



Федеральное агентство по рыболовству
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Калининградский государственный технический университет»
(ФГБОУ ВО «КГТУ»)

УТВЕРЖДАЮ
Директор института

Фонд оценочных средств
(приложение к рабочей программе дисциплины)
**«КАДРОВЫЙ КОНСАЛТИНГ И АУДИТ
СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ»**

основной профессиональной образовательной программы магистратуры
по направлению подготовки
38.04.02 МЕНЕДЖМЕНТ

Программа магистратуры
«СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»

ИНСТИТУТ
РАЗРАБОТЧИК

институт экономики и управления
кафедра менеджмент

1 РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ, ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ

1.1 Результаты освоения дисциплины

Таблица 1 – Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с установленными компетенциями

Код и наименование компетенции	Дисциплина	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями
ПК-1 Способен разрабатывать и внедрять систему стратегического управления персоналом организации; ПК-2 Способен администрировать процессы стратегического управления персоналом и разрабатывать соответствующий документооборот	Кадровый консалтинг и аудит системы управления персоналом	знать: - цели и задачи кадрового аудита и консалтинга; - основные направления кадрового аудита и оценки эффективности управления персоналом; - методы и инструментарий кадрового аудита; уметь: - определять цели, задачи и направления кадрового аудита и оценки эффективности управления персоналом в соответствии со стратегическими планами организации; - выбирать и применять методы и инструментарий кадрового аудита; - выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые и экономические проблемы, находить пути их решения и разрабатывать систему мер по их практической реализации. владеть: -навыками кадрового аудита; - навыками кадрового консалтинга

1.2 К оценочным средствам текущего контроля успеваемости относятся:

- тестовые задания открытого и закрытого типов.

К оценочным средствам для промежуточной аттестации относятся:

- типовые задания по курсовой работе;
- экзаменационные задания по дисциплине, представленные в виде тестовых заданий закрытого и открытого типов.

1.3 Критерии оценки результатов освоения дисциплины

Универсальная система оценивания результатов обучения включает в себя системы оценок: 1) «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»; 2) «зачтено», «не зачтено»; 3) 100 – балльную/процентную систему и правило перевода оценок в пятибалльную систему (табл. 2).

Таблица 2 – Система оценок и критерии выставления оценки

Система оценок Критерий	2	3	4	5
	0-40%	41-60%	61-80 %	81-100 %
	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
	«не зачтено»	«зачтено»		
1 Системность и полнота знаний в отношении изучаемых объектов	Обладает частичными и разрозненными знаниями, которые не может научно-корректно связывать между собой (только некоторые из которых может связывать между собой)	Обладает минимальным набором знаний, необходимым для системного взгляда на изучаемый объект	Обладает набором знаний, достаточным для системного взгляда на изучаемый объект	Обладает полнотой знаний и системным взглядом на изучаемый объект
2 Работа с информацией	Не в состоянии находить необходимую информацию, либо в состоянии находить отдельные фрагменты информации в рамках поставленной задачи	Может найти необходимую информацию в рамках поставленной задачи	Может найти, интерпретировать и систематизировать необходимую информацию в рамках поставленной задачи	Может найти, систематизировать необходимую информацию, а также выявить новые, дополнительные источники информации в рамках поставленной задачи
3 Научное осмысление изучаемого явления, процесса, объекта	Не может делать научно корректных выводов из имеющихся у него сведений, в состоянии проанализировать только некоторые из имеющихся у него сведений	В состоянии осуществлять научно корректный анализ предоставленной информации	В состоянии осуществлять систематический и научно корректный анализ предоставленной информации, вовлекает в исследование новые релевантные задачи данные	В состоянии осуществлять систематический и научно-корректный анализ предоставленной информации, вовлекает в исследование новые релевантные поставленной задаче данные, предлагает новые ракурсы поставленной задачи
4 Освоение стандартных алгоритмов решения профессиональных задач	В состоянии решать только фрагменты поставленной задачи в соответствии с заданным алгоритмом, не освоил предложенный алгоритм, допускает ошибки	В состоянии решать поставленные задачи в соответствии с заданным алгоритмом	В состоянии решать поставленные задачи в соответствии с заданным алгоритмом, понимает основы предложенного алгоритма	Не только владеет алгоритмом и понимает его основы, но и предлагает новые решения в рамках поставленной задачи

1.4 Оценивание тестовых заданий закрытого типа осуществляется по системе зачтено/ не зачтено («зачтено» – 41-100% правильных ответов; «не зачтено» – менее 40 % правильных ответов) или пятибалльной системе (оценка «неудовлетворительно» - менее 40 % правильных ответов; оценка «удовлетворительно» - от 41 до 60 % правильных ответов; оценка «хорошо» - от 61 до 80% правильных ответов; оценка «отлично» - от 81 до 100 % правильных ответов).

Тестовые задания открытого типа оцениваются по системе «зачтено/ не зачтено». Оценивается верность ответа по существу вопроса, при этом не учитывается порядок слов в словосочетании, верность окончаний, падежи.

2 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Компетенция ПК-1 Способен разрабатывать и внедрять систему стратегического управления персоналом организации;

Тестовые задания открытого типа:

1. Совокупность количественных и качественных характеристик работника, определяющих его возможности на основе изучения его трудового потенциала – это _____

Ответ: кадровый потенциал

2. Определенный порядок проведения аудита персонала – это _____

Ответ: модель кадрового аудита

3. Основными показателями издержек на содержание персонала являются:

Ответ: бюджет предприятия

4. Выводы аудитора о результатах проверки содержатся в _____

Ответ: аудиторском заключении

5. Показатель, характеризующий долю выпущенной продукции или оказанных услуг, приходящихся на единицу затрат труда – это _____

Ответ: производительность труда

6. Объектом кадрового аудита является _____

Ответ: система управления персоналом

7. Основой кадрового аудита является _____

Ответ: анализ трудовых показателей

8. Элементом системы внутреннего контроля является _____

Ответ: внутренний аудит

9. Основными направлениями оценки в ходе аудита персонала являются _____

Ответ: кадровые процессы

10. Установление меры затрат труда в виде норм труда на выполнение определенных операций (изготовление единиц продукции) или выполнение определенного объема работ в наиболее рациональных организационно-технических условиях – это _____

Ответ: нормирование труда

11. Какая система заработной платы является наиболее эффективной на тех видах работ, где у работников нет возможности влиять на увеличение объема деятельности:

Ответ: повременная

12. Необходимое количество работников с учетом числа рабочих мест и нормы времени их работы – это- _____ численность

Ответ: явочная

Тестовые задания закрытого типа:

13. Социальные результаты в ряде случаев поддаются стоимостной оценке, в частности

1. увеличение произведенной продукции (товаров, услуг)

2. повышение качества продукции вследствие более полной реализации трудового потенциала персонала

3. сокращение потребности в социальных льготах и компенсациях для нейтрализации или ослабления неблагоприятных условий труда

4. снижение затрат на персонал

14. При оценке эффективности управления персоналом следует исходить из:

1. поставленных перед системой управления персоналом целей и результатов производства.
2. поставленных перед системой управления целей и результатов производства
3. уменьшении ущерба от сокращения кадров вследствие роста удовлетворенности трудом
4. сокращение потребности в социальных льготах и компенсациях для нейтрализации или ослабления неблагоприятных условий труда

15. При анализе состояния подсистемы Кадры управления используют показатели

1. Численность управленческих кадров;
2. Профессиональный, квалификационный и возрастной состав
3. уровень регламентации функций
4. Степень регламентации оргструктуры

16. Оценка кадрового потенциала предполагает:

1. определение возможности работника (потенциала работника), занимающего это рабочее место;
2. оценку степени соответствия потенциала работника (кадрового потенциала работника) требованиям рабочего места.
3. оценку движения рабочей силы
4. оценку эффективности использования фонда заработной платы

Компетенция ПК-2: Способен администрировать процессы стратегического управления персоналом и разрабатывать соответствующий документооборот

Тестовые задания открытого типа:

17. Нижнюю границу цены рабочей силы характеризует:

Ответ: минимальная заработная плата

18. Оптимальная величина коэффициента текучести кадров, по данным специальных исследований, составляет _____

Ответ: 5-7%

19. Показатели _____ отражают влияние результатов осуществления проекта на доходы и расходы соответствующего бюджета

Ответ: бюджетной эффективности

20. При расчетах показателей _____ на уровне организации в состав результатов проекта включаются выручка от реализации произведенной продукции за вычетом, израсходованной на собственные нужды

Ответ: экономической эффективности

21. _____ в сфере управления персоналом — это повышение уровня мотивации персонала к высокопроизводительному труду:

Ответ: Социальная эффективность

22. При помощи _____ анализа изучают показатели, оказавшие непосредственное влияние на изменение производительности труда

Ответ: факторного

23. Основой для выработки и принятия решения по стимулированию труда персонала является _____

Ответ: оценка труда

24. При расчётах показателей _____ на уровне народного хозяйства в состав результатов проекта включаются (в стоимостном выражении) конечные производственные результаты, создаваемые участниками в ходе осуществления проекта

Ответ: экономической эффективности

25. Основной составляющей издержек на персонал является _____

Ответ: заработная плата

22. Проблема окупаемости затрат на рабочую силу рассматривается с позиции _____

Ответ: предприятия

26. Формирование _____ последствий проектов совершенствования системы и процессов управления персоналом за пределами организации проявляется в формировании благоприятного имиджа организации

Ответ: социальных

27. Характерная черта управленческого консультирования - _____

Ответ: независимость

28. Экспертное, процессное и обучающее консультирование представляют собой _____

Ответ: виды консультирования

Тестовые задания закрытого типа:

29. Определить последовательность этапов кадрового аудита:

А. Этап оценки и анализа системы управления персоналом за определенный (текущий) период или в динамике;

Б. Подготовительный этап;

В. Этап целеполагания;

Г. Этап формирования комплекса рекомендаций по совершенствованию системы управления персоналом организации

Ответ: В, Б, А, Г

30. Привести в соответствие группы методов кадрового аудита (список 1) и методы кадрового аудита (список 2)

Список 1: группы методов кадрового аудита	Список 2: методы кадрового аудита
1. организационно-статистические	А. - социологические опросы - анкетирование - индивидуальные и коллективные беседы - интервьюирования работников различных уровней и категорий
2. социально-психологические	Б. - сравнения экономических и социальных показателей деятельности организации с законодательно установленными нормами и нормативами - сравнения экономических и социальных показателей деятельности организации со среднеотраслевыми показателями - сравнения экономических и социальных показателей деятельности организации с лучшими в отрасли показателями
3. экономические	В. - проверка документации и отчетности - анализ трудовых показателей,

	свидетельствующих о результативности деятельности организации и ее персонала
4. комплексные	Г. - метод системного анализа - метод декомпозиции - метод функционально-стоимостного анализа - метод корреляционно-регрессионного анализа
	Д. - экспертно-аналитический метод - интервьюирования работников различных уровней и категорий - нормативный метод

Ответ: 1 –В, 2 - А, 3 – Б, 4-Г

31. К основным направлениям кадрового аудита относят:

- 1. Аудит эффективности управления персоналом**
- 2. Аудит функций системы управления персоналом**
3. Аудит персонала на уровне высшего руководства
4. Аудит персонала на уровне службы управления персоналом
5. Аудит персонала на уровне линейного руководства

32. Привести в соответствие уровни проведения кадрового аудита

Уровень проведения аудита	Оценка производится на уровне:
1.Стратегический	А. службы управления персоналом;
2.Управленческий	Б. высшего руководства;
3.Тактический	В. линейных руководителей.
	Г. специалистов службы управления персоналом

Ответ: 1 –Б, 2 - В, 3 – А

3 ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ НА КОНТРОЛЬНУЮ РАБОТУ, КУРСОВУЮ РАБОТУ/КУРСОВОЙ ПРОЕКТ, РАСЧЕТНО-ГРАФИЧЕСКУЮ РАБОТУ

Основная цель курсовой работы – закрепление, расширение и углубление знаний, полученных в теоретическом курсе, приобретение навыков разработки практических

рекомендаций в условиях большей, чем на практических занятиях, самостоятельности. Оценка курсовой работы («отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно») является экспертной и зависит от уровня усвоения и изложения магистрантом выбранной темы, наличия и сущности допущенных ошибок.

«Отлично» - ставится, если в курсовой работе присутствуют элементы научного творчества, используется современный теоретический и статистический материал по теме исследования, делается самостоятельный его анализ на основе знаний по данной теме, делаются самостоятельные выводы, дается аргументированная критика; студент правильно и уверенно отвечает на все вопросы рецензента;

«Хорошо» - ставится, если в работе используется современный теоретический и статистический материал по теме исследования, полно и всесторонне освещены вопросы темы, делаются самостоятельные выводы, но нет должной степени творчества; студент в целом правильно, но не всегда уверенно отвечает на все вопросы рецензента;

«Удовлетворительно» - ставится, если в курсовой работе используется современный теоретический и статистический материал по теме исследования, недостаточно полно освещены вопросы темы, отсутствуют самостоятельные выводы; студент не всегда может дать объяснения выводам, правильно отвечает не на все вопросы рецензента;

«Неудовлетворительно» - ставится, если в работе используется устаревший теоретический и статистический материал, недостаточно полно освещены вопросы темы, выводы отсутствуют либо не верны; студент не владеет материалом работы, не в состоянии дать объяснение выводам и положениям данной работы, не может ответить на вопросы рецензента.

Варианты тем курсовых работ с примерами их возможных структур, рекомендациями по содержанию отдельных разделов приведены в учебно-методическом пособии по изучению дисциплины.

Примеры типовых тем курсовых работ:

1. Аудит кадрового потенциала предприятия
2. Аудит функций системы управления персоналом предприятия.
3. Аудит формирования кадровой политики организации.
4. Аудит планирования персонала.
5. Аудит использования персонала.
6. Аудит подбора и отбора персонала.
7. Аудит профориентации и адаптации персонала.
8. Аудит обучения персонала.
9. Аудит работы с кадровым резервом.

10. Аудит служебно-профессионального продвижения и деловой карьеры.

Примерные варианты планов курсовых работ

Вариант 1

Тема: Аудит обучения персонала предприятия (на примере ООО «Мягкие игрушки»):

Введение

- 1 Теоретические основы аудита обучения персонала предприятия
 - 1.1 Сущность, цель, задачи и миссия аудита обучения персонала предприятия
 - 1.2 Технология аудита обучения персонала предприятия
 - 1.3 Информационное обеспечение аудита обучения персонала предприятия
- 2 Аудит обучения персонала ООО «Мягкие игрушки»
 - 2.1 Общая характеристика предприятия
 - 2.2 Аудит обучения персонала предприятия
 - 2.3 Аудиторское заключение
- 3 Совершенствование обучения персонала ООО «Мягкие игрушки»
 - 3.1 Рекомендации по совершенствованию обучения персонала предприятия
 - 3.2 Оценка эффективности разработанных рекомендаций

Заключение

Список использованных источников

Приложения

Вариант 2

Тема: Аудит системы мотивации персонала предприятия (на примере ООО «Мягкие игрушки»):

Введение

- 1 Теоретические основы аудита системы мотивации персонала предприятия
 - 1.1 Сущность, цель, задачи и миссия аудита системы мотивации персонала
 - 1.2 Технология аудита системы мотивации персонала предприятия
 - 1.3 Информационное обеспечение аудита системы мотивации персонала
- 2 Аудит системы мотивации персонала ООО «Мягкие игрушки»
 - 2.1 Общая характеристика предприятия
 - 2.2 Аудит системы мотивации персонала предприятия
 - 2.3 Аудиторское заключение
- 3 Совершенствование системы мотивации персонала ООО «Мягкие игрушки»

3.1 Рекомендации по совершенствованию системы мотивации персонала предприятия

3.2 Оценка эффективности разработанных рекомендаций

Заключение

Список использованных источников

Приложения

Дополнительные рекомендации по выполнению курсовой работы на примере темы: «Аудит обучения персонала предприятия».

Методические указания по выполнению первого (теоретического) раздела курсовой работы

Название 1 раздела «1 Теоретические основы аудита обучения персонала предприятия».

Название подраздела 1.1 для данной темы – " Сущность, цель, задачи и миссия аудита обучения персонала предприятия ".

Особенностью первого раздела курсового проекта является то, что он разрабатывается на основе обобщенного подхода к кадровому аудиту. При подготовке всех разделов курсового проекта необходимо придерживаться научного стиля изложения материала, что подразумевает обдуманность и обоснованность высказываний; точный отбор и экономное использование языковых средств; преобладание нормированной речи. Научный стиль изложения курсового проекта имеет ряд особенностей: 1) точность и краткость формулировок; 2) наличие логических причинно-следственных связей; 3) обзорный характер и объективность описаний; 4) использование специализированной терминологии.

Подраздел 1.1 должен включать в себя два основных составляющих элемента: 1) характеристику в целом кадрового аудита; 2) характеристику выбранного объекта аудита.

Для успешного выполнения не только данного подраздела, но и всего курсового проекта в целом необходимым является обоснованное определение понятия «кадрового аудита». Для этого следует всесторонне изучить подходы к определению данного понятия в литературе. При этом необходимо знать, что понятие – это опосредованное и обобщенное знание о предмете, раскрывающее его существенные объективные связи и отношения. Научное раскрытие содержания понятия предполагает необходимость дать ему определение, т. е. подвести данное понятие под ближайшее родовое понятие с указанием существенных признаков.

Студенту следует представить анализ подходов к аудиту обучения персонала, дать их сравнительную характеристику.

Название подраздела 1.2 для данной темы – «Технология аудита обучения персонала предприятия».

Особенностью данного подраздела курсового проекта является то, что он подробно раскрывает технологию кадрового аудита, включая технологию выбранного объекта аудита. Здесь необходимо достаточно детально описать алгоритм выбранного объекта, детально расписывая этап целеполагания, подготовительный этап, этап оценки и анализа, а также этап формирования комплекса рекомендаций по совершенствованию системы управления персоналом организации. Исходя из названия темы, студенту рекомендуется изложить все существующие подходы и методики кадрового аудита в рамках выбранной темы.

Студент должен обосновать выбор целевых показателей, представить методику их расчета и их сущность. Определить сущность аудиторского риска, его виды, проиллюстрировать элементы и определить задачи программы и плана аудита персонала, выделить существующие типы кадрового аудита.

Название подраздела 1.3 для данной темы – «Информационное обеспечение аудита обучения персонала предприятия».

Особенностью данного подраздела курсового проекта является то, студент должен представить подробный перечень информационного обеспечения, рассматривая его с точки зрения существующих групп информации, включая нормативные источники, а также перечень внутренних документов предприятия и кратко их охарактеризовать. Целесообразно рассмотреть существующие в аудите требования, предъявляемые к информационному обеспечению аудита.

Методические указания по выполнению второго (аналитического) раздела курсовой работы

Название второго раздела в рамках данной темы: Аудит обучения персонала ООО «Мягкие игрушки»

Основное содержание раздела – характеристика предприятия, кадровый аудит в рамках выбранной темы курсовой работы, разработка аудиторского заключения.

Название подраздела 2.1 для данной темы – "Общая характеристика предприятия".

Структура данного подраздела для всех вариантов тем является примерно одинаковой и, с учетом специфических особенностей каждого конкретной организации, выполняется по следующему алгоритму. Начать изложение данного подраздела рекомендуется с характеристики организационно-правовой формы предприятия, краткой исторической справки, основных видов деятельности, схемы организационной структуры предприятия, пояснить место и роль службы управления персоналом (отдела кадров), раскрыть тип

кадровой политики (пассивная, реактивная, превентивная, активная, рациональная, авантюристическая, открытая, закрытая). Также необходимо провести анализ кадровой службы по следующей схеме:

- численность и квалификационный уровень кадровой службы;
- оптимальность структуры кадровой службы;
- ответственность и полномочия;
- документационное обеспечение и др.

В подразделе 2.1 целесообразно представить основные показатели деятельности предприятия в динамике (обязательно за три последних отчетных периода).

Таблица 1 - Экономические показатели деятельности ООО "Мягкие игрушки"

Показатели	2022	2023	2024	Абсолютное изменение	
				22-23	23-24
Выручка, тыс. руб.					
Себестоимость, тыс. руб.					
Чистая прибыль, тыс. руб.					
Численность персонала, чел					
Производительность труда, тыс.руб./чел.					
Рентабельность продаж, %					

Набор показателей выбирается студентом самостоятельно, исходя из имеющейся информационного обеспечения. Следует учесть, что для характеристики предприятия достаточно порядка 5-7 показателей. Цель представления показателей – показать объемы деятельности предприятия, его положение на рынке и в целом эффективность деятельности предприятия.

Рекомендации для подраздела 2.2.

Название подраздела 2.2 для данной темы – " Аудит обучения персонала предприятия."

Цель данного подраздела, на основании представленной в подразделе 1.2 технологии кадрового аудита, провести аудит в рамках выбранной темы.

Следует учесть, что необходимо строго соблюдать существующую технологию кадрового аудита, акцентируя внимание на выполнение каждого этапа. При этом в данном подразделе необходимо апробировать все собранные теоретические знания на практике.

При оценке персонала предприятия следует учесть, что целесообразно проводить оценку рассматривая:

динамику и структуру персонала по основным признакам структурирования персонала (по категориям; по полу, по возрасту, по стажу, по гендерному признаку, по уровню образования, по уровню укомплектованности);

При этом необходимо иметь в виду, что:

Половозрастная структура персонала организации — это соотношение групп персонала по полу (мужчины, женщины) и возрасту. Возрастная структура характеризуется долей лиц соответствующих возрастов в общей численности персонала. При изучении возрастного состава рекомендуются следующие группировки: 16, 17, 18, 19, 20-24, 25-29, 30-34, 35-39, 40-44, 45-49, 50-54, 55-59, 60-64, 65 лет и старше.

Структура персонала по стажу может рассматриваться двояко: по общему стажу и стажу работы в данной организации. Общий стаж группируется по следующим периодам: до 16 лет, 16—20, 21 — 25, 26—30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37,38, 39, 40 лет и более. Стаж работы в данной организации характеризует стабильность трудового коллектива. Статистика выделяет следующие периоды: до 1 года, 1 — 4, 5-9, 10-14, 15-19, 20-24, 25-29, 30 лет и более.

Структура персонала по уровню образования (общему и специальному) характеризует выделение лиц, имеющих высшее образование, в том числе по уровню подготовки: бакалавр, полное высшее образование, магистр; незаконченное высшее (более половины срока обучения); среднее специальное; среднее общее; неполное среднее; начальное.

результаты оценки качества работы с кадрами (показатели движения персонала в динамике - обязательно за три последних отчетных периода).

Рекомендации для подраздела 2.3.

Название подраздела 2.3 для данной темы – Аудиторское заключение.

Следует помнить, что результатом аудита персонала всегда является аудиторское заключение о состоянии системы управления персоналом и кадровом потенциале организации, а также комплекс рекомендаций по совершенствованию системы управления персоналом и повышению эффективности формирования и использования кадрового потенциала организации для достижения ее стратегических целей.

В аудиторском заключении могут быть рассмотрены различные пути совершенствования системы управления персоналом, включая внедрение новых технологий (информационной, офисной, телекоммуникационной), сформулированы предложения по модификации существующих процедур управления, совершенствованию документации и документооборота и т. д.

Аудиторское заключение составляется в соответствии с основными уровнями аудита персонала:

- для руководства организации,
- для службы управления персоналом,
- для линейных руководителей.

Для руководителей организации аудиторское заключение содержит всю информацию, необходимую для улучшения кадровой работы в организации, включающую сведения относительно:

- соответствия деятельности службы управления персоналом стратегии организации;
- необходимости корректировки целей и задач службы в рамках стратегии организации;
- мнения работников и руководителей о пользе службы управления персоналом;
- проблем в социально-трудовой сфере и их значимости;
- модификации существующих процедур управления;
- социально-экономического и социально-психологического состояния кадрового потенциала;
- комплекса рекомендаций для необходимых изменений.

Для специалистов службы управления персоналом аудиторское заключение содержит информацию об областях хорошего и недостаточного исполнения функциональных обязанностей, рекомендации по совершенствованию их работы; отчет также включает сведения об оценке эффективности кадровой работы линейными руководителями и сравнительные данные по другим аналогичным организациям.

Для линейных руководителей в аудиторском заключении определяются проблемы в области управления персоналом, выявляются недостатки в методах управления, на основе этого формулируются рекомендации в виде целей и обязанностей линейных руководителей в области управления персоналом и рационализации организации труда персонала.

Методические указания по выполнению третьего (рекомендательного) раздела курсовой работы

Название третьего раздела в рамках данной темы: Рекомендации по совершенствованию обучения персонала предприятия

Название подраздела 3.1 для данной темы – " Рекомендации по совершенствованию обучения персонала предприятия "

Структура данного подраздела для всех вариантов тем является примерно одинаковой, с учетом специфических особенностей каждой конкретной организации, выполняется по следующему алгоритму.

Целесообразно начинать данный подраздел полученными положительными или отрицательными тенденциями, а также преимуществами или недостатками, полученными в результате проведенного кадрового аудита в изучаемой организации. При этом следует учесть, что рекомендации должны быть разработаны не в целом по повышению эффективности управления персоналом предприятия, а только в рамках выбранного объекта аудита. Разработанные рекомендации должны устранять выявленные в ходе аудита недостатки обучения персонала.

Целесообразно определить перспективные улучшения, после внедрения разработанных рекомендаций, т. е. с помощью логической цепочки выявить возможные улучшения.

Важно понимать, что не ставится цель оценить экономическую эффективность рекомендаций, а только лишь представить логические умозаключения по дальнейшему функционированию выбранного объекта аудита.

Рекомендации для подраздела 3.2. Название подраздела 3.2 для данной темы – "Оценка эффективности разработанных рекомендаций".

В данном подразделе оценивается эффективность, целесообразность, значимость разработанных в п.п. 3.1 рекомендаций. Необходимо показать, что разработанные рекомендации в п.п. 3.1 экономически целесообразны, также уделяется внимание социальному эффекту, который возникает после внедрения разработанных рекомендаций.

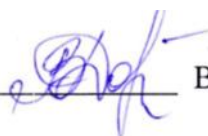
4 СВЕДЕНИЯ О ФОНДЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ И ЕГО СОГЛАСОВАНИИ

Фонд оценочных средств для аттестации по дисциплине «Кадровый консалтинг и аудит системы управления персоналом» представляет собой компонент основной профессиональной образовательной программы магистратуры по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (профиль Стратегическое управление персоналом).

Преподаватель-разработчик – к.э.н. Д.Л. Скопич

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен заведующим кафедрой менеджмента (протокол № 9 от 23.04.2025 г.).

Заведующая кафедрой


В. В. Дорофеева

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен методической комиссией института отраслевой экономики и управления (протокол № 4 от 25.04.2025 г.).

Председатель методической комиссии


И. А. Крамаренко