

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Вишневский Дмитрий Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 30.04.2025 11:55:50
Уникальный программный ключ:
03474917c4d012283e5ad996a48a5e70bf8da057

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНОБРНАУКИ РОССИИ)
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНБАССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ДонГТУ»)

Факультет экономики, управления и лингвистического
сопровождения
Кафедра финансов и бухгалтерского учёта



УТВЕРЖДАЮ
И.о. проректора
по учебной работе
Д.В. Мулов

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Кадровый консалтинг и аудит
(наименование дисциплины)

38.03.01 Экономика
(код, наименование направления)

Бухгалтерский учёт, анализ и аудит
(профиль подготовки)

Квалификация бакалавр
(бакалавр/специалист/магистр)
Форма обучения очная, очно-заочная
(очная, очно-заочная, заочная)

Алчевск, 2024

1 Цели и задачи изучения дисциплины

Цель: формирование компетенций, направленных на получение базовых представлений о современных технологиях кадрового консалтинга и аудита, способствующих удовлетворению потребностей современного бизнеса в оптимизации механизмов управления и поиску рациональных путей для решения кадровых задач.

Задачи:

- формирование системных представлений об общих положениях различных видов технологий консалтинга;
- развитие навыков эффективного использования опыта теоретических разработок и практических мероприятий по реализации консалтинговых услуг в сфере управления персоналом; развитие способностей формирования инновационных разработок, обоснования и принятия кадровых решений;
- обеспечение возможности формирования способности в принятии и оценке эффективных управленческих решений;
- обеспечение стремления персонала к наиболее эффективному взаимодействию и плодотворному сотрудничеству.

Дисциплина направлена на формирование профессиональных (ПК-3) компетенций выпускника.

2 Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Логико-структурный анализ дисциплины: входит в часть Блока 1 элективных дисциплин (модулей) по направлению подготовки 38.03.01 «Экономика», образовательная программа Финансы и бухгалтерский учёт.

Дисциплина реализуется кафедрой финансов и бухгалтерского учёта.

Основывается на базе дисциплин: «Аудит», «Международные стандарты аудита».

Является основой для изучения следующих дисциплин: «Научно-исследовательская работа», «Преддипломная (производственная) практика».

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 ак.ч. Программой дисциплины предусмотрены лекционные (36 ак.ч.), практические (18 ак.ч.) занятия и самостоятельная работа студента (54 ак.ч.).

Для очно-заочной формы обучения программой дисциплины предусмотрены лекционные (10 ак.ч.), практические (10 ак.ч.) занятия и самостоятельная работа студента (88 ак.ч.).

Дисциплина изучается на 4 курсе в 7 семестре для очной и очно-заочной форм обучения. Форма промежуточной аттестации – зачёт.

3 Перечень результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП ВО

Процесс изучения дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит» направлен на формирование компетенции, представленной в таблице 1.

Таблица 1 – Компетенции, обязательные к освоению

Содержание компетенции	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
Способен выполнять операции по планированию и проведению отдельных аудиторских процедур (действий), операций при оказании сопутствующих аудиту услуг, операций при оказании прочих услуг, связанных с аудиторской деятельностью; осуществлять документирование результатов выполненных аудиторских проверок	ПК-3	ПК-3.1. Разрабатывает стратегии (планы) и программы аудита с выбором приоритетных направлений проведения аудиторской проверки ПК-3.2. Определяет методы, способы и подходы к выполнению своей работы, собирает информацию из различных источников, систематизирует, обобщает и анализирует её ПК-3.3. Готовит и оформляет рабочие документы по результатам осуществления аудиторских процедур, операций при оказании сопутствующих аудиту услуг, операций при оказании прочих услуг, связанных с аудиторской деятельностью

4 Объём и виды занятий по дисциплине

Общая трудоёмкость учебной дисциплины составляет 3 зачётных единицы, 108 ак.ч.

Самостоятельная работа студента (СРС) включает проработку материалов лекций, подготовку к практическим занятиям, текущему контролю, выполнение индивидуального задания, самостоятельное изучение материала и подготовку к зачету.

При организации внеаудиторной самостоятельной работы по данной дисциплине используются формы и распределение бюджета времени на СРС для очной формы обучения в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2 – Распределение бюджета времени на СРС

Вид учебной работы	Всего ак.ч.	Ак.ч. по семестрам
		7
Аудиторная работа, в том числе:	108	108
Лекции (Л)	36	36
Практические занятия (ПЗ)	18	18
Лабораторные работы (ЛР)	-	-
Курсовая работа/курсовой проект	-	-
Самостоятельная работа студентов (СРС), в том числе:	54	54
Подготовка к лекциям	8	8
Подготовка к лабораторным работам	-	-
Подготовка к практическим занятиям / семинарам	8	8
Выполнение курсовой работы / проекта	-	-
Расчетно-графическая работа (РГР)	-	-
Реферат (индивидуальное задание)	8	8
Домашнее задание	8	8
Подготовка к контрольной работе	6	6
Подготовка к коллоквиуму	-	-
Аналитический информационный поиск	5	5
Работа в библиотеке	5	5
Подготовка к зачёту	6	6
Промежуточная аттестация – зачёт (З)	3	3
Общая трудоемкость дисциплины		
ак.ч.	108	108
з.е.	3	3

5 Содержание дисциплины

С целью освоения компетенции, приведенной в п.3 дисциплина разбита на 8 тем:

- тема 1 (Предмет, содержание и задачи курса «Кадровый консалтинг и аудит»);
- тема 2 (Теоретические основы и правовая база консалтинга и кадрового аудита);
- тема 3 (Основные направления и методология кадрового аудита);
- тема 4 (Технология проведения аудиторской экспертизы);
- тема 5 (Практика проведения организационно-кадрового аудита);
- тема 6 (Аудит социальной ответственности);
- тема 7 (Сущность, содержание и основные понятия кадрового консалтинга);
- тема 8 (Консультирование в области управления персоналом: содержание, основные направления, технологии проведения).

Виды занятий по дисциплине и распределение аудиторных часов для очной и очно-заочной формы приведены в таблице 3 и 4 соответственно.

Таблица 3 – Виды занятий по дисциплине и распределение аудиторных часов (очная форма обучения)

№ П/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционных занятий	Трудоемкость в ак.ч.	Темы практических занятий	Трудоемкость в ак.ч.	Тема Лабораторных занятий	Трудоемкость в ак.ч.
1	Предмет, содержание и задачи курса «Кадровый консалтинг и аудит»	Содержание и задачи курса «Кадровый консалтинг и аудит». Понятие кадрового консалтинга и аудита персонала. Предмет и объекты изучения, их актуальность и значимость в условиях рыночной экономики. Цели, задачи и содержание учебного курса. Сущность и содержание кадрового консалтинга и аудита. История, отечественный и зарубежный опыт. Необходимость кадрового консалтинга и аудита в различных условиях развития общества.	4	—	—	—	—
2	Теоретические основы и правовая база консалтинга и кадрового аудита	Аудит как форма диагностического исследования. Понятие «Аудит», «Аудиторская деятельность», «Аудитор». Цели, задачи, направления аудита: финансовый, управленческий, государственный, кадровый. Классификация аудиторской и консультационной деятельности. Внешний и внутренний аудит: основные характеристики, достоинства и недостатки. Принципы и методы организации и проведения аудита и консалтинга. Организация как объект аудита и роль консалтинга в совершенствовании ее деятельности. Общие представления о правовой основе аудита и консультирования. Нормативно – правовые документы по вопросам аудита. Федеральный закон «Об аудиторской деятельности».	4	Оценка систем внутреннего и внешнего аудита.	2	—	—

Продолжение таблицы 3

1	2	3	4	5	6	7	8
3	Основные направления и методология кадрового аудита	Сущность и основные элементы аудита персонала и кадрового консультирования. Цели и задачи аудита персонала. Основные направления и виды аудита. Основные этапы и уровни аудиторской проверки. Диагностика на стратегическом, на функциональном, на линейном уровне. Последовательность проведения аудита и консультирования персонала (основные этапы). Методологические подходы к аудиту персонала. Исследовательский подход к аудиту. Персонал в системе управления качеством. Диагностика работы с персоналом. Анализ трудовых показателей при аудите персонала. Место аудита в системе управления персоналом. Основные направления аудита.	4	Стратегия и программа аудита. Анализ трудовых показателей.	2	—	—
4	Технология проведения аудиторской экспертизы	Основные методы и инструменты сбора данных относительно деятельности управления персоналом. Исследовательские методы, подходы к проведению аудита персонала. Сравнительный подход. Экспертная оценка. Статистический подход. Методика проведения аудита персонала. Экспертный опрос.	4	Методика проведения аудита персонала.	2	—	—

Продолжение таблицы 3

1	2	3	4	5	6	7	8
5	Практика проведения организационно-кадрового аудита	Сущность и основные направления организационно-кадрового аудита. Нормативно – правовая база. Цели и задачи, предмет организационно-кадрового аудита. Классификации типов и уровней, этапов проведения аудита. Структура проведения организационно-кадрового аудита. Анализ кадровых процессов – направления деятельности организации по отношению к персоналу. Диагностика кадрового потенциала – качественные и количественные характеристики персонала.	6	Порядок проведения организационно-кадрового аудита	2	–	–
6	Аудит социальной ответственности	Социальная ответственность и социальный аудит в России. Понятие социального аудита. Подготовка и проведение социального аудита. Аудит корпоративной ответственности. Социальная ответственность. Проведение аудита социальной ответственности.	4	Порядок проведения аудита социальной ответственности	2	–	–
7	Сущность, содержание и основные понятия кадрового консалтинга	Консультирование как вид деятельности. История возникновения и развития консалтинга. Виды и области консультирования. Консультационная услуга, особенности консультационных услуг. Принципы управленческого консультирования. Классификация консалтинговых услуг. Основные стратегии работы, используемые консультантами.	4	Порядок предоставления услуг по кадровому консалтингу	4	–	–

Продолжение таблицы 3

1	2	3	4	5	6	7	8
8	Консультирование в области управления персоналом: содержание, основные направления, технологии проведения	Личный календарь. Управление личной информацией (контакты, задания). Совместное использование информации. Ведение журнала документов. Средства планирования личной и групповой работы. Управление почтовыми сообщениями. Виды диагностики проблем управления персоналом. Организационно-кадровый аудит, аудит кадровых процессов, аудит кадрового состава, аудит кадрового потенциала организации. Методы оптимизации кадрового состава организации. Основные направления обучающего консультирования по проблемам управления персоналом.	6	Организация и проведение консультационных услуг	4	—	—
Всего аудиторных часов			36		18		

Таблицы 4 – Виды занятий по дисциплине и распределение аудиторных часов (очно-заочная форма обучения)

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание лекционных занятий	Трудоемкость в ак.ч.	Темы практических занятий	Трудоемкость в ак.ч.	Тема лабораторных занятий	Трудоемкость в ак.ч.
1	Предмет, содержание и задачи курса «Кадровый консалтинг и аудит»	Содержание и задачи курса «Кадровый консалтинг и аудит». Понятие кадрового консалтинга и аудита персонала. Предмет и объекты изучения, их актуальность и значимость в условиях рыночной экономики. Цели, задачи и содержание учебного курса. Сущность и содержание кадрового консалтинга и аудита. История, отечественный и зарубежный опыт. Необходимость кадрового консалтинга и аудита в различных условиях развития общества.	2	–	–	–	–
2	Теоретические основы и правовая база консалтинга и кадрового аудита	Аудит как форма диагностического исследования. Понятие «Аудит», «Аудиторская деятельность», «Аудитор». Цели, задачи, направления аудита: финансовый, управленческий, государственный, кадровый. Классификация аудиторской и консультационной деятельности. Внешний и внутренний аудит: основные характеристики, достоинства и недостатки. Принципы и методы организации и проведения аудита и консалтинга. Общие представления о правовой основе аудита и консультирования. Нормативно – правовые документы по вопросам аудита. Федеральный закон «Об аудиторской деятельности».	2	Оценка систем внутреннего и внешнего аудита.	2	–	–

Продолжение таблицы 4

1	2	3	4	5	6	7	8
3	Основные направления и методология кадрового аудита	Сущность и основные элементы аудита персонала и кадрового консультирования. Цели и задачи аудита персонала. Основные направления и виды аудита. Основные этапы и уровни аудиторской проверки. Диагностика на стратегическом, на функциональном, на линейном уровне. Последовательность проведения аудита и консультирования персонала (основные этапы). Методологические подходы к аудиту персонала. Исследовательский подход к аудиту. Персонал в системе управления качеством. Диагностика работы с персоналом. Анализ трудовых показателей при аудите персонала. Место аудита в системе управления персоналом. Основные направления аудита.	2	Стратегия и программа аудита. Анализ трудовых показателей.	2	–	–
4	Технология проведения аудиторской экспертизы	Основные методы и инструменты сбора данных относительно деятельности управления персоналом. Исследовательские методы, подходы к проведению аудита персонала. Сравнительный подход. Экспертная оценка. Статистический подход. Методика проведения аудита персонала. Экспертный опрос.	2	Методика проведения аудита персонала.	2	–	–

Продолжение таблицы 4

1	2	3	4	5	6	7	8
5	Консультирование в области управления персоналом: содержание, основные направления, технологии проведения	Личный календарь. Управление личной информацией (контакты, задания). Совместное использование информации. Ведение журнала документов. Средства планирования личной и групповой работы. Управление почтовыми сообщениями. Виды диагностики проблем управления персоналом. Организационно-кадровый аудит, аудит кадровых процессов, аудит кадрового состава, аудит кадрового потенциала организации. Методы оптимизации кадрового состава организации. Основные направления обучающего консультирования по проблемам управления персоналом.	2	Организация и проведение консультационных услуг	4	—	—
Всего аудиторных часов			10		10		

6 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

6.1 Критерии оценивания

В соответствии с Положением о кредитно-модульной системе организации образовательного процесса ФГБОУ ВО «ДонГТУ» (https://www.dstu.education/images/structure/license_certificate/polog_kred_modul.pdf) при оценивании сформированности компетенций по дисциплине используется 100-балльная шкала.

Перечень компетенций по дисциплине и способы оценивания знаний приведены в таблице 5.

Таблица 5 – Перечень компетенций по дисциплине и способы оценивания знаний

Код и наименование компетенции	Способ оценивания	Оценочное средство
ПК-3	зачёт	Комплект контролирующих материалов для зачёта

Всего по текущей работе в семестре студент может набрать 100 баллов, в том числе:

- тестовый контроль или устный опрос на коллоквиумах (2 работы) – всего 40 баллов;
- практические работы – всего 40 баллов;
- за выполнение индивидуального и домашнего задания – всего 20 баллов.

Зачёт проставляется автоматически, если студент набрал в течении семестра не менее 60 баллов и отчитался за каждую контрольную точку. Минимальное количество баллов по каждому из видов текущей работы составляет 60% от максимального.

Зачёт по дисциплине «Кадровый консалтинг и аудит» проводится по результатам работы в семестре. В случае, если полученная в семестре сумма баллов не устраивает студента, во время зачетной недели студент имеет право повысить итоговую оценку либо в форме устного собеседования по приведенным ниже вопросам (п.п. 6.5), либо в результате тестирования.

Шкала оценивания знаний при проведении промежуточной аттестации приведена в таблице 6.

Таблица 6 – Шкала оценивания знаний

Сумма баллов за все виды учебной деятельности	Оценка по национальной шкале зачёт/экзамен
0-59	Не зачтено/неудовлетворительно
60-73	Зачтено/удовлетворительно
74-89	Зачтено/хорошо
90-100	Зачтено/отлично

6.2 Домашнее задание

В качестве домашнего задания студенты выполняют:

- работу над составлением конспекта изученного материала;
- выполнение письменного домашнего задания.

Типовые домашние задания

Задача 1

Получив расчетный листок по зарплате, менеджер Слива обнаружил, что с него удержано 63% зарплаты. Слива обратился в бухгалтерию, где ему пояснили, что после проведения ревизии обнаружилось за 2022- 2023г.г. вследствие счетной ошибки ему были выплачены излишние суммы, а сейчас они с него будут взыскиваться на протяжении 3- х лет. Проверив сделанные бухгалтерией расчеты, Слива заявил, что взыскание с него более 30% зарплаты «подорвет его семейный бюджет» и приведет к конфликту с женой, просил взыскивать с него 25% ежемесячно.

Какой порядок и размер удержаний из зарплаты установлены трудовым законодательством?

Задача 2

Слесарь Петров со сдельной системой оплаты труда в течение августа-сентября 2021г. в связи с отсутствием многих работников, находившихся в отпуске, неоднократно выполнял работы (токаря, начальника смены, кладовщика, сторожа), требующие различной квалификации. В конце сентября 2021г. Петров обратился в бухгалтерию предприятия с требованием оплатить его труд правильно.

Какой порядок оплаты труда при выполнении работ различной квалификации?

Задача 3

В правилах внутреннего трудового распорядка ЗАО «Зима» предусмотрены штрафные санкции за нарушение трудовой дисциплины: за опоздание на работу до 15 мин. - штраф 5% среднего заработка, за прогул - 30% среднего заработка.

Электромеханик Иванов, допустивший прогул, обратился в профсоюзный комитет с заявлением о снижении штрафа до 20%, так как знает, что больше 20% из заработной платы никаких удержаний производить нельзя.

Каковы действия профкома?

Задача 4

Бухгалтер Кексова в период подготовки квартального отчета в течение 5 дней, каждый день задерживалась на работе до 21 часа.

Когда она обратилась к директору с просьбой оплатить ей 15 часов сверхурочной работы, заместитель директора по экономике оплачивать сверхурочную работу отказался, объяснив, что Кексова задерживалась на работе по собственной инициативе, а приказ о привлечении ее к сверхурочной работе никто не издавал.

Как оплачиваются сверхурочные работы?

Задача 5

Приказом по заводу работники были предупреждены о снижении через два месяца тарифных ставок и должностных окладов до 1 МРОТ. В приказе была ссылка на заключенный при старом составе профкома коллективный договор, содержащий норму о возможности такого снижения в связи с тяжелым финансово-экономическим положением завода. Профком предприятия обратился к директору с предложением отменить приказ.

Кто из сторон в данном случае прав?

6.3 Темы для рефератов (презентаций) – индивидуальное задание

- 1) Исторические аспекты становления российского кадрового консалтинга
- 2) Методы кадрового консалтинга
- 3) Внешний и внутренний аудит
- 4) Принципы и методы организации и проведения аудита и консалтинга.
- 5) Сущность и основные элементы аудита персонала
- 6) Диагностика на стратегическом, на функциональном, на линейном уровне.
- 7) Методологические подходы к аудиту персонала.
- 8) Персонал в системе управления качеством
- 9) Анализ трудовых показателей при аудите персонала.
- 10) Место аудита в системе управления персоналом.
- 11) Экспертный опрос.
- 12) Сущность и основные направления организационно-кадрового аудита.
- 13) Структура проведения организационно-кадрового аудита.
- 14) Анализ кадровых процессов в организации
- 15) Консультирование как вид деятельности.
- 16) Основные стратегии работы, используемые консультантами.
- 17) История кадрового аудита российский подход.
- 18) Основные направления обучающего консалтинга
- 19) Консультирование в области управления персоналом
- 20) Влияние кадрового аудита на эффективность работы кадровой службы организации

6.4 Оценочные средства для самостоятельной работы и текущего контроля успеваемости

Тема 1 Предмет, содержание и задачи курса «Кадровый консалтинг и аудит»

- 1) Дайте определение понятию кадрового консалтинга и аудита персонала.
- 2) Что является предметом и объектом изучения, их актуальность и значимость в условиях рыночной экономики?
- 3) Охарактеризуйте сущность и содержание кадрового консалтинга и аудита.
- 4) Дайте оценку отечественному и зарубежному опыту развития кадрового консалтинга и аудита.
- 5) Что является задачами изучения курса?

Тема 2 Теоретические основы и правовая база консалтинга и кадрового аудита

- 1) Охарактеризуйте аудит как форму диагностического исследования.
- 2) Дайте определение цели, задачи, направления аудита.
- 3) Охарактеризуйте классификацию аудиторской и консультационной деятельности.
- 4) Назовите основные характеристики, достоинства и недостатки внешнего и внутреннего аудита.
- 5) Назовите принципы и методы организации и проведения аудита и консалтинга.

Тема 3 Основные направления и методология кадрового аудита

- 1) Охарактеризуйте сущность и основные элементы аудита персонала и кадрового консультирования.
- 2) Назовите цели и задачи аудита персонала.
- 3) Назовите основные направления и виды аудита.
- 4) Назовите основные этапы и уровни аудиторской проверки.
- 5) Охарактеризуйте методологические подходы к аудиту персонала.

Тема 4 Технология проведения аудиторской экспертизы

- 1) Назовите основные методы и инструменты сбора данных относительно деятельности управления персоналом.
- 2) Какие существуют исследовательские методы, подходы к проведению аудита персонала?
- 3) Что такое сравнительный подход?
- 4) Что такое экспертная оценка?
- 5) Что такое статистический подход?

Тема 5 Практика проведения организационно-кадрового аудита

- 1) Охарактеризуйте сущность и основные направления организационно-кадрового аудита.
- 2) Охарактеризуйте нормативно-правовую базу организационно-кадрового аудита.

3) Охарактеризуйте цели и задачи, предмет организационно-кадрового аудита.

4) Охарактеризуйте классификацию типов и уровней, этапов проведения аудита.

5) Охарактеризуйте структуру проведения организационно-кадрового аудита.

Тема 6 Аудит социальной ответственности

1) Охарактеризуйте требования системы социальной ответственности.

2) Для чего нужна социальная ответственность?

3) Что такое корпоративное управление?

4) Охарактеризуйте качества трудового коллектива.

5) Охарактеризуйте значение и особенности российской модели социального аудита

Тема 7 Сущность, содержание и основные понятия кадрового консалтинга

1) Что такое консультирование как вид деятельности?

2) Охарактеризуйте историю возникновения и развития консалтинга.

3) Охарактеризуйте виды и области консультирования.

4) Что такое консультационная услуга, особенности консультационных услуг?

5) Назовите принципы управленческого консультирования.

Тема 8 Консультирование в области управления персоналом: содержание, основные направления, технологии проведения

1) Назовите средства планирования личной и групповой работы.

2) Что такое управление почтовыми сообщениями?

3) Назовите виды диагностики проблем управления персоналом.

4) Что такое организационно-кадровый аудит?

5) Охарактеризуйте методы оптимизации кадрового состава организации.

6.5 Вопросы для подготовки к зачёту (тестовому коллоквиуму)

1) Охарактеризуйте сущность кадрового консалтинга.

2) Охарактеризуйте сущность и задачи кадрового аудита.

3) Какова роль кадрового консалтинга и аудита в деятельности современных организаций?

4) Охарактеризуйте методы кадрового консалтинга.

5) Охарактеризуйте теоретические основы и правовую базу консалтинга и кадрового аудита.

6) Охарактеризуйте классификацию аудиторской и консультационной деятельности.

7) Что такое внешний и внутренний аудит?

8) Охарактеризуйте принципы и методы организации и проведения аудита и консалтинга.

- 9) Охарактеризуйте сущность и основные элементы аудита персонала и кадрового консультирования.
- 10) Назовите основные этапы и уровни аудиторской проверки.
- 11) Что такое диагностика на стратегическом, на функциональном, на линейном уровне?
- 12) Назовите последовательность проведения аудита и консультирования персонала.
- 13) Назовите методологические подходы к аудиту персонала.
- 14) Охарактеризуйте исследовательский подход к аудиту.
- 15) Какую роль играет персонал в системе управления качеством?
- 16) Охарактеризуйте анализ трудовых показателей при аудите персонала.
- 17) Какое место аудита в системе управления персоналом?
- 18) Назовите основные методы и инструменты сбора данных относительно деятельности управления персоналом
- 19) Назовите исследовательские методы, подходы к проведению аудита персонала.
- 20) Охарактеризуйте методику проведения аудита персонала.
- 21) Что такое экспертный опрос?
- 22) Охарактеризуйте классификацию типов и уровней, этапов проведения аудита.
- 23) Охарактеризуйте структуру проведения организационно-кадрового аудита.
- 24) Что такое диагностика кадрового потенциала – качественные и количественные характеристики персонала?
- 25) Что такое консультирование как вид деятельности?
- 26) Назовите принципы управленческого консультирования.
- 27) Охарактеризуйте классификацию консалтинговых услуг.
- 28) Назовите основные стратегии работы, используемые консультантами.
- 29) Каково влияние кадрового аудита на эффективность работы кадровой службы организации?
- 30) Какие направления развития кадрового консалтинга и аудита?

6.6 Примерная тематика курсовых работ

Курсовая работа не предусмотрена.

7 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

7.1 Рекомендуемая литература

Основная литература

1. Земсков, В. В. Внутренний контроль и аудит в системе экономической безопасности хозяйствующего субъекта : учебное пособие / В. В. Земсков - Москва : Прометей, 2019. - 158 с. - ISBN 978-5-907100-58-9. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785907100589.html> (дата обращения 23.06.2024г.)

2. Бухгалтерский учет и контроль в различных секторах экономики: монография / под ред. Н.Т. Лабынцева . — Ростов-на-Дону : РИНХ, 2020 . — 576 с. : ил. + табл. — ISBN 978-5-7972-2731-1. (количество экземпляров в библиотеке 2 шт.)

Дополнительная литература

1. Потоцкая, Н. Г. Ревизия и контроль. Практикум : учеб. пособие / Н. Г. Потоцкая - Минск : РИПО, 2018. - 185 с. - ISBN 978-985-503-752-2. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9789855037522.html> (дата обращения 23.06.2024г.)

2. Резниченко, С. М. Современные системы внутреннего контроля : учебное пособие / С. М. Резниченко, М. Ф. Сафонова, О. И. Швырева. — Ростов н/Д : Феникс, 2016. — 510 с. (Высшее образование) — ISBN 978-5-222-26486-7. — Текст : электронный // ЭБС «Консультант студента» : [сайт]. — URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785222264867.html> (дата обращения 23.06.2024г.)

3. Крышкин, О. Настольная книга по внутреннему аудиту : Риски и бизнес-процессы / Крышкин О. - Москва : Альпина Паблишер, 2013. - 477 с. - ISBN 978-5-9614-4449-0. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента": [сайт]. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785961444490.html> (дата обращения 23.06.2024г.)

4. Москвитина, Н. В. Кадровая политика и кадровый аудит [Электронный ресурс]: учеб. пособие / Н. В. Москвитина. — Иркутск: Изд-во ИГУ, 2018. — 1 электрон. опт. диск. (CD-ROM). — Заглавие с этикетки диска. — Режим доступа: <http://socio.isu.ru/2018.pdf> (дата обращения 23.06.2024г.)

5. Микушина, М.М. Комплексный экономический анализ [Электронный ресурс]: учебное пособие / М.М. Микушина [и др.]. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2018. 152 с. Режим доступа: <https://elar.rsvpu.ru/bitstream/123456789/26751/1/978-5-8050-0659-4.pdf> (дата обращения 23.06.2024г.)

Нормативные ссылки

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) [Электронный ресурс]. - Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/
2. Гражданский кодекс Российской Федерации от 30 ноября 1994 года N 51-ФЗ //Электронный ресурс. - Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/
3. Налоговый кодекс Российской Федерации//Электронный ресурс. - Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28165/
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022, с изм. от 11.04.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2023). Электронный ресурс. - Режим доступа: <https://base.garant.ru/12125268/>.
5. Федеральный закон РФ «Об аудиторской деятельности» от 30.12.2008 N 307-ФЗ (ред. от 09.03.2021) // Электронный ресурс. – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_83311/

7.2 Базы данных, электронно-библиотечные системы, информационно-справочные и поисковые системы

1. Научная библиотека ДонГТУ: официальный сайт. — Алчевск. — URL: library.dstu.education. — Текст: электронный.
2. Научно-техническая библиотека БГТУ им. Шухова : официальный сайт. — Белгород. — URL: <http://ntb.bstu.ru/jirbis2/>. — Текст : электронный.
3. Консультант студента: электронно-библиотечная система. — Москва. — URL: <http://www.studentlibrary.ru/cgi-bin/mb4x>. — Текст : электронный.
4. Университетская библиотека онлайн: электронно-библиотечная система. — URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=main_ub_red. — Текст : электронный.
5. IPR BOOKS : электронно-библиотечная система. — Красногорск. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/>. — Текст : электронный.
6. Государственный комитет налогов и сборов Луганской Народной Республики —<https://www.gknslnr.su/>
7. «КонсультантПлюс»: <https://www.consultant.ru/>
8. «Гарант»: <https://www.garant.ru/>

[illegible]

Лист согласования РПД

Разработал
старший преподаватель
кафедры финансов и бухгалтерского учёта
(должность)


(подпись) М.С.Куденко
(Ф.И.О.)

(должность)

(подпись) _____
(Ф.И.О.)

(должность)

(подпись) _____
(Ф.И.О.)

И.о. заведующего кафедрой
финансов и бухгалтерского учёта


(подпись) Е.А. Эккерт
(Ф.И.О.)

Протокол № 15 заседания кафедры
финансов и бухгалтерского учёта

от 01.07.2024г.

И.о. декана факультета экономики, управления
и лингвистического сопровождения


(подпись) Э.Р. Самкова
(Ф.И.О.)

Согласовано

Председатель методической
комиссии по направлению подготовки
38.03.01 Экономика
(бухгалтерский учёт, анализ и аудит)


(подпись) Н.В. Гришко
(Ф.И.О.)

Начальник учебно-методического центра


(подпись) О.А. Коваленко
(Ф.И.О.)

Лист изменений и дополнений

Номер изменения, дата внесения изменения, номер страницы для внесения изменений	
ДО ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ:	ПОСЛЕ ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ:
Основание:	
Подпись лица, ответственного за внесение изменений	