

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце: **Федеральное государственное бюджетное образовательное**
ФИО: Цыбиков Бэлкит Батович **учреждение высшего образования**
Должность: Ректор **«Бурятская государственная сельскохозяйственная академия имени В.Р. Филиппова»**
Дата подписания: 27.05.2025 16:26:48
Уникальный программный ключ:
056af948c3e48c6f3c571e429957a8ae7b757ae8 **Экономический факультет**

«СОГЛАСОВАНО»

Заведующий выпускающей кафедрой
Менеджмент

уч. ст., уч. зв.

Суворова А.В.

подпись

« __ » _____ 20 __ г.

«УТВЕРЖДЕНО»

Декан
Экономический факультет

уч. ст., уч. зв.

Баниева М.А.

подпись

« __ » _____ 20 __ г.

**Рабочая программа
Дисциплины (модуля)
Б1.В.04 Кадровый аудит
Направление 38.04.02 Менеджмент
Направленность (профиль) Стратегическое управление в агробизнесе**

Обеспечивающая преподавание дисциплины кафедра **Бухгалтерский учет и аудит**

Квалификация Магистр

Форма обучения заочная

Форма промежуточной аттестации Зачет

Объем дисциплины в З.Е. 4

Продолжительность в часах/неделях 144/ 0

Статус дисциплины относится к обязательной части блока 1 "Дисциплины" ОПОП
в учебном плане является дисциплиной обязательной для изучения

Распределение часов дисциплины

Курс 1 Семестр	Количество часов	Итого
Вид занятий	УП	УП
Лекционные занятия	6	6
Практические занятия	8	8
Контактная работа	14	14
Сам. работа	126	126
Итого		144

Улан-Удэ, 20 __ г.

Программу составил(и):
к.э.н., Базарова мария Урбиновна

Программа дисциплины

Кадровый аудит

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

- Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 952);
- 08.043. Профессиональный стандарт "ЭКОНОМИСТ ПРЕДПРИЯТИЯ", утверждённый приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 марта 2021 г. N 161н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 29 апреля 2021 г., регистрационный N 63289);

составлена на основании учебного плана:

m38.04.02_z_1.plx

утвержденного Ученым советом вуза от _____ протокол № _____

Программа одобрена на заседании кафедры

Менеджмент

Протокол № _____ от _____

Зав. кафедрой Суворова А.В.

подпись

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании методической комиссии « Экономический факультет» от «__» _____ 20__ г., протокол № _____

Председатель методической комиссии « Экономический факультет» _____

Внешний эксперт

(представитель работодателя) _____

подпись

И.О. Фамилия

№ п/п	Учебный год	Одобрено на заседании кафедры		Утверждаю Заведующий кафедрой Базарова М.У.	
		протокол	Дата	Подпись	Дата
1	20__ /20__ г.г.	№ _____	«__»_20__ г.		«__»_20__ г.
2	20__ /20__ г.г.	№ _____	«__»_20__ г.		«__»_20__ г.
3	20__ /20__ г.г.	№ _____	«__»_20__ г.		«__»_20__ г.
4	20__ /20__ г.г.	№ _____	«__»_20__ г.		«__»_20__ г.
5	20__ /20__ г.г.	№ _____	«__»_20__ г.		«__»_20__ г.

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)		
ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ И МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ		
Блок.Часть	Б1.В	
ПКС-3: Способен управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями, разрабатывать корпоративную стратегию с учетом современных методов управления финансами для решения стратегических задач		
Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной практики необходимо как предшествующее:		
1	2 семестр	Финансовый менеджмент организаций АПК
2	2 семестр	Стратегия управления персоналом
3	2 семестр	Стратегическое управление инновациями и инвестициями в агробизнесе
4	2 семестр	Управление рисками в агробизнесе
5	2 семестр	Современные методы управления ресурсами
6	2 семестр	Финансовое планирование и бюджетирование в организациях АПК
7	2 семестр	Антикризисное управление агробизнесом
8	3 семестр	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
9	3 семестр	Производственная практика
10	3 семестр	Преддипломная практика
ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ, КРИТЕРИЕВ И ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В РАМКАХ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)		
КОД И НАЗВАНИЕ КОМПЕТЕНЦИИ ПКС-3: Способен управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями, разрабатывать корпоративную стратегию с учетом современных методов управления финансами для решения стратегических задач;		
Знать и понимать основы аудита; методы управления организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями:		
Уровень 1	не знает методы управления организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	
Уровень 2	знает частично методы управления организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	
Уровень 3	знает методы управления организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	
Уровень 4	знает в совершенстве методы управления организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	
Уметь делать (действовать) использовать проводить аудит; управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями; способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями:		
Уровень 1	не умеет управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	
Уровень 2	умеет частично управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	
Уровень 3	умеет управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	
Уровень 4	умеет в совершенстве управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	
Владеть навыками (иметь навыки) приемами и технологией проведения аудита; способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями:		
Уровень 1	не владеет способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	
Уровень 2	владеет частично способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	
Уровень 3	владеет способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	
Уровень 4	владеет в совершенстве способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	

Уровни сформированности компетенций			
компетенция не сформирована	минимальный	средний	высокий
Оценки формирования компетенций			
Оценка «неудовлетворительно» - уровень 1	Оценка «удовлетворительно» - уровень 2	Оценка «хорошо» - уровень 3	Оценка «отлично» - уровень 4
Характеристика сформированности компетенции			
Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений и навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических

СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ							
Код занятия	Наименование разделов (этапов) и тем	Вид работ	Курс	Часов	Компетенции	Интеракт.	Примечание (используемые интерактивные формы, форма текущего контроля успеваемости)
	Раздел 1. Аудит в системе управления экономическим субъектом						
1.1	Аудит как форма диагностического исследования	Лек	1	1	ПКС-3		
1.2	Аудит как форма диагностического исследования	Пр	1	2	ПКС-3	1	Опрос, практическая работа, деловая игра "Доклад и дискуссия"
1.3	Аудит как форма диагностического исследования	Ср	1	30	ПКС-3		Опрос, проверка домашнего задания
1.4	Правовые и методологические основы аудита	Лек	1	1	ПКС-3		
1.5	Правовые и методологические основы аудита	Пр	1	2	ПКС-3	1	Опрос, практическая работа, деловая игра "Доклад и дискуссия"
1.6	Правовые и методологические основы аудита	Ср	1	30	ПКС-3		Опрос, проверка домашнего задания
	Раздел 2. Организация и проведение кадрового аудита						
2.1	Методология аудита персонала	Лек	1	2	ПКС-3		
2.2	Методология аудита персонала	Пр	1	2	ПКС-3		Опрос, деловая игра "Доклад и дискуссия"
2.3	Методология аудита персонала	Ср	1	33	ПКС-3		Опрос, проверка домашнего задания
2.4	Аудит персонала	Лек	1	2	ПКС-3		
2.5	Аудит персонала	Пр	1	2	ПКС-3		Опрос, практическая работа, деловая игра "Доклад и дискуссия"
2.6	Аудит персонала	Ср	1	33	ПКС-3		Опрос, проверка домашнего задания, тестирование

ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И РЕСУРСОВ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	
Основная литература	
ЛП.1	Журавлева И.В., Журавлева М.В. Кадровое делопроизводство: Начинаем с нуля. Аудит своими силами [Электронный ресурс]:Практическое пособие. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2014. - 188 – Режим доступа: https://znanium.com/catalog/document?id=54524
Дополнительная литература	

Л2.1	Касьянова С.А. Аудит [Электронный ресурс]: Учебное пособие. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2024. - 200 – Режим доступа: https://znanium.ru/catalog/document?id=444906		
Методическая литература			
Л3.1	Грачева Е.Ю., Арзуманова Л.Л., Лагуева И.В., Орлова Н.Ю., Ситник А.А., Соболев О.С., Ткаченко Р.В. Правовое регулирование аудиторской деятельности [Электронный ресурс]: Учебное пособие для магистратуры : Учебное пособие. - Москва: ООО "Юридическое издательство Норма", 2024. - 144 – Режим доступа: https://znanium.com/catalog/document?id=433106		
МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)			
Номер аудитории	Назначение	Оборудование и ПО	Адрес
307	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (307)	30 посадочных мест, рабочее место преподавателя, оснащенные учебной мебелью, доска аудиторная, мультимедийный проектор, проекционный экран, персональный компьютер («Снежный барс» AthlonIIX2 250) с подключением к сети Интернет и доступом в ЭИОС - 9 шт. Шкаф д/одежды, антресоль к шкафу д/одежды. 2 стенда. Список ПО на компьютерах: Kaspersky Endpoint Security для бизнеса, Microsoft Windows Vista Business Russian Upgrade Academic OPEN No Level, Microsoft OfficeProPlus 2016 RUS OLP NL Acdmc. Microsoft Office Professional Plus 2007 Russian Academic OLP NL AE Программа Statistica Basic Academic for Windows 13 Ru	670024, Республика Бурятия, г. Улан-Удэ, ул. Пушкина, д.№8 , Учебный корпус
310	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (310)	28 посадочных мест, рабочее место преподавателя, оснащенные учебной мебелью, доска 3-х модульная, мультимедийный проектор, проекционный экран, персональный компьютер с подключением к сети Интернет и доступом в ЭИОС - 9 шт., стенды, расходные материалы. Лицензионное ПО: Kaspersky Endpoint Security, Microsoft Windows Vista Business Russian Upgrade Academic OPEN No Level , Microsoft OfficeProPlus 2016 RUS OLP NL Acdmc., 1С:Предприятие 8. 1С:Предприятие 8.Бухгалтерия крестьянско-фермерского хозяйства. Базовая версия. 1С:Предприятие 8.Бухгалтерия сельскохозяйственного предприятия.	670024, Республика Бурятия, г. Улан-Удэ, ул. Пушкина, д.№8 , Учебный корпус
313	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (313)	28 посадочных мест, рабочее место преподавателя, оснащенные учебной мебелью, доска 3-х модульная , мультимедийный проектор, проекционный экран, персональный компьютер Atlas H393 с подключением к сети Интернет и доступом в ЭИОС – 1 шт., персональный компьютер серии ФРИКОМ с подключением к сети Интернет и доступом в ЭИОС – 9 шт., монитор Beng17 +клав.+мышь+сет.фильтр – 9 шт. Стенды. Список ПО на	670024, Республика Бурятия, г. Улан-Удэ, ул. Пушкина, д.№8 , Учебный корпус

		компьютерах: Kaspersky Endpoint Security для бизнеса, Microsoft Windows Vista Business Russian Upgrade Academic OPEN No Level, Microsoft OfficeProPlus 2016 RUS OLP NL Acdmc. Microsoft Office Professional Plus 2007 Russian Academic OLP NL AE	
--	--	--	--

ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ ИНТЕРНЕТ И ЛОКАЛЬНЫХ СЕТЕЙ АКАДЕМИИ, НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1. Удаленные электронные сетевые учебные ресурсы временного доступа, сформированные на основании прямых договоров с правообладателями (электронно-библиотечные системы - ЭБС)

Наименование	Доступ
1	2
Электронно-библиотечная система Издательства «Znaniy»	http://znaniy.ru/
Электронно-библиотечная система Издательства «Лань»	http://e.lanbook.com/

Электронно-библиотечная система Издательства «Юрайт»	http://urait.ru/
--	---

2. Электронные сетевые ресурсы открытого доступа (профессиональные базы данных, массовые открытые онлайн-курсы и пр.):

1	2
Платформа «Открытое образование» (онлайн-курсы по базовым дисциплинам, изучаемым в российских университетах)	https://openedu.ru/course/
Профессиональные базы данных	http://e.lanbook.com/

3. Электронные учебные и учебно-методические ресурсы, подготовленные в академии:

Базарова, М. У. Бухгалтерский управленческий учет и контроллинг [Электронный ресурс] : методические указания, вопросы и задания для практических занятий для обучающихся направления подготовки 38.03.01 Экономика направленность (профиль) Бухгалтерский учет, анализ и аудит в организациях АПК / М. У. Базарова. – Улан-Удэ: ФГБОУ ВО БГСХА, 2018. - 51 с. - Режим доступа: <http://bgsha.ru/art.php?i=636>

Базарова, М. У. Бухгалтерский управленческий учет и контроллинг [Электронный ресурс] : методические указания, вопросы и задания для самостоятельной работы обучающихся по направлению подготовки 38.03.01 Экономика направленность (профиль) Бухгалтерский учет, анализ и аудит в организациях АПК / М. У. Базарова. – Улан-Удэ: ФГБОУ ВО БГСХА, 2018. - 33 - Режим доступа: <http://bgsha.ru/art.php?i=642>

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

1. Программные продукты, необходимые для освоения учебной дисциплины

Наименование программного продукты (ПП)	Виды учебных занятий и работ, в которых используется данный продукт
Microsoft OfficeStd 2016 RUS OLP NL Acdmc. Договор № ПП-61/2015 г. О поставке программных продуктов от 9 декабря 2015 года Microsoft OfficeProPlus 2016 RUS OLP NL Acdmc. Договор № ПП-61/2015 г. О поставке программных продуктов от 9 декабря 2015 года Microsoft Windows Vista Business Russian Upgrade Academic OPEN No Level Государственный контракт № 25 от 1 апреля 2008 года	Занятия семинарского типа, самостоятельная работа

2. Информационные справочные системы, необходимые для реализации учебного процесса

Информационно-правовой портал «Гарант»	в локальной сети академии http://www.garant.ru/
Справочно-поисковая система «Консультант Плюс»	http://www.consultant.ru/

3. Специализированные помещения и оборудование, используемые в рамках информатизации учебного процесса

--

4. Информационно-образовательные системы (ЭИОС)		
Наименование ЭИОС и доступ	Доступ	Виды учебных занятий и работ, в которых используется данная система
1	2	3
Официальный сайт академии	http://bgsha.ru/	Занятия лекционного типа, семинарского типа, самостоятельная работа
Личный кабинет	http://lk.bgsha.ru/	Занятия лекционного типа, семинарского типа, самостоятельная работа
АС Деканат	в локальной сети академии	-
Корпоративный портал академии	http://portal.bgsha.ru/	Занятия лекционного типа, семинарского типа, самостоятельная работа
ИС «Планы»	в локальной сети академии	-
Портфолио обучающегося	http://lk.bgsha.ru/	Самостоятельная работа
Сайт научной библиотеки	http://elib.bgsha.ru/	Занятия лекционного типа, семинарского типа, самостоятельная работа
Электронная библиотека БГСХА	http://elib.bgsha.ru/	Занятия лекционного типа, семинарского типа, самостоятельная работа
КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЯ)		
ФИО преподавателя	Уровень образования. Специальность и квалификация в соответствии с дипломом. Профессиональная переподготовка	Ученая степень, ученое звание
1	2	3
Базарова Мария Урбиновна	зав. кафедрой	к.э.н.доцент
ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ) ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ		
Организационно-педагогическое, психолого-педагогическое сопровождение обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья осуществляется на основании соответствующей рекомендации в заключении психолого-медико-педагогической комиссии или индивидуальной программе реабилитации инвалида. Академия, по заявлению обучающегося, создает специальные условия для получения высшего образования инвалидами и лицам с ограниченными возможностями здоровья: - использование специализированных (адаптированных) рабочих программ дисциплин (модулей) и методов обучения и воспитания, включая наличие альтернативной версии официального сайта организации в сети «Интернет» для слабовидящих; - использование специальных учебников, учебных пособий и других учебно-методических материалов, включая альтернативные форматы печатных материалов (крупный шрифт или аудиофайлы); - использование специальных технических средств обучения (мультимедийное оборудование, оргтехника и иные средства) коллективного и индивидуального пользования, включая установку мониторов с возможностью трансляции субтитров, обеспечение надлежащими звуковыми воспроизведениями информации; - предоставление услуг ассистента (при необходимости), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь или услуги сурдопереводчиков / тифлосурдопереводчиков; - проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий для разъяснения отдельных вопросов изучаемой дисциплины (модуля); - проведение процедуры оценивания результатов обучения возможно с учетом особенностей нозологий (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.) при использовании доступной формы предоставления заданий оценочных средств и ответов на задания (в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме аудиозаписи, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом, задания предоставляются с использованием сурдоперевода) с использованием дополнительного времени для подготовки ответа; - обеспечение беспрепятственного доступа обучающимся в учебные помещения, туалетные и другие помещения организации, а также пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов и других приспособлений); - обеспечение сочетания онлайн и офлайн технологий, а также индивидуальных и коллективных форм работы в учебном процессе, осуществляемом с использованием дистанционных образовательных технологий; - и другие условия, без которых невозможно или затруднено освоение ОПОП ВО. В целях реализации ОПОП ВО в академии оборудована безбарьерная среда, учитывающая потребности лиц с нарушением зрения, с нарушениями слуха, с нарушениями опорно-двигательного аппарата. Территория соответствует условиям беспрепятственного, безопасного и удобного передвижения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья. Вход в учебный корпус оборудован пандусами, стекла входных дверей обозначены специальными знаками для слабовидящих, используется система Брайля. Сотрудники охраны знают порядок действий при прибытии в академию лица с ограниченными возможностями. В академии создана толерантная социокультурная среда, осуществляется необходимое сопровождение образовательного процесса, при необходимости предоставляется волонтерская помощь обучающимся инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья.		

1. Оценочные материалы по дисциплине (модулю) являются обязательным обособленным приложением к Рабочей программе дисциплины (модуля) и представлены в виде оценочных средств.
2. Оценочные материалы являются составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися указанной дисциплины (модуля).
3. При помощи оценочных материалов осуществляется контроль и управление процессом формирования обучающимися компетенций, из числа предусмотренных ФГОС ВО в качестве результатов освоения дисциплины (модуля).
4. Оценочные материалы по дисциплине (модулю) включают в себя:
 - оценочные средства, применяемые при промежуточной аттестации по итогам изучения дисциплины (модуля);
 - оценочные средства, применяемые в рамках индивидуализации выполнения, контроля фиксированных видов ВАРО;
 - оценочные средства, применяемые для текущего контроля;
5. Разработчиками оценочных материалов по дисциплине (модулю) являются преподаватели кафедры, обеспечивающей изучение обучающимися дисциплины (модуля), в Академии. Содержательной основой для разработки оценочных материалов является Рабочая программа дисциплины (модуля).

Перечень видов оценочных средств

Перечень вопросов к зачету,
Комплект заданий для практических работ,
Комплект контрольных вопросов для проведения устных опросов,
Комплект заданий для деловой игры «доклад и дискуссия»,
Комплект заданий для самостоятельной работы обучающихся
Комплект тестовых заданий

Средства для промежуточной аттестации по итогам изучения дисциплины

Нормативная база проведения промежуточной аттестации обучающихся по результатам изучения дисциплины:
Кадровый аудит

1) действующее «Положение о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся ФГБОУ ВО Бурятская ГСХА»

Основные характеристики промежуточной аттестации обучающихся по итогам изучения дисциплины

1	2
Цель промежуточной аттестации -	установление уровня достижения каждым обучающимся целей обучения по данной дисциплине
Форма промежуточной аттестации -	зачёт
Место процедуры получения зачёта в графике учебного процесса	1) участие обучающегося в процедуре получения зачёта осуществляется за счёт учебного времени (трудоемкости), отведённого на изучение дисциплины
Основные условия получения обучающимся зачёта:	1) обучающийся выполнил все виды учебной работы (включая самостоятельную) и отчитался об их выполнении в сроки, установленные графиком учебного процесса по дисциплине

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Контрольные вопросы и задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам

Тестовые задания по компетенции ПКС-3:

Б1.В.04 Кадровый аудит

Блок 1 (тестовые задания – дескриптор «Знать»)

Задание 1. (выберите один вариант ответа). Что такое аудит (ПКС-3 ИД-1):

- а) государственный контроль
- б) общественный контроль
- в) финансовый контроль
- г) независимый, вневедомственный финансовый контроль

Правильный ответ: г

Задание 2 (выберите один вариант ответа). Какими из перечисленных факторов определяются форма и содержание

рабочих документов (ПКС-3 ИД-1):

- а) характер аудиторского задания
- б) характер и сложность деятельности аудиторской организации
- в) характер и состояние систем бухгалтерского учета и внутреннего контроля аудируемого лица
- г) требования, предъявляемые к аудиторам

Правильный ответ: а

Задание 3 (выберите один вариант ответа). Методы аудита (ПКС-3 ИД-1):

- а) анализ, контроль
- б) опрос
- в) профессиональное суждение
- г) диагностика объекта

Правильный ответ: г

Задание 4 (ответьте «да» или «нет»). Коучинг – это метод консультирования и тренинга (ПКС-3 ИД-1):

- а) да
- б) нет

Правильный ответ: а

Задание 5 (выберите один вариант ответа). Трудовой (кадровый) потенциал организации представляет собой (ПКС-3 ИД-1):

- а) совокупность трудоспособных работников
- б) персонал организации
- в) совокупность основных и привлеченных работников
- г) совокупность основных, привлеченных работников и кадрового резерва

Правильный ответ: а

Задание 6 (ответьте «да» или «нет»). Диагностика сферы управления персоналом базируется на сборе информации о деятельности в организации (ПКС-3 ИД-1):

- а) да
- б) нет

Правильный ответ: а

Задание 7 (ответьте «да» или «нет»). Аудит персонала – это система консультационной поддержки, аналитической оценки и независимой экспертизы кадрового потенциала (ПКС-3 ИД-1):

- а) да
- б) нет

Правильный ответ: а

Задание 8 (выберите один вариант ответа). Объект аудита персонала (ПКС-3 ИД-1):

- а) система персонала (труд) организации
- б) кадровый состав организации
- в) система персонала (труд) организации, как социотехнической системы+
- г) все вышеперечисленное

Правильный ответ: в

Задание 9 (допишите пропущенные слова в тексте). Стратегический уровень аудиторской проверки представляет собой (ПКС-3 ИД-1)

- а) проверка эффективности деятельности функционального подразделения по управлению персоналом организации
- б) плановую проверку кадрового состава организации
- в) проверка правильности применения линейными руководителями разработанной методологии
- г) проверка с точки зрения высшего звена управления +

Правильный ответ: г

Задание 10 (выберите один вариант ответа). Эффективный аудит проводится (ПКС-3 ИД-1):

- а) по плану
- б) выборочно
- в) сплошным методом
- г) по заданию руководства

Правильный ответ: а

Задание 11 (выберите один вариант ответа). В область аудита качества труда подпадают (ПКС-3 ИД-1):

- а) экономия труда
- б) трудоемкость производства
- в) производительность труда
- г) потери от брака

Правильный ответ: г

Задание 12 (ответьте «да» или «нет»). Цель аудита рабочих мест – определение проблем использования персонала (ПКС-3 ИД-1):

- а) да
- б) нет

Правильный ответ: а

Задание 13 (выберите один вариант ответа). Аудит увольнений проходит на (ПКС-3 ИД-1):

- а) стратегическом уровне
- б) организационном уровне
- в) политическом уровне
- г) общих и локальных уровнях

Правильный ответ: а

Блок 2 (тестовые задания – дескрипторы «Знать», «Уметь»)

Задание 14 (Установите соответствие). Установите соответствие между уровнями нормативно-правового регулирования аудита и нормативно-правовыми актами, регулирующими аудиторскую деятельность (ПКС-3 ИД-1):

Уровни нормативно-правового регулирования аудита Нормативно-правовые акты, регулирующими аудиторскую деятельность

- 1) Профессиональное регулирование а) приказы, положения, методические указания, утвержденные руководителем аудиторской организации
- 2) Государственное регулирование Кодекс профессиональной этики аудиторов, правила независимости аудиторов России, методические рекомендации
- 3) Внутрифирменное регулирование в) Стандарты аудиторской деятельности СРО аудиторов; положения СРО; правила СРО; программы деятельности СРО
- 4) Общественное регулирование г) Кодексы; федеральные стандарты; федеральные стандарты аудиторской деятельности

Правильный ответ: 1-в; 2-г; 3-а; 4-б

Задание 15 (Распределите данные доказательства с точки зрения их надежности). Аудитор после проведения проверки имеет документы, полученные из следующих источников (ПКС-3 ИД-1):

- а) письменные подтверждения от третьих лиц;
- б) подтверждения от клиентов на основании внешних данных;
- в) собранные аудитором в результате проверки правильности ведения учета;
- г) устные утверждения от клиентов на основе внутренних документов.

Правильный ответ: в, г, б, а

Задание 16 (Установите последовательность событий). Установите последовательность этапов аудита (ПКС-3 ИД-1):

- а) Аудит развития персонала
- б) Стратегический аудит планирования персонала
- в) Аудит производительности труда.
- г) Аудит укомплектованности персоналом.

Правильный ответ: в, г, а, б

Задание 17 (Установите последовательность событий). Установите последовательность процесса планирования персонала (ПКС-3 ИД-1):

- а) оценка будущих потребностей
- б) разработка программы удовлетворения будущих потребностей
- в) оценка наличия ресурсов

Правильный ответ: в, а, б

Задание 18 (Установите последовательность событий). Установите последовательность аудита условий труда, безопасности и здоровья (ПКС-3 ИД-1):

- а) анализ общей ситуации по отделам (сравнительное состояние секторов и выбор объектов для подробного исследования);
- б) составление диагностического баланса сектора с целью выявить причины плохих рабочих условий;
- в) знакомство с предприятием (инвентаризация списка напряженных мест и нарушений в работе);
- г) разработка и распространение анкет на местах, которая поможет определить подробное состояние сектора и дать оценку;

Правильный ответ: в, а, г, б

Задание 19 (Установите последовательность событий). Установите последовательность аудита интеллектуального капитала (ПКС-3 ИД-1):

- а) выбор методов аудита
- б) описание желаемых превращений, целей, поля деятельности и ограничений
- в) проведение аудита активов
- г) определение оптимальных параметров активов

Правильный ответ: б, г, а, в

Задание 20 (Установите соответствие). Установите соответствие между критериями оценки эффективности отдельных программ управления персоналом и показателями и их комбинациями (ПКС-3 ИД-1):

Критерии оценки эффективности отдельных программ управления персоналом Показатели и их комбинации

- 1) Экономическая эффективность а) удовлетворенность работников деятельностью службы; удовлетворенность работника своей работой
- 2) Степень удовлетворенности работников б) текучесть кадров; абсентеизм; брак; прочие показатели качества труда; частота заявок о переводе на другие работы; количество жалоб; безопасность труда и количество несчастных случаев
- 3) Косвенные показатели эффективности работы служащих в) показатели эффективности; стоимость оцениваемой программы на одного работника

Правильный ответ: 1-в; 2-а; 3-б

Задание 21 (выберите один вариант ответа). К методам аудита персонала относятся (ПКС-3 ИД-1):

- а) средних и относительных величин
- б) интервью, опросы, тестирование
- в) диагностики
- г) наблюдения, экспертные оценки

Правильный ответ: б, г

Задание 22 (выберите два и более варианта ответа). Тестирование – это (ПКС-3 ИД-1):

- а) метод измерения и оценки различных психологических качеств и состояний индивида
- б) опрос
- в) экспериментальный метод психодиагностики
- г) интервьюирование

Правильный ответ: а, в

Задание 23 (выберите два и более варианта ответа). Инструментарий проведения аудита персонала (ПКС-3 ИД-1):

- а) анкетные опросы
- б) отчетность организации
- в) статистические данные
- г) обзоры

Правильный ответ: а, г

Задание 24 (выберите два и более варианта ответа). Предмет аудита персонала (ПКС-3 ИД-1):

- а) эффективность системы управления персоналом +
- б) эффективность системы формирования, развития трудового потенциала организации
- в) эффективность системы формирования, использования и развития трудового потенциала организации +
- г) эффективность системы формирования, использования трудового потенциала организации

Правильный ответ: а, в

Блок 3 (тестовые задания – дескрипторы «Знать», «Уметь», «Владеть»)

Задание 25 (Кейс -задание). Работник аудиторской организации обсуждает вне работы с друзьями еще не опубликованный баланс страховой компании, в которой проводит аудиторскую проверку в составе бригады аудиторов. Определите, нарушает ли аудиторы обязательство о сохранении сведений об аудиторском лице. Обоснуйте ответ с позиции законодательства по аудиторской деятельности ПКС-3 ИД-1).

Правильный ответ: аудитор-не имеет права обсуждать с посторонним суть документов которые он проверяет. Основание:

Временные правила аудиторской деятельности в Российской Федерации пункт 11

Задание 26 (Кейс -задание). Численность компании 100+ человек. Несколько юридических лиц. Сфера бизнеса - производство/строительство/ИТ. Кадровое делопроизводство вел специалист по кадрам (ПКС-3 ИД-1). Составить план кадрового аудита.

Правильный ответ: 1. Составление календарного плана проверки, наименования и количества документов, которые нужно посмотреть, с учетом необходимых ресурсов, в том числе определены сотрудники компании для взаимодействия. 2. Проведение кадрового аудита выборочно: личных дел сотрудников, трудовых книжек, распорядительных документов, а также полный аудит обязательных локальных нормативных актов, трудового договора. Проверка иных документов и кадровых процедур по согласованию. 3. Написание заключения по итогам аудита.

Задание 27 (кейс-задача). Крупный логистический холдинг. Принадлежность – 100% иностранная госкорпорация.

Численность персонала в РФ 7000 чел. Состоит из ряда компаний с условно единым управлением – стратегия определяется единым центром, обслуживающие подразделения частично централизованы, производственные подразделения централизованы слабо. Сделка по покупке российской составляющей холдинга в состав международной корпорации недавно закрыта. Due dilligance со стороны покупателя (правительство западного государства в лице своей госкорпорации) проводился компанией из BIG FOUR, аудит процессов в целевом холдинге по закрытию сделки проведен другой компанией из BIG FOUR. Результат и due dilligance и аудита – все отлично, все замечательно. Стоимость аудита и due dilligance исчисляется суммой с 6 нулями красивых нерусских денег (ПКС-3 ИД-1). Провести аудит кадрового обеспечения руководства службы персонала.

Правильный ответ: Оценка компетенции руководства службы персонала показала очень слабую квалификацию и навыки руководства службы персонала. Руководитель службы персонала имеет полиграфическое образование, на предыдущем месте работы носила громкое звание «директор по персоналу», но при этом скрывала тот факт, что численность персонала в ее предыдущей компании составляла меньше 20 человек и она являлась единственным работником, занимающимся кадрами, совмещая это с обязанностями секретаря, переводчика и личного помощника руководителя. Неплохое знание английского языка помогло ей произвести благоприятное впечатление на иностранных собственников, что и явилось причиной назначения на должность. На работе появляется в лучшем случае один день из трех, остальные два дня: ярмарки вакансий, повышение квалификации, продвижение бренда, участие в конкурсах, раздача интервью и пр., пр. (на самом деле, строительство загородного дома). Вообще, если кто считает, что это только в России делаются карьеры по принципу личной преданности и знакомства – очень глубоко заблуждается. Еле удержали иностранного собственника от назначения начальником автопарка холдинга (более 300 автомобилей: крупнотоннажных тягачей, грузовиков, спец. транспорта, легкового парка) личного водителя главного представителя собственника в России с неполным средним образованием, но зато полным отсутствием какого-либо управленческого опыта или способностей к этому, с неплохим знанием английского языка, единственной услугой которого являлась жизненная позиция по отношению к обслуживаемому лицу — «чего изволите, барин».

Задание 28 (кейс-задача). Крупный логистический холдинг. Принадлежность – 100% иностранная госкорпорация.

Численность персонала в РФ 7000 чел. Состоит из ряда компаний с условно единым управлением – стратегия определяется единым центром, обслуживающие подразделения частично централизованы, производственные подразделения централизованы слабо. Сделка по покупке российской составляющей холдинга в состав международной корпорации недавно закрыта. Due dilligance со стороны покупателя (правительство западного государства в лице своей госкорпорации) проводился компанией из BIG FOUR, аудит процессов в целевом холдинге по закрытию сделки проведен другой компанией из BIG FOUR. Результат и due dilligance и аудита – все отлично, все замечательно. Стоимость аудита и due dilligance исчисляется суммой с 6 нулями красивых нерусских денег (ПКС-3, ИД-1). Провести аудит состояния кадрового делопроизводства.

Правильный ответ: Как и ожидалось при таком руководстве службой персонала, сами сотрудники департамента по

работе с кадрами подбирались по принципу: «лишь бы не умнее начальника». Вменяемые долго не работают, чаще уходят сами, иногда уходят их. Результаты абсолютно закономерны, о чем ниже.

Задание 29 (кейс-задача). Крупный логистический холдинг. Принадлежность – 100% иностранная госкорпорация.

Численность персонала в РФ 7000 чел. Состоит из ряда компаний с условно единым управлением – стратегия определяется единым центром, обслуживающие подразделения частично централизованы, производственные подразделения централизованы слабо. Сделка по покупке российской составляющей холдинга в состав международной корпорации недавно закрыта. Due dilligance со стороны покупателя (правительство западного государства в лице своей госкорпорации) проводился компанией из BIG FOUR, аудит процессов в целевом холдинге по закрытию сделки проведен другой компанией из BIG FOUR. Результат и due dillagance и аудита – все отлично, все замечательно. Стоимость аудита и due dilligance исчисляется суммой с 6 нулями красивых нерусских денег (ПКС-3 ИД-1). Провести аудит соблюдения трудового законодательства.

Правильный ответ: Полное ощущение того, что трудовое законодательство сотрудники соответствующего департамента узнавали из предписаний государственной инспекции по труду, миграционной службы, прокуратуры, налоговой инспекции и других государственных органов, излишнее общение с которыми было прямым следствием низкой квалификации и игнорирования своих обязанностей сотрудниками департамента по работе с персоналом.

Задание 30 (кейс-задача). Крупный логистический холдинг. Принадлежность – 100% иностранная госкорпорация.

Численность персонала в РФ 7000 чел. Состоит из ряда компаний с условно единым управлением – стратегия определяется единым центром, обслуживающие подразделения частично централизованы, производственные подразделения централизованы слабо. Сделка по покупке российской составляющей холдинга в состав международной корпорации недавно закрыта. Due dilligance со стороны покупателя (правительство западного государства в лице своей госкорпорации) проводился компанией из BIG FOUR, аудит процессов в целевом холдинге по закрытию сделки проведен другой компанией из BIG FOUR. Результат и due dillagance и аудита – все отлично, все замечательно. Стоимость аудита и due dilligance исчисляется суммой с 6 нулями красивых нерусских денег (ПКС-3 ИД-1). Провести аудит кадрового обеспечения ключевого персонала.

Правильный ответ: На первый взгляд, может сложиться впечатление, что и все руководство холдинга должно быть соответствующего низкого профессионального уровня, однако это не так. Большинство топ-менеджеров холдинга достаточно квалифицированы, обладают необходимыми экспертизами и достаточным опытом. Все просто. Подбор топ-менеджеров осуществлялся (в данном случае – и слава богу) в обход департамента персонала.

Комплект контрольных вопросов для проведения устных опросов

Тема. Аудит как форма диагностического исследования

1. Понятие «кадровый аудит»
2. Предмет аудита
3. Цели, задачи и методы аудита
4. Аудит как форма диагностического исследования
5. Направления аудита
6. Особенности диагностики кадровой работы
7. Принципы проведения аудита
8. Классификация аудиторской деятельности
9. Цели внутреннего и внешнего аудита

Тема. Правовые и методологические основы аудита

1. Базовые подходы проведения аудита
2. Методы аудита в разные периоды времени
3. Правовые основы аудита
4. Аудиторские стандарты
5. Основная цель аудиторского заключения
6. Структура и основные элементы содержания аудиторского заключения

Тема. Методология аудита персонала

1. Направления аудита персонала
2. Уровни проведения аудита персонала
3. Классификация аудита персонала
4. Инструментарий проведения аудита персонала
5. Объект аудита персонала
6. Процесс аудита персонала
7. Основные параметры аудита по функциям управления персоналом

Тема. Аудит персонала

1. Последовательность этапов аудита рабочих мест
2. Основные направления аудита найма
3. Последовательность проведения аудита увольнения персонала
4. Особенности аудита вознаграждений
5. Цель аудита условий труда, безопасности и здоровья)
6. Этапы аудита безопасности
7. Цель аудита работы служб управления персоналом

Комплект заданий для практических работ

Тема. Аудит как форма диагностического исследования

Задание 1. Работник аудиторской организации обсуждает вне работы с друзьями еще не опубликованный баланс страховой компании, в которой проводит аудиторскую проверку в составе бригады аудиторов. Определите, нарушает ли

аудиторов обязательство о сохранении сведений об аудиторском лице. Обоснуйте ответ с позиции законодательства по аудиторской деятельности.

Задание 2. Чтобы взять в банке кредит, организация «А» обращается к аудиторской организации «Б», проводившей у нее обязательный аудит, с просьбой выступить в качестве поручителя. Дайте оценку действия аудитора с позиции законодательства по аудиторской деятельности.

Задание 3. Аудитор осуществив аудиторскую проверку и передав аудиторское заключение руководству аудируемого лица, отказался передать ему сведения о нормативных актах, на которых основывались замечания и выводы аудитора. Он сослался на то, что эта работа не была предусмотрена договором. Оцените действия аудитора с позиции законодательства по аудиторской деятельности.

Задание 4. Требуется: 1) самостоятельно изучить вопрос о видах ответственности аудиторов и аудируемых лиц по рекомендуемому списку источников;

2) разграничить и дать краткое описание видов ответственности аудиторов и аудируемых лиц;

3) ответы оформить

Тема. Правовые и методологические основы аудита

Задание 1. Проводя аудиторскую проверку, старший аудитор дал поручение своему помощнику сделать проверку соблюдения кассовой дисциплины организации-клиента. Помощник в ходе проверки нарушений не выявил, о чем сообщил старшему аудитору. Через 4 дня после этого было подготовлено аудиторское заключение. Спустя 4 месяца данную организацию проверила налоговая инспекция и обнаружила ряд ошибок в соблюдении кассовой дисциплины, за которые были взысканы штрафные санкции.

Определите, что послужило причиной данной ситуации.

Задание 2. Требуется: 1) самостоятельно изучить вопрос о существующих уровнях нормативного регулирования аудиторской деятельности по рекомендуемому списку источников;

2) выделить четыре уровня нормативного регулирования и кратко их охарактеризовать;

3) ответы оформить

Задание 3. Аудитор после проведения проверки имеет документы, полученные из следующих источников:

а) письменные подтверждения от третьих лиц;

б) подтверждения от клиентов на основании внешних данных;

в) собранные аудитором в результате проверки правильности ведения учета;

г) устные утверждения от клиентов на основе внутренних документов.

Задание 4. Распределите данные доказательства с точки зрения их надежности.

Задание 5. При проверке установлено занижение прибыли в связи с отнесением всей суммы расходов будущих периодов в состав затрат на сумму 36,7 тыс.руб. Занижен налог на пользователей автомобильных дорог в связи с неправильным расчетом объема реализации продукции на 9364,0 тыс. руб. Составьте аудиторское заключение

Тема. Аудит персонала

Задание 1. Составить программу аудита рабочих мест

Задание 2. Составить программу аудита найма

Задание 3. Составить программу аудита увольнения персонала

Задание 4. Составить программу стратегического аудита вознаграждений

Задание 5. Составить программу аудита условий труда, безопасности и здоровья

Задание 6. Составить программу аудита интеллектуальной собственности

Задание 7. Составить программу аудита работы служб управления персоналом

Комплект заданий для деловой игры «Доклад и дискуссия»

Концепция игры.

Объект имитации. Дать правильный ответ на вопрос (задание) в строго отведенное время.

Сценарий. Первый этап - Исходная информация об игре. Второй этап - Распределение ролей и формирование команд, изучение инструкций игроками и правил игры, установление регламента. Третий этап - Ролевое общение внутри группы. Четвертый этап - Выступление экспертов с оценкой игры. Пятый этап - Разбор игры преподавателем

Роли. Лидер, докладчик, оппонент, провокатор, регистратор, эксперт

Ожидаемые результаты. Научить применять на практике методику подготовки устного выступления (доклада, дискуссии); выработать умение вести дискуссию; отработать процедуру задавания вопросов и ответов на них, выявив типичные недостатки и способы их устранения; освоить новые формы устных выступлений; научиться принимать коллективные решения; закрепить лекционный материал.

Задание. Подготовить доклады

Тема. Аудит как форма диагностического исследования

1. Особенности управленческого аудита

2. Особенности диагностики кадровой работы

Тема. Правовые и методологические основы аудита

1. Современные методы кадрового аудита

2. Информационный риск в аудите

Тема. Методология аудита персонала

1. Миссия аудита персонала

2. Инструментарий проведения аудита персонала

Тема. Аудит персонала

1. Основные параметры аудита по функциям управления персоналом

2. Сущность аудита интеллектуальной собственности

Комплект заданий для самостоятельной работы обучающихся

Задание 1. Изучить вопросы для подготовки к занятиям

Тема. Аудит как форма диагностического исследования

1. Особенности управленческого аудита
2. Организация как объект аудита
3. Совершенствование системы управления организацией посредством аудита
4. Сопутствующие аудиту услуги
5. Сходства и различия аудита и ревизии

Тема. Правовые и методологические основы аудита

1. Современные методы кадрового аудита
2. Информационный риск в аудите
3. Правила поведения аудитора

Тема. Методология аудита персонала

1. Миссия аудита персонала
2. Классификация типов аудита персонала
3. Аспекты аудита персонала

Тема. Аудит персонала

1. Сущность и цель аудита рабочих мест
2. Цель и особенности аудита найма
3. Сущность аудита интеллектуальной собственности

Задание 2. Самостоятельно изучить вопросы по темам дисциплины и составить конспект по литературным источникам

Тема. Аудит как форма диагностического исследования

1. Особенности управленческого аудита
2. Организация как объект аудита
3. Совершенствование системы управления организацией посредством аудита
4. Сопутствующие аудиту услуги
5. Сходства и различия аудита и ревизии

Тема. Правовые и методологические основы аудита

1. Современные методы кадрового аудита
2. Информационный риск в аудите
3. Правила поведения аудитора

Тема. Методология аудита персонала

1. Миссия аудита персонала
2. Классификация типов аудита персонала
3. Аспекты аудита персонала

Тема. Аудит персонала

1. Сущность и цель аудита рабочих мест
2. Цель и особенности аудита найма
3. Сущность аудита интеллектуальной собственности

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы
Критерии оценки к зачету
зачет /оценка «отлично» (86-100 баллов) ставится обучающемуся, обнаружившему систематические и глубокие знания учебно-программного материала, умения свободно выполнять задания, предусмотренные программой в типовой ситуации (с ограничением времени) и в нетиповой ситуации, знакомство с основной и дополнительной литературой, усвоение взаимосвязи основных понятий дисциплины в их значении приобретаемой специальности и проявившему творческие способности и самостоятельность в приобретении знаний. зачет /оценка «хорошо» (71-85 баллов) ставится обучающемуся, обнаружившему полное знание учебно-программного материала, успешное выполнение заданий, предусмотренных программой в типовой ситуации (с ограничением времени), усвоение материалов основной литературы, рекомендованной в программе, способность к самостоятельному пополнению и обновлению знаний в ходе дальнейшей работы над литературой и в профессиональной деятельности. зачет /оценка «удовлетворительно» (56-70 баллов) ставится обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объеме, достаточном для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, знакомство с основной литературой, рекомендованной программой, умение выполнять задания, предусмотренные программой. незачет /оценка «неудовлетворительно» (менее 56 баллов) ставится обучающемуся, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий, слабые побуждения к самостоятельной работе над рекомендованной основной литературой. Оценка «неудовлетворительно» ставится обучающимся, которые не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании академии без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.
Критерии оценивания контрольной работы текущего контроля успеваемости обучающихся (рекомендуемое)

Критерии оценивания: – правильность ответа по содержанию задания (учитывается количество и характер ошибок при ответе); – полнота и глубина ответа (учитывается количество усвоенных фактов, понятий и т.п.); – сознательность ответа (учитывается понимание излагаемого материала); – логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией); – использование дополнительного материала; – рациональность использования времени, отведенного на задание (не одобряется затянутость выполнения задания, устного ответа во времени, с учетом индивидуальных особенностей обучающихся). Шкала оценивания:	
Баллы для учета в рейтинге (оценка)	Степень удовлетворения критериям
86-100 баллов «отлично»	Обучающийся полно и аргументировано отвечает по содержанию вопроса (задания); обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебнику, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно.
71-85 баллов «хорошо»	Обучающийся достаточно полно и аргументировано отвечает по содержанию вопроса (задания); обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебнику, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно. Допускает 1-2 ошибки, исправленные с помощью наводящих вопросов.
56-70 баллов «удовлетворительно»	Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.
0-55 баллов «неудовлетворительно»	Обучающийся обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание (вопрос), допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Отмечаются такие недостатки в подготовке обучающегося, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующим материалом.
Критерии оценивания контрольной работы дискуссионных тем и вопросов для деловой игры «Доклад и дискуссия»	
Критерии оценивания: - теоретический уровень знаний; - качество ответов на вопросы; - подкрепление материалов фактическими данными (статистические данные или др.); - практическая ценность материала;	

- способность делать выводы; - способность отстаивать собственную точку зрения; - способность ориентироваться в представленном материале; - степень участия в общей дискуссии. Шкала оценивания:	
Баллы для учета в рейтинге (оценка)	Степень удовлетворения критериям
86-100 баллов «отлично»	Обучающийся свободно владеет учебным материалом; проявляет навыки анализа, обобщения, критического осмысления, публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации; материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности, точно используется терминология; показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; высказывать свою точку зрения.
71-85 баллов «хорошо»	Ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «отлично», но при этом имеет один из недостатков: в усвоении учебного материала допущены небольшие пробелы, не искавшие содержание ответа; допущены один – два недочета в формировании навыков публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации.
56-70 баллов «удовлетворительно»	Неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала; имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов. Обучающийся не может применить теорию в новой ситуации.
0-55 баллов «неудовлетворительно»	Не раскрыто основное содержание учебного материала; обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов; не сформированы умения и навыки публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации.
Критерии оценивания контрольной работы для практических работ	
Критерии оценивания: – правильность выполнения задания на практическую/лабораторную работу в соответствии с вариантом; – степень усвоения теоретического материала по теме практической /лабораторной работы; – способность продемонстрировать преподавателю навыки работы в инструментальной программной среде, а также применить их к решению типовых задач, отличных от варианта задания; – качество подготовки отчета по практической / лабораторной работе; – правильность и полнота ответов на вопросы преподавателя при защите работы и др. Шкала оценивания практических занятий (лабораторных работ):	
Баллы для учета в рейтинге (оценка)	Степень удовлетворения критериям
86-100 баллов «отлично»	Выполнены все задания практической (лабораторной) работы, обучающийся четко и без ошибок ответил на все контрольные вопросы.
71-85 баллов «хорошо»	Выполнены все задания практической (лабораторной) работы; обучающийся ответил на все контрольные вопросы с замечаниями.
56-70 баллов «удовлетворительно»	Выполнены все задания практической (лабораторной) работы с замечаниями; обучающийся ответил на все контрольные вопросы с замечаниями.
0-55 баллов «неудовлетворительно»	Обучающийся не выполнил или выполнил неправильно задания практической (лабораторной) работы; обучающийся ответил на контрольные вопросы с ошибками или не ответил на контрольные вопросы.
Критерии оценивания контрольной работы тестовых заданий	
Критерии оценивания: - отношение правильно выполненных заданий к общему их количеству Шкала оценивания:	
Баллы для учета в рейтинге (оценка)	Степень удовлетворения критериям
86-100 баллов «отлично»	Выполнено 86-100% заданий
71-85 баллов «хорошо»	Выполнено 71-85% заданий
56-70 баллов «удовлетворительно»	Выполнено 56-70% заданий
0-55 баллов «неудовлетворительно»	Выполнено 0-56% заданий
Критерии оценивания контрольной работы для деловой (ролевой) игры	

Критерии оценивания: - качество усвоения информации; - выступление; - содержание вопроса; - качество ответов на вопросы; - значимость дополнений, возражений, предложений; - уровень делового сотрудничества; - соблюдение правил деловой игры; - соблюдение регламента; - активность; - правильное применение профессиональной лексики. Шкала оценивания:	
Баллы для учета в рейтинге (оценка)	Степень удовлетворения критериям
86-100 баллов «отлично»	Участник деловой игры продемонстрировал понимание сути поставленной проблемы; теоретические положения изложены с использованием профессиональной лексики; ответы и выступления четкие и краткие, логически последовательные; активное участие в деловой игре.
71-85 баллов «хорошо»	Участник деловой игры продемонстрировал понимание сути поставленной проблемы; теоретические положения изложены с использованием профессиональной лексики с незначительными ошибками; ответы и выступления в основном краткие, но не всегда четкие и логически последовательные; участие в деловой игре.
56-70 баллов «удовлетворительно»	Участник деловой игры продемонстрировал понимание сути поставленной проблемы; теоретические положения изложены со слабым использованием профессиональной лексики; ответы и выступления многословные, нечеткие и без должной логической последовательности; пассивное участие в деловой игре.
0-55 баллов «неудовлетворительно»	Участник деловой игры продемонстрировал затруднения в понимании сути поставленной проблемы; отсутствие необходимых знаний и умений для решения проблемы; затруднения в построении самостоятельных высказываний; обучающийся практически не принимает участия в игре.

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ			
Ведомость изменений			
№ п/п	Вид обновлений	Содержание изменений, вносимых в ОПОП	Обснование изменений
1			
2			
3			
4			
5			
6			