самостоятельной работы обучающихся оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ММУ.

13.Образовательные технологии, используемые при освоении дисциплины

Для освоения дисциплины используются как традиционные формы занятий – лекции (типы лекций – установочная, вводная, текущая, заключительная, обзорная; виды лекций – проблемная, визуальная, лекция конференция, лекция консультация); и семинарские (практические) занятия, так и активные и интерактивные формы занятий - деловые и ролевые игры, решение ситуационных задач и разбор конкретных ситуаций.

На учебных занятиях используются технические средства обучения мультимедийной аудитории: компьютер, монитор, колонки, настенный экран, проектор, микрофон, пакет программ Microsoft Office для демонстрации презентаций и медиафайлов, видеопроектор для демонстрации слайдов, видеосюжетов и др. Тестирование обучаемых может осуществляться с использованием компьютерного оборудования университета.

13.1. В освоении учебной дисциплины используются следующие традиционные образовательные технологии:

- чтение проблемно-информационных лекций с использованием доски и видеоматериалов;
- семинарские занятия для обсуждения, дискуссий и обмена мнениями;
- контрольные опросы;
- консультации;
- самостоятельная работа студентов с учебной литературой и первоисточниками;
- подготовка и обсуждение рефератов (проектов), презентаций (научно-исследовательская работа);
- тестирование по основным темам дисциплины.

13.2. Активные и интерактивные методы и формы обучения

Из перечня видов: («мозговой штурм», анализ НПА, анализ проблемных ситуаций, анализ конкретных ситуаций, инциденты, имитация коллективной профессиональной деятельности, разыгрывание ролей, творческая работа, связанная с освоением дисциплины, ролевая игра, круглый стол, диспут, беседа, дискуссия, мини-конференция и др.) используются следующие:

- диспут;
- анализ проблемных, творческих заданий, ситуационных задач;
- ролевая игра;
- круглый стол;
- мини-конференция;
- дискуссия;
- беседа.

13.3. Особенности обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)

При организации обучения по дисциплине учитываются особенности организации взаимодействия с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее – инвалиды и лица с ОВЗ) с целью обеспечения их прав. При обучении учитываются особенности их психофизического развития, индивидуальные возможности и при необходимости обеспечивается коррекция нарушений развития и социальная адаптация указанных лиц.

Выбор методов обучения определяется содержанием обучения, уровнем методического и материально-технического обеспечения, особенностями восприятия учебной информации

студентов с инвалидностью и студентов с ограниченными возможностями здоровья и т.д. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе.

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение и дистанционные образовательные технологии предусматривают возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечены печатными и электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Кадровый аудит и консалтинг

<i>Направление подготовки</i>	Управление персоналом
<i>Код</i>	38.03.03
<i>Направленность (профиль)</i>	Управление персоналом организации и государственной службы
<i>Квалификация выпускника</i>	бакалавр

1. Перечень кодов компетенций, формируемых дисциплиной в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Профессиональные		ПК-4

2. Компетенции и индикаторы их достижения

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
ПК-4	Способен использовать знания научной организации и нормирования труда, проводить анализ работ и рабочих мест, эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	ПК-4.1. использует в своей деятельности основы научной организации и нормирования труда ПК-4.2. применяет на практике проведение анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности персонала ПК-4.3. обладает навыками организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и формирования команды ПК-4.4. применяет на практике кадровый консалтинг, использует основные методы оценки его эффективности, методы и основные этапы аудита персонала ПК-4.5. использует механизмы выдвижения в лидеры

3. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине и критериев оценки результатов обучения по дисциплине

3.1. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине.

Планируемые результаты обучения по дисциплине представлены дескрипторами (знания, умения, навыки).

Дескрипторы по дисциплине	Знать	Уметь	Владеть
Код компетенции	ПК-4		

	Знать научную организацию и нормирование труда, сущность, содержание, функции и этапы кадрового консалтинга, основные методы оценки эффективности кадрового консалтинга, методы и основные этапы аудита персонала, виды аудита персонала; современные законодательные, нормативные документы и методические материалы, регулирующие консалтинговую и аудиторскую деятельность	применять на практике кадровый консалтинг, реализовывать основные методы оценки эффективности кадрового консалтинга, методы и основные этапы аудита персонала, проводить анализ работ и анализ рабочих мест, оптимизацию норм обслуживания и численности, эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики	навыками реализации этапов кадрового консалтинга, основных методов оценки эффективности кадрового консалтинга, основных этапов аудита персонала, анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики; инструментарием проведения кадрового консалтинга и аудита в области управления персоналом; методами планирования и бюджетирования текущей деятельности организации, касающейся управления персоналом; навыками оценки эффективности работы с персоналом; методами решения кадровых проблем организации; методами оценки эффективности консалтинговой и аудиторской деятельности организации; методами анализа и оценки кадровой
--	--	---	--

			отчетности организации
--	--	--	---------------------------

3.2. Критерии оценки знаний студентов

Шкала оценив ания	Индикаторы достижения	Показатели оценивания результатов обучения
ОТЛИЧНО/Зачтено	Знает:	- студент глубоко и всесторонне усвоил материал, уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - на основе системных научных знаний делает квалифицированные выводы и обобщения, свободно оперирует категориями и понятиями.
	Умеет:	- студент умеет самостоятельно и правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, используя научные понятия, ссылаясь на нормативную базу.
	Владеет:	- студент владеет рациональными методами (с использованием рациональных методик) решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении продемонстрировал навыки - выделения главного, - связкой теоретических положений с требованиями руководящих документов, - изложения мыслей в логической последовательности, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
ХОРОШО/Зачтено	Знает:	- студент твердо усвоил материал, достаточно грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - затрудняется в формулировании квалифицированных выводов и обобщений, оперирует категориями и понятиями, но не всегда правильно их верифицирует.
	Умеет:	- студент умеет самостоятельно и в основном правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, не в полной мере используя научные понятия и ссылки на нормативную базу.
	Владеет:	- студент в целом владеет рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении смог продемонстрировать достаточность, но не глубинность навыков - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности.

		- связки теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
УДОВОЛЕТВИТЕЛЬНО/Зачтено	Знает:	- студент ориентируется в материале, однако затрудняется в его изложении; - показывает недостаточность знаний основной и дополнительной литературы; - слабо аргументирует научные положения; - практически не способен сформулировать выводы и обобщения; - частично владеет системой понятий.
	Умеет:	- студент в основном умеет решить учебно-профессиональную задачу или задание, но допускает ошибки, слабо аргументирует свое решение, недостаточно использует научные понятия и руководящие документы.
	Владеет:	- студент владеет некоторыми рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении продемонстрировал недостаточность навыков - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности. - связки теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
НЕУДОВОЛЕТВИТЕЛЬНО/Не зачтено	Знает:	- студент не усвоил значительной части материала; - не может аргументировать научные положения; - не формулирует квалифицированных выводов и обобщений; - не владеет системой понятий.
	Умеет:	студент не показал умение решать учебно-профессиональную задачу или задание.
	Владеет:	не выполнены требования, предъявляемые к навыкам, оцениваемым “удовлетворительно”.

При ответе на вопросы в рамках прохождения промежуточной аттестации (зачет/зачет с оценкой/ экзамен) допускается вольная формулировка ответа, по смыслу раскрывающая содержание ответа, указанного в фонде оценочных средств, в качестве верного ответа.

4. Типовые контрольные задания (закрытого, открытого и иного типа) для проведения промежуточной аттестации, необходимые для оценки достижения компетенции, соотнесенной с результатами обучения по дисциплине

ТЕСТИРОВАНИЕ

9 СЕМЕСТР

ПК-4

1. Информация, поставляемая при консалтинге, должна отвечать требованиям:

- а) релевантность;
- б) понятность;
- в) своевременность;
- г) достоверность;
- д) полнота;
- е) регулярность;
- ж) полезность;
- з) все вышеперечисленное.**

Ответ: з) все вышеперечисленное

2. Смысл метода декомпозиции заключается:

- а) он позволяет расчленить сложные явления на более простые с помощью логических, графических и цифровых моделей;**
- б) он позволяет изучить влияние каждого фактора в отдельности на формирование системы управления персоналом;
- в) он позволяет сравнить существующую систему управления персоналом с подобной системой «идеальной» организации, с нормативным состоянием или состоянием в прошлом периоде.

Ответ: а) он позволяет расчленить сложные явления на более простые с помощью логических, графических и цифровых моделей

3. Аудит подразумевает:

- а) проверку состояния финансово-хозяйственной деятельности предприятия;
- б) разработку предложений по оптимизации хозяйственной деятельности;
- в) ведение и восстановление учета;
- г) процедуру независимой оценки деятельности организации.**

Ответ: г) процедуру независимой оценки деятельности организации.

4. Аудит персонала подразумевает оценку:

- а) налоговой системы;
- б) системы мотивации;

- в) системы обучения;
- г) политики развития персонала.

Ответ: г) политики развития персонала

5. Аудит персонала — это:

- а) проверка данных об использовании рабочего времени;
- б) оценка достоверности финансовой отчетности;
- в) проверка кадровой документации;
- г) независимая экспертиза личностного потенциала сотрудников;
- д) система мероприятий по сбору информации, ее анализу и оценке на этой основе эффективности деятельности предприятия в области управления персоналом, организации труда и регулированию социально-трудовых отношений.

Ответ: д) система мероприятий по сбору информации, ее анализу и оценке на этой основе эффективности деятельности предприятия в области управления персоналом, организации труда и регулированию социально-трудовых отношений

6. Такой показатель эффективности работы служащих, как абсентеизм измеряет:

- а) степень удовлетворенности работников;
- б) количество самовольных невыходов на работу;
- в) текучесть кадров;
- г) количество жалоб.

Ответ: б) количество самовольных невыходов на работу

7. Осуществление аудиторской проверки состоит из этапов:

- а) выявления; обработки информации и выводов;
- б) тестирования; сбора информации и отчета;
- в) подготовительного; сбора, обработки и анализа информации;
- г) сбора информации, обработки и заключения;
- д) разработки подходов к проведению проверки; сбора, обработки и анализа информации, аудиторского заключения.

Ответ: д) разработки подходов к проведению проверки; сбора, обработки и анализа информации, аудиторского заключения

8. Аудиторское заключение представляется в обязательном порядке аудиторской фирмой:

- а) только клиенту;
- б) клиенту и местной налоговой службе;
- в) клиенту и всем пользователям отчетности клиента по их требованию;
- г) начальнику отдела кадров;
- д) всем заинтересованным лицам.

Ответ: в) клиенту и всем пользователям отчетности клиента по их требованию

9. Аудиторский риск — это:

- а) опасность необнаружения ошибок системой внутреннего контроля клиента;
- б) опасность необнаружения существенных ошибок в процессе проведения выборочной проверки;
- в) опасность составления неверного заключения о результатах предварительного аудита;
- г) заключение аудитора на основании данных тестирования линейных руководителей;
- д) искажение информации по причине разветвленности коммуникационных связей.

Ответ: б) опасность необнаружения существенных ошибок в процессе проведения выборочной проверки

10. Аудиторскими доказательствами являются:

- а) информация, собранная аудитором в ходе проверки;**
- б) аудиторский отчет;
- в) аудиторская программа;
- г) стандарты аудита;
- д) рекомендации аудитора.

Ответ: а) информация, собранная аудитором в ходе проверки

11. Основным документом, регламентирующим взаимоотношения клиента и аудитора, является:

- а) договор на проведение аудиторской проверки;**
- б) письмо-обязательство о согласии на проведение аудита;
- в) национальные стандарты аудита;
- г) договор-подряд на проведение сопутствующих аудиторских услуг;
- д) план и программа аудита.

Ответ: а) договор на проведение аудиторской проверки

12. Периодичность проведения аудита персонала:

- а) оперативный, плановый, рядовой и внештатный;
- б) текущий, ежегодный, квартальный и плановый;
- в) текущий, оперативный, регулярный и панельный;**
- г) регулярный, плановый, заказной и оперативный;
- д) регулярный, панельный и рядовой.

Ответ: в) текущий, оперативный, регулярный и панельный

13. Цель аудита персонала:

- а) мониторинг системы управления;
- б) выявление соответствия кадрового потенциала целям организации;**
- в) выявление социальных проблем (рисков);
- г) повышение эффективности управления персоналом;
- д) оптимизация кадрового состава.

Ответ: б) выявление соответствия кадрового потенциала целям организации

14. Основной целью аудита в соответствии с Федеральным законом «Об аудиторской деятельности» является:

- а) изучение результатов хозяйственной деятельности и выработка предложений по их улучшению;
- б) составление и заполнение бухгалтерской (финансовой) отчетности, расчетов по налогам, проведение хозяйственных операций в бухгалтерском учете;
- в) независимая проверка бухгалтерской (финансовой) отчетности аудируемого лица в целях выражения мнения о достоверности такой отчетности;**
- г) сокращение затрат на управление персоналом.

Ответ: в) независимая проверка бухгалтерской (финансовой) отчетности аудируемого лица в целях выражения мнения о достоверности такой отчетности

15. Аудитор — это:

- а) физическое лицо, получившее квалификационный аттестат аудитора и являющееся членом одной из саморегулируемых организаций аудиторов;
- б) любой сотрудник аудиторской организации, участвующий в проведении аудита;
- в) сотрудник, участвующий в проведении аудиторской проверки, но не несущий ответственности за ее результаты;
- г) любой человек, проверяющий хозяйствующий объект.

Ответ: а) физическое лицо, получившее квалификационный аттестат аудитора и являющееся членом одной из саморегулируемых организаций аудиторов

16. В зависимости от периодичности проведения выделяют следующий вид социального аудита:

- а) полный;
- б) перспективный;
- в) управленческий;
- г) инициативный;
- д) внутренний.

Ответ: г) инициативный

17. Частным случаем кадрового аутсорсинга, когда происходит полная передача обязанностей по оформлению и ведению кадрового делопроизводства компании, является

- а) аутстаффинг
- б) внешняя кадровая служба
- в) мониторинг
- г) лизинг персонала

Ответ: а) аутстаффинг

18. Исследовательский подход к аудиту персонала, при котором фирма приглашает консультантов, называется

- а) стратегический
- б) управленческий
- в) сравнительный
- г) привлечение внешних экспертов

Ответ: г) привлечение внешних экспертов

19. 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

Ответ: в) восстановление кадрового делопроизводства

20. Характерная черта управленческого консультирования

- а) независимость
- б) эффективность
- в) неопределенность

Ответ: а) независимость

21. Задание на соответствие. Установите соответствие между вопросами и ответами:

	Вопрос		Ответ
1	Основоположник социометрии	А	Бихевиоризм
2	Вывод из кадрового состава организации кадровой единицы (или целого отдела) с целью передачи определенного участка работы сторонней организации	Б	Дж. Морено
3	Основоположник «Теории научного управления»	В	Аутсорсинг
4	Влияние стимулов и реакций на поведение человека в организации изучает	Г	Ф. Тейлор

Заполните соответствующие буквы под цифрами:

1	2	3	4

Ответ: 1-Б, 2-В, 3-Г, 4-А.

22. Задание на соответствие. Установите соответствие между вопросами и ответами:

	Вопрос		Ответ
1	Характерные черты классических стилей руководства проанализированы в теории	А	Бенчмаркинг
2	Экспериментальный метод психодиагностики, применяемый в эмпирических социологических исследованиях, а также метод измерения и оценки различных психологических качеств и состояний индивида	Б	Фидбек
3	Процесс определения, понимания и адаптации имеющихся примеров эффективного функционирования	В	Тестирование
4	Предоставление информации сотруднику о результатах его работы, поведения, действиях (обратная связь)	Г	Курт Левин

Заполните соответствующие буквы под цифрами:

1	2	3	4

Ответ: 1-Г, 2-В, 3-А, 4-Б.

Примерный список вопросов для промежуточной аттестации

1. Сущность и содержание кадрового консалтинга
2. Цели, задачи и функции кадрового консалтинга
3. Современные направления кадрового консалтинга
4. Методы кадрового консалтинга
5. Становление и развитие кадрового консалтинга как сферы практической деятельности в России и за рубежом
6. Международная классификация консультационных услуг
7. Российская классификация консультационных услуг
8. Виды консультационных услуг
9. Становление и развитие управленческого консалтинга
10. Виды управленческого консалтинга
11. Консультирование в области общего и стратегического управления организацией
12. Консультирование по вопросам повышения производительности и эффективности
13. Реструктуризация компаний: общая характеристика феномена
14. Виды реструктуризаций организаций: слияния, поглощения, сетевые объединения
15. Преобразования организационных структур и связанные с ними кадровые вопросы
16. Понятие и содержание аутсорсинга
17. Инсорсинг, его назначение
18. Кадровое консультирование по подбору персонала
19. Кадровое консультирование по мотивации персонала
20. Кадровое консультирование по управлению персоналом в условиях кризиса предприятия
21. Основные технологии кадрового консалтинга: реинжиниринг бизнеспроцессов, бенчмаркинг, концепция «Шесть сигм», метод Mc Kinsey, метод всеобщего управления качеством
22. Основные этапы кадрового консультирования: подготовка к консультированию, диагностика проблемы, планирование действий, внедрение изменений
23. Кадровый аудит: понятие и сущность
24. Основные технологии и методы кадрового аудита
25. Опыт кадрового аудирования в России и за рубежом
26. Правовые основы аудиторской деятельности
27. Понятие обязательного аудита
28. Процедура аттестации аудиторов
29. Лицензирование аудиторской деятельности
30. Стандарты аудиторской деятельности
31. Виды аудиторских услуг.
32. Управленческий аудит
33. Сопутствующие виды аудиторских услуг
34. Аудиторская проверка
35. Аудиторские доказательства
36. Аудиторская выборка
37. Аудиторское заключение
38. Контроль качества аудита
39. Аудит персонала в системе управления персоналом организации
40. Аудит рабочих мест

41. Аудит найма
42. Аудит увольнений
43. Аудит заработной платы
44. Аудит условий и безопасности труда
45. Аудит служб управления персоналом
46. Аудит персонала государственной службы
47. Консалтинг государственных служащих
48. Эффективность аудита
49. Влияние аудита персонала на стратегию его развития
50. Современные тенденции аудита персонала в организации

Задания для проверки умений и навыков применения студентами теоретических знаний при решении широкого круга проблемно-аналитических и практических учебно-профессиональных задач, типовых задач:

Типовые вопросы

1. Понятие кадрового консалтинга и аудита персонала.
2. Предмет и объекты изучения дисциплины, их актуальность и значимость в условиях рыночной экономики.
3. Основные цели и задачи кадрового консалтинга и аудита.
4. Современные подходы к определению кадрового консалтинга.
5. Актуальность этого вида деятельности, его практический смысл, социальное и организационное значение.
6. Основные источники информации, используемые при проведении аудита в социально-трудовой сфере: законы и инструкции; трудовые показатели.
7. Нормативно-правовое обеспечение в области кадрового консалтинга и аудита.
8. Основные источники развития организационного консультирования (школа групповой динамики К. Левина).
9. Развитие социометрии Дж. Морено.
10. Практика лабораторного тренинга (Т-группы) В. Бенниса.
11. Исследования межгрупповых отношений М. Шерифа).
12. Развитие рынка консалтинговых услуг. Зарубежный и отечественный опыт управленческого консультирования.
13. Современные подходы к исследованию организационного развития: трансформационное и эволюционное направление (структурное и процессуальное).
14. Специфика процесса консультирования в российских организациях, в.т.ч. в государственных службах.
15. Кадровый консалтинг как направление управленческого консультирования. Сущность и содержание кадрового консалтинга.
16. Методологические подходы к кадровому консалтингу.
17. Виды кадрового консалтинга.
18. Отечественный и зарубежный рынок кадрового консалтинга.
19. Персонал организации, его деятельность, как объект аудита.
20. Сущность и основные элементы концепции аудита персонала.
21. Цели и задачи аудита персонала.
22. Методологические подходы к аудиту персонала организации
23. Основные аспекты аудита в трудовой сфере: организационно-технологический, социально-психологический, экономический.

24. Содержание и процедуры кадрового консалтинга.
25. Оптимизация системы управления персоналом как основная цель кадрового консалтинга. Основные этапы оптимизации системы управления персоналом: предварительная диагностика состояния системы управления персоналом, реорганизация подсистем управления персоналом, внедрение и сопровождение.
26. Оптимизация организационной и функциональной структуры системы управления персоналом.
27. Оптимизация функций управления персоналом.
28. Оптимизация технологий управления персоналом.
29. Методы кадрового консалтинга: бенчмаркинг, кадровый мониторинг, кадровый контроллинг, технологии Assessment Centre и др.
30. Оформление результатов кадрового консалтинга. Оценка эффективности кадрового консалтинга.
31. Цели и содержание этапов аудита.
32. Основные этапы аудита: подготовительный, сбор информации, анализ и обработка информации, оценка эффективности аудиторской проверки.
33. Виды аудита персонала.
34. Методы аудита персонала.
35. Направления аудита персонала. Аудит рабочих мест: аудит производительности, аудит укомплектованности, аудит развития персонала, стратегический аудит.
36. Аудит найма.
37. Аудит увольнений.
38. Аудит вознаграждений.
39. Аудит условий и безопасности труда.
40. Аудит работы служб управления персоналом.
41. Государственная служба как объект кадровой политики
42. Методы и алгоритмы проведения внутреннего кадрового аудита в государственном органе.
43. Порядок оформления результатов проведения внутреннего кадрового аудита в государственной службе.

Темы творческих проектов (эссе)

1. Взаимосвязь кадрового консалтинга и аудита: их роль для эффективности работы персонала предприятия
2. Организация работы кадровых консультантов на предприятии
3. Кадровая отчетность предприятия как информационная база кадрового консалтинга
4. Возможности привлечения кадровых консультантов на предприятии
5. Управление стоимостью кадровых услуг на предприятии
6. Бюджетирование затрат на кадровый консалтинг организации
7. Характеристика опыта развития консалтинга в России и за рубежом.
8. Сравнительный анализ международной и российской классификации консультационных услуг.
9. Становление и развитие управленческого консалтинга в РФ
10. Взаимосвязь кадрового консалтинга и аудита: их роль для эффективности работы персонала предприятия
11. Управление стоимостью аудита на предприятии
12. Характеристика опыта развития аудит в России и за рубежом

13. Становление и развитие аудита в РФ
14. Лицензирование аудиторской деятельности.

Типовые проблемно-аналитические задания

Задание 1

Изучить, написать краткие характеристики и привести примеры ситуаций по видам кадрового консалтинга.

Таблица 1

Характеристика видов кадрового консалтинга.

№ п/п	Вид кадрового консалтинга	Краткая характеристика, пример ситуации	Примечания, пример организации, ссылки

Задание 2

Выписать основные нормативно-правовые акты и статьи, связанные с обеспечением безопасности труда и здоровья персонала организации, оформить результаты в виде таблицы.

Таблица 2

Характеристика основных статей базовых нормативно-правовых актов, изменений за последние 3 года гг., влияющие на процедуру кадрового консалтинга и аудита организации.

№ п/п	Нормативно-правовой акт	Краткая характеристика, статья	Примечания, даты

Задание 3

Описать основные условия коллективного договора и трудового контракта организации для сотрудников

Задание 4

Составьте словарь основных понятий деловой коммуникации. Консультационные услуги (консалтинг), кадровый консалтинг, аутсорсинг, аутстаффинг, тимбилдинг, кадровый аутсорсинг, аудит персонала, кадровый контроллинг.

Задание 5

Выберите из предложенного перечня основные принципы реинжиниринга бизнес-процессов как метода анализа и решения проблем в управленческом консалтинге: а) несколько

рабочих процедур объединяются в одну, т.е. происходит горизонтальное сжатие процесса (по имеющимся оценкам, горизонтальное сжатие ускоряет выполнение процесса примерно в 10 раз); б) исполнители принимают самостоятельные решения, т.е. осуществляется не только горизонтальное, но и вертикальное сжатие процессов (наделение сотрудников большими полномочиями и увеличение роли каждого из них приводят к значительному повышению их отдаче); в) шаги процесса выполняются в естественном порядке; г) процессы имеют различные варианты исполнения (тот или иной вариант выбирается в зависимости от конкретной ситуации, состояния и т.д.); д) работа выполняется в том месте (подразделении, отделе), где это целесообразно (устраняется излишняя интеграция, что приводит к повышению эффективности процесса в целом); е) уменьшается количество проверок и управляющих воздействий; ж) минимизируется количество согласований путем сокращения внешних точек контакта; з) единая точка контакта обеспечивается уполномоченным менеджером (в тех случаях, когда шаги процесса либо сложны, либо распределены таким образом, что их не удастся объединить силами небольшой команды). и) снижение издержек (обычно является основной задачей); к) увеличение объемов производства продукции при одновременном снижении удельных издержек; л) улучшение качества и сервиса, ориентированное главным образом на повышение уровня обслуживания клиентов и увеличение доходов, которые получают потребители; м) выбор объекта реконструкции и инвестиций по методу эталонной практики; н) решение об аутсорсинге, т.е. о необходимости передачи части производственных или административных функций компании на контрактной основе сторонней организации; о) проведение реорганизации компании.

Задание 6

На примере конкретной организации провести аудит в трех основных аспектах:

- организационно-технологическом (провести анализ данных, относящихся к программам развития трудовых ресурсов, в том числе показателей текучести кадров, жалоб, прогулов, невыходов на работу, производственного травматизма, отношения персонала к работе и степени удовлетворенности трудом
- социально-психологическом. Оценить социально-трудовые отношения на предприятии, основные факторы трудовой мотивации и резервы совершенствования деятельности фирмы с субъективных позиций, используя метод экспертной многокритериальной оценки, отзывы об организации, данные и рейтинги в интернет-ресурсах.)
- экономическом. Оценить уровень конкурентоспособности предприятия в трудовой сфере (сравнить экономические и социальные показатели деятельности предприятия с законодательно установленными нормами и нормативами или со средними и лучшими в отрасли показателями на аналогичных предприятиях);
- оценить эффективность функционирования служб управления трудовыми ресурсами, выявить их роль в повышении конкурентоспособности предприятия;
- оценить экономическую эффективность самого аудита, сравнение затрат на проведение аудиторской проверки с ее результатами).