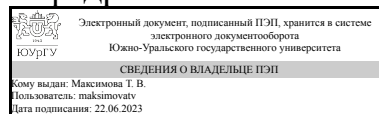


ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий выпускающей
кафедрой



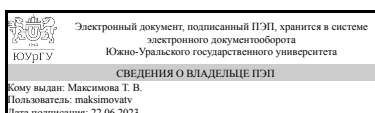
Т. В. Максимова

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины 1.Ф.П0.09 Аудит и контроллинг персонала
для направления 38.03.03 Управление персоналом
уровень Бакалавриат
профиль подготовки Управление персоналом организации
форма обучения очная
кафедра-разработчик Менеджмент

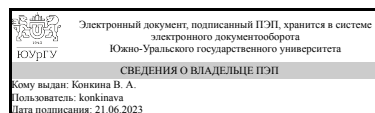
Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утверждённым приказом Минобрнауки от 12.08.2020 № 955

Зав.кафедрой разработчика,
к.экон.н., доц.



Т. В. Максимова

Разработчик программы,
старший преподаватель



В. А. Конкина

1. Цели и задачи дисциплины

Цель дисциплины - дать комплексное представление о задачах, направлениях и методах диагностики персонала и функциях управления персоналом. Задачами данной дисциплины являются: углубление теоретических знаний в области экономики труда и управления персоналом путем использования средств экономического анализа, аудита и контроллинга; овладение основами методологии аудита, организационной диагностики и контроллинга применительно к решению проблем труда и управления персоналом; приобретение базовых навыков практической работы по сбору реальных фактических материалов, их комплексной оценке, анализу и систематизации в части, касающейся решения социально-трудовых проблем организации.

Краткое содержание дисциплины

В рамках дисциплины определяется место аудита в системе управления персоналом; раскрываются методы, инструменты, этапы подготовки и проведения аудита персонала. Раскрываются основы анализа трудовых показателей: ресурсов, затрат, эффективности труда, социального развития, использования рабочего времени, численности, профессионально-квалификационного состава сотрудников, выявление резервов роста производительности труда. Раскрывается порядок оценки эффективности деятельности службы управления персоналом, а также аудита процессов и функций управления персоналом: найма, увольнений, обучения и развития, оценки и аттестации, вознаграждений, рабочих мест, условий труда, кадровой документации. Формулируется понятие контроллинга персонала как элемента управления организацией; раскрываются его основные концепции, особенности и структура.

2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Планируемые результаты освоения ОП ВО (компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-1 Способен к сбору информации о потребностях организации в персонале	Знает: - организацию работ на различных участках производства, организации, отрасли; - порядок определения перспективной и текущей потребности в кадрах Умеет: - собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации Имеет практический опыт: - анализ планов, стратегии и структуры организации; - формирование требований к вакантной должности и их коррекция
ПК-4 Способен к организации и проведению аттестации персонала	Знает: - цели и методологию проведения кадрового аудита и контроллинга; - основы проведения аудита и контроллинга системы аттестации персонала; Умеет: - использовать методы организационного консультирования, - выявлять и

	интерпретировать наиболее острые кадровые проблемы и находить пути их решения Имеет практический опыт: - владения методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на аттестацию персонала
--	---

3. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Перечень предшествующих дисциплин, видов работ учебного плана	Перечень последующих дисциплин, видов работ
Экономика труда и социально-трудовые отношения	Не предусмотрены

Требования к «входным» знаниям, умениям, навыкам студента, необходимым при освоении данной дисциплины и приобретенным в результате освоения предшествующих дисциплин:

Дисциплина	Требования
Экономика труда и социально-трудовые отношения	<p>Знает: - основные категории и законы экономики труда; - структуру трудового потенциала общества; - базовые модели экономической теории труда; уровень спроса на труд и предложения труда, инвестиций в человеческий капитал, функционирования рынка труда, коллективных переговоров и специального партнерства;- цели, задачи и средства социально-экономической политики государства, экономические методы анализа и управления социально-трудовыми отношениями на уровне фирмы и рынка в целом; - пути повышения производительности труда; -принципы и элементы системы организации труда;- особенности трудового коллектива как объекта управления и методы изучения и мотивирования трудового поведения работников., - основы экономики, организации труда и управления- основы социологии труда, - системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала- технологии и методы формирования и контроля бюджетов-методы проведения социологических исследований, изучения общественного мнения</p> <p>Умеет: -анализировать во взаимосвязи экономические явления, процессы и институты на микро- и макроуровне;- рассчитывать на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы экономические и социально-экономические показатели;- оценивать состояние и перспективы развития социально- трудовых отношений, мер государственного воздействия на рынок труда;- анализировать трудовые показатели;- рассчитывать экономический эффект от</p>

	<p>внедрения мероприятий по совершенствованию организации труда и росту его производительности, - собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации- собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях рынка труда, , - определять объёмы средств для реализации социальных гарантий, корпоративных льгот и иных элементов корпоративных социальных программ для формирования бюджетов- составлять и контролировать статьи расходов на социальные программы для планирования бюджетов Имеет практический опыт: - применения методологии экономического исследования и современных методов сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных;- расчета и анализа социально- экономических показателей, характеризующих экономические процессы и явления на микро- и макроуровне;- экономического мышления для восприятия информации, анализа, обобщения и решения аналитических и исследовательских задач по проблемам рынка труда, - сбора информации о потребностях организации в персонале, - разработка системы выплат работникам социальных льгот- организация переговоров с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями, взаимодействие с государственными органами- подготовка предложений по формированию бюджета в части обеспечения корпоративной социальной политики</p>
--	--

4. Объём и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 з.е., 144 ч., 83,5 ч. контактной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах
		Номер семестра
		8
Общая трудоёмкость дисциплины	144	144
<i>Аудиторные занятия:</i>	72	72
Лекции (Л)	36	36
Практические занятия, семинары и (или) другие виды аудиторных занятий (ПЗ)	36	36
Лабораторные работы (ЛР)	0	0
<i>Самостоятельная работа (СРС)</i>	60,5	60,5
Составление глоссария по теме "Контроллинг"	3	3

персонала"		
Написание курсовой работы	30	30
Подготовка к экзамену	12	12
Подготовка к практическим занятиям	13,5	13.5
Подготовка к тестированию	2	2
Консультации и промежуточная аттестация	11,5	11,5
Вид контроля (зачет, диф.зачет, экзамен)	-	экзамен, КР

5. Содержание дисциплины

№ раздела	Наименование разделов дисциплины	Объем аудиторных занятий по видам в часах			
		Всего	Л	ПЗ	ЛР
1	Аудит в системе управления персоналом	8	4	4	0
2	Методология аудита персонала	12	6	6	0
3	Методы оргдиагностики в аудите персонала	12	6	6	0
4	Существующие подходы к оценке эффективности реализации функций управления персоналом	12	6	6	0
5	Анализ трудовых показателей	8	4	4	0
6	Аудит процессов и функций управления персоналом	8	4	4	0
7	Контроллинг персонала	12	6	6	0

5.1. Лекции

№ лекции	№ раздела	Наименование или краткое содержание лекционного занятия	Кол-во часов
1	1	Аудит персонала как форма диагностики системы управления персоналом. Место аудита в системе управления персоналом. Цели и задачи проведения аудита персонала. Нормативно-правовые основы и принципы проведения аудита персонала.	2
2	1	Виды аудита по периодичности проведения, полноте охвата изучаемых объектов, методике анализа, уровням проведения. Внешний и внутренний аудит персонала. Отличие от других видов кадровой диагностики. Влияние результатов аудита на эффективность работы персонала.	2
3	2	Характеристика и специфика аудита персонала. Исследовательские подходы к аудиту персонала. Классификация объектов аудита персонала. Кадровые процедуры, технологии, процессы, элементы системы управления персоналом как объекты аудита.	2
4	2	Основные параметры различных объектов аудита персонала. Методы и инструменты аудита персонала. Этапы подготовки и проведения аудита персонала.	2
5	2	Формирование программы аудита персонала. Структура отчета о проведении аудита персонала. Использование результатов аудита в деятельности кадровой службы.	2
6	3	Процесс и методы организационной диагностики. Характеристики и специфика оргдиагностики.	2
7-8	3	Системный подход - методология исследования проблем. Комплексная диагностика и исследование бизнес задач организации, диагноз внутренних проблем через анализ «организационной реальности». Диагностика системы управления персоналом. Методы обработки результатов диагностики.	4
9	4	Метод бенчмаркинга: планирование, измерение эффективности, отчеты о	2

		состоянии рынка труда, сопоставление с отраслевыми, региональными показателями.	
10-11	4	ССП, КРІ, МВО - подходы, измеряющие эффективность функций управления персоналом. Эталонные показатели эффективности программ Saratoga Institute. Индекс систем управления человеческими ресурсами (модель М. Хьюзлида и Б. Беккера). Исследование М. Паттерсона. Показатели степени соответствия. Показатели степени вовлеченности, удовлетворенности. Экспертные оценки. Преимущества и недостатки методов оценки эффективности реализации функций управления персоналом в организации. Практика их применения.	4
12	5	Сравнительные характеристики производительности. Анализ использования рабочего времени. Анализ численности и профессионально-квалификационного состава сотрудников. Выявление резервов роста производительности труда и экономии рабочей силы.	2
13	5	Оценка кадровых ресурсов компании. Сущность и классификация трудовых показателей. Анализ показателей, характеризующих уровень организации труда. Анализ ресурсов, затрат, эффективности труда, социального развития.	2
14	6	Оценка работы служб управления персоналом Служба персонала как объект аудита персонала. Модель Д. Ульриха: пять способов измерения эффективности кадровой службы. Модель Дж. Филиппса: расчет показателей эффективности кадровой службы.	2
15	6	КРІ в оценке результативности деятельности кадровой службы. Оценка эффективности деятельности службы управления персоналом по основным направлениям деятельности в зависимости от эволюционного этапа ее развития. Практика применения показателей оценки: организационные критерии, критерии уровня оказываемых услуг, критерии, связанные с поведением сотрудников	2
16	7	Контроллинг персонала как элемент управления организацией Задачи, функции и цели контроллинга. Роль контроллинга в системе управления персоналом и его взаимосвязь с другими функциями управления организацией.	2
17	7	Основные концепции, особенности и структура контроллинга персонала. Сходство и различия процессов контроля, контроллинга и аудита.	2
18	7	Объекты контроллинга. Центры затрат и центры ответственности. Алгоритм построения организационно-экономической модели кадрового контроллинга	2

5.2. Практические занятия, семинары

№ занятия	№ раздела	Наименование или краткое содержание практического занятия, семинара	Кол-во часов
1	1	Место аудита в системе управления персоналом. Цели и задачи проведения аудита персонала. Нормативно-правовые основы и принципы проведения аудита персонала	2
2	1	Внешний и внутренний аудит персонала	2
3	2	Кадровые процедуры, технологии, процессы, элементы системы управления персоналом как объекты аудита. Методы и инструменты аудита персонала	2
4	2	Этапы подготовки и проведения аудита персонала. Формирование программы аудита персонала	2
5	2	Структура отчета о проведении аудита персонала. Использование результатов аудита в деятельности кадровой службы	2
6	3	Сравнение методов организационной диагностики	2
7	3	Системный подход к исследованию проблем в области управления	2

		персоналом. Применение ключевых инструментов исследования: наблюдения, анализа документов, интервью, фокус-групп, анкетирования, метафор, «рисования» организации, социометрии	
8	3	Диагностика системы управления персоналом. Методы обработки результатов диагностики	2
9	4	Метод бенчмаркинга: планирование, измерение эффективности, отчеты о состоянии рынка труда, сопоставление с отраслевыми, региональными показателями	2
10	4	Роль сбалансированной системы показателей в аудите	2
11	4	Показатели степени вовлеченности, удовлетворенности как метод оценки эффективности реализации функций управления персоналом	2
12	5	Анализ численности и профессионально-квалификационного состава сотрудников	2
13	5	Анализ ресурсов, затрат, эффективности труда, социального развития	2
14	6	Применение модели Д. Ульриха и Дж. Филипса в оценке процессов и функций управления персоналом	2
15	6	КРІ в оценке результативности деятельности кадровой службы	2
16	7	Контроллинг персонала как элемент управления организацией. Задачи, функции и цели контроллинга. Роль контроллинга в системе управления персоналом и его взаимосвязь с другими функциями управления организацией	2
17	7	Концепции контроллинга персонала. Сходство и различия процессов контроля, контроллинга и аудита	2
18	7	Организационно-экономическая модель кадрового контроллинга	2

5.3. Лабораторные работы

Не предусмотрены

5.4. Самостоятельная работа студента

Выполнение СРС			
Подвид СРС	Список литературы (с указанием разделов, глав, страниц) / ссылка на ресурс	Семестр	Кол-во часов
Составление глоссария по теме "Контроллинг персонала"	Одегов, Ю. Г. Аудит и контроллинг персонала : Учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности "Экономика труда" / Ю. Г. Одегов, Т. В. Никонова ; Ю. Г. Одегов, Т. В. Никонова ; Рос. экон. акад. им. Г. В. Плеханова. – 2-е изд., перераб. и доп.. – Москва : Экзамен, 2004. – ISBN 5-94692-828-7. - 667 с. Страницы 2 - 667. Аудит и контроллинг персонала организации: Учеб. пособие / Под ред. П.Э. Шлендера. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Вузовский учебник, 2010. - 262 с. ISBN 978-5-9558-0111-7. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/203112 (дата обращения: 10.01.2022). – Режим доступа: по подписке. Ларионов, В. В. Контроллинг персонала в экономике и	8	3

	<p>управлении наукоемких производств : учебное пособие / В. В. Ларионов. — Москва : Дашков и К, 2014. — 216 с. — ISBN 978-5-394-02469-6. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/70534 (дата обращения: 10.01.2022). — Режим доступа: для авториз. пользователей.</p> <p>Ларионов, В. В. Контроллинг персонала в экономике и управлении наукоемких производств : учебное пособие / В. В. Ларионов. — Москва : Дашков и К, 2014. — 216 с. — ISBN 978-5-394-02469-6. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/70534 (дата обращения: 10.01.2022). — Режим доступа: для авториз. пользователей.</p>		
<p>Написание курсовой работы</p>	<p>Одегов, Ю. Г. Аудит и контроллинг персонала : Учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности "Экономика труда" / Ю. Г. Одегов, Т. В. Никонова ; Ю. Г. Одегов, Т. В. Никонова ; Рос. экон. акад. им. Г. В. Плеханова. — 2-е изд., перераб. и доп.. — Москва : Экзамен, 2004. — ISBN 5-94692-828-7. — 667 с. Страницы 2 - 667. Аудит и контроллинг персонала организации: Учеб. пособие / Под ред. П.Э. Шлендера. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Вузовский учебник, 2010. - 262 с. ISBN 978-5-9558-0111-7. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/203112 (дата обращения: 10.01.2022). — Режим доступа: по подписке.</p> <p>Ларионов, В. В. Контроллинг персонала в экономике и управлении наукоемких производств : учебное пособие / В. В. Ларионов. — Москва : Дашков и К, 2014. — 216 с. — ISBN 978-5-394-02469-6. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/70534 (дата обращения: 10.01.2022). — Режим доступа: для авториз. пользователей.</p> <p>Киященко, Т. А. Техника управления развитием персонала, кадровый консалтинг и аудит : учебное пособие / Т. А. Киященко. — Ростов-на-Дону : РГУПС, 2019. — 102 с. — ISBN 978-5-88814-878-5. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/134032 (дата обращения: 10.01.2022). — Режим доступа: для авториз. пользователей.</p>	<p>8</p>	<p>30</p>

Подготовка к экзамену	<p>Одегов, Ю. Г. Аудит и контроллинг персонала : Учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности "Экономика труда" / Ю. Г. Одегов, Т. В. Никонова ; Ю. Г. Одегов, Т. В. Никонова ; Рос. экон. акад. им. Г. В. Плеханова. – 2-е изд., перераб. и доп.. – Москва : Экзамен, 2004. – ISBN 5-94692-828-7. - 667 с. Страницы 2 - 667. Аудит и контроллинг персонала организации: Учеб. пособие / Под ред. П.Э. Шлендера. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Вузовский учебник, 2010. - 262 с. ISBN 978-5-9558-0111-7. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/203112 (дата обращения: 10.01.2022). – Режим доступа: по подписке.</p>	8	12
Подготовка к практическим занятиям	<p>Масилова, М. Г. Кадровый аудит : учебное пособие / М. Г. Масилова. — Владивосток : ВГУЭС, 2019. — 75 с. — ISBN 978-5-9736-0539-1. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/161433 (дата обращения: 10.01.2022). — Режим доступа: для авториз. пользователей.</p> <p>Ларионов, В. В. Контроллинг персонала в экономике и управлении наукоемких производств : учебное пособие / В. В. Ларионов. — Москва : Дашков и К, 2014. — 216 с. — ISBN 978-5-394-02469-6. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/70534 (дата обращения: 10.01.2022). — Режим доступа: для авториз. пользователей.</p> <p>Проблемы развития внутреннего аудита: принципы, методология, современная практика / С. Е. Ларина, М. М. Стажкова, М. Г. Полозков [и др.] ; Под ред. С.Е. Лариной. – Москва : Издательство «Русайнс», 2016. – 58 с. – ISBN 978-5-4365-1494-9. – DOI 10.15216/978-5-4365-1494-9. Киященко, Т. А. Техника управления развитием персонала, кадровый консалтинг и аудит : учебное пособие / Т. А. Киященко. — Ростов-на-Дону : РГУПС, 2019. — 102 с. — ISBN 978-5-88814-878-5. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/134032 (дата обращения: 10.01.2022). — Режим доступа: для авториз. пользователей.</p>	8	13,5
Подготовка к тестированию	<p>Одегов, Ю. Г. Аудит и контроллинг персонала : Учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности</p>	8	2

	"Экономика труда" / Ю. Г. Одегов, Т. В. Никонова ; Ю. Г. Одегов, Т. В. Никонова ; Рос. экон. акад. им. Г. В. Плеханова. – 2-е изд., перераб. и доп.. – Москва : Экзамен, 2004. – ISBN 5-94692-828-7. - 667 с. Страницы 2 - 667. Масилова, М. Г. Кадровый аудит : учебное пособие / М. Г. Масилова. — Владивосток : ВГУЭС, 2019. — 75 с. — ISBN 978-5-9736-0539-1. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/161433 (дата обращения: 10.01.2022). — Режим доступа: для авториз. пользователей.		
--	--	--	--

6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации

Контроль качества освоения образовательной программы осуществляется в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценивания результатов учебной деятельности обучающихся.

6.1. Контрольные мероприятия (КМ)

№ КМ	Се-местр	Вид контроля	Название контрольного мероприятия	Вес	Макс. балл	Порядок начисления баллов	Учитывается в ПА
1	8	Курсовая работа/проект	КРМ 1. Выполнение курсовой работы по "Аудиту и контроллингу персонала"	-	30	<p>Максимальное количество баллов - 30.</p> <p>Максимально за подготовку курсовой работы возможно получить 18 баллов (критерии оценивания 1.1 - 12.2; составляет 60% от максимального рейтинга), а за ее защиту – 12 баллов (критерии оценивания 13.1 - 17.4, составляет 40% максимального рейтинга).</p> <p>В рамках защиты курсовой работы осуществляется контроль освоения компетенций студентом. Защита проводится с целью проверки уровня знаний, умений, приобретенного опыта, понимания студентом основных методов и законов изучаемой дисциплины, возможности дополнительно повысить свой рейтинг.</p> <p>Показатели оценивания:</p> <p>1.1 Полное соответствие заданию – 2 балла.</p> <p>1.2 Соответствие заданию с</p>	курсовые работы

					<p>отступлениями – 1 балл.</p> <p>1.3 Несоответствие работы заданию – 0 баллов.</p> <p>2.1 В работе дана краткая характеристика компании согласно методическим рекомендациям – 1 балл.</p> <p>2.2 В работе дана краткая характеристика компании, но отсутствуют важные элементы характеристики – 0 баллов.</p> <p>3.1 В работе выполнен анализ стратегии компании – 1 балл.</p> <p>3.2 В работе не выполнен анализ стратегии организации – 0 баллов.</p> <p>4.1 В работе выполнен анализ организационной структуры компании – 1 балл.</p> <p>4.2 В работе не выполнен анализ организационной структуры компании – 0 баллов.</p> <p>5.1 В работе выполнен за 3-4 периода, представлена динамика; логических ошибок в анализ показателей по труду содержанию срезов и выводах не наблюдается – 2 балла.</p> <p>5.2 В работе выполнен анализ показателей по труду; логических ошибок в содержании срезов и выводах не наблюдается – 1 балл.</p> <p>5.3 В работе выборочно выполнен анализ показателей по труду; наблюдаются логические ошибки в содержании срезов и выводах – 0 баллов.</p> <p>6.1 В работе охарактеризована система управления персоналом согласно основным функциям управления персоналом – 1 балл.</p> <p>6.2 Основные функции управления персоналом не раскрыты – 0 баллов.</p> <p>7.1 В работе выполнены срезы по численности персонала, половозрастным характеристикам, стажу работы, уровню образования, уровню текучести за 3-4 периода, представлена динамика; логических ошибок в содержании срезов и выводах не наблюдается – 2 балла.</p>	
--	--	--	--	--	--	--

					<p>7.2 В работе выполнены срезы по численности персонала, половозрастным характеристикам, стажу работы, уровню образования, уровню текучести; логических ошибок в содержании срезов и выводах не наблюдается – 1 балл.</p> <p>7.3 В работе выборочно выполнены срезы по численности персонала, половозрастным характеристикам, стажу работы, уровню образования, уровню текучести; наблюдаются логические ошибки в содержании срезов и выводах – 0 баллов.</p> <p>8.1 Студентом даются конкретные рекомендации в части обеспечения кадрами организации исходя из результатов анализа кадрового потенциала – 2 балла.</p> <p>8.2 Студентом даются общие рекомендации в части обеспечения кадрами организации – 1 балл.</p> <p>8.3 Студент не дает рекомендаций в части обеспечения кадрами организации – 0 баллов.</p> <p>9.1 В работе студент произвел исчерпывающий анализ документов, регламентирующих аттестацию и деловую оценку в организации, ее результатов; логических ошибок в выводах не наблюдается – 2 балла.</p> <p>9.2 В работе студент поверхностный анализ документов, регламентирующих аттестацию и деловую оценку в организации; логических ошибок в выводах не наблюдается – 1 балл.</p> <p>9.3 В работе не произведен анализ документов, регламентирующих аттестацию и деловую оценку в организации или наблюдаются логические ошибки в выводах – 0 баллов.</p> <p>10.1 Студент в работе дает аргументированные рекомендации по оптимизации процесса аттестации и оценки и затрат на него – 1 балл.</p> <p>10.2 Студент в работе не дает рекомендаций по оптимизации процесса аттестации и оценки и затрат на него или делает это без какой-либо аргументации – 0 баллов.</p>
--	--	--	--	--	---

					<p>11.1 В работе студент произвел исчерпывающий анализ документов, регламентирующих корпоративную социальную политику, ее результатов; логических ошибок в выводах не наблюдается – 2 балла.</p> <p>11.2 В работе студент поверхностный анализ документов, регламентирующих корпоративную социальную политику; логических ошибок в выводах не наблюдается – 1 балл.</p> <p>11.3 В работе не произведен анализ документов, регламентирующих корпоративную социальную политику в организации, или наблюдаются логические ошибки в выводах – 0 баллов.</p> <p>12.1 Студент в работе дает аргументированные рекомендации по оптимизации программ корпоративной социальной политики и затрат на нее – 1 балл.</p> <p>12.2 Студент в работе не дает рекомендаций по оптимизации программ корпоративной социальной политики и затрат на нее или делает это без какой-либо аргументации – 0 баллов.</p> <p>13.1 К защите студент подготовил краткий доклад по теме исследования – 1 балл.</p> <p>13.2 К защите студент не подготовил доклад по теме исследования – 0 баллов.</p> <p>14.1 В процессе защиты студент свободно оперирует данными проведенного исследования – 3 балла.</p> <p>14.2 В процессе защиты студент оперирует данными исследования, опираясь на текстовый вариант работы – 2 балла.</p> <p>14.3 В процессе защиты студент демонстрирует неуверенность и слабо ориентируется в данных исследования – 1 балл.</p> <p>14.4 В процессе защиты студент не ориентируется в данных исследования – 0 баллов.</p> <p>15.1 В процессе защиты студент вносит обоснованные предложения</p>	
--	--	--	--	--	---	--

					<p>по теме исследования – 2 балла.</p> <p>15.2 В процессе защиты студенты вносят предложения, однако затрудняется их обосновать – 1 балл.</p> <p>15.3 В процессе защиты студент не выносит предложений – 0 баллов.</p> <p>16.1 В процессе защиты студент демонстрирует глубокие знания вопросов исследуемой темы – 3 балла.</p> <p>16.2 В процессе защиты студент демонстрирует уверенные знания вопросов исследуемой темы – 2 балла.</p> <p>16.3 В процессе защиты студент демонстрирует фрагментарные знания вопросов исследуемой темы – 1 балла.</p> <p>16.4 В процессе защиты студент не демонстрирует теоретических знаний по теме – 0 баллов.</p> <p>17.1 Студент легко отвечает на поставленные преподавателем вопросы – 3 балла.</p> <p>17.2 Студент отвечает на вопросы при помощи текстового либо электронного варианта работы – 2 балла.</p> <p>17.3 Студент затрудняется ответить на ряд вопросов – 1 балл.</p> <p>17.4 Студент не может ответить на вопросы – 0 баллов.</p>		
2	8	Текущий контроль	КРМ 2. Тестирование по разделам «Аудит в системе управления персоналом», «Методология аудита персонала»	1	10	Текущее тестирование проводится на компьютере по результатам освоения соответствующего раздела (разделов) дисциплины. Студенту предоставляется 10 случайных вопросов из банка вопросов. Время отведенное на проведение тестирования - 20 минут. Студенту дается 2 попытки на прохождение теста. Правильный ответ на вопрос соответствует 1 баллу. Неправильный ответ на вопрос соответствует 0 баллов. Максимальное количество баллов – 10. Весовой коэффициент мероприятия – 1.	экзамен
3	8	Текущий контроль	КРМ 3. Создание профиля должности для внутреннего аудитора	2	4	Критерии оценки: 1.1 Студент обозначил должность (должности), работники которых могут выполнять роль внутреннего аудитора при проведении внутреннего аудита персонала и	экзамен

					<p>аргументировал свой ответ – 1 балл.</p> <p>1.2 Студент не обозначил должность, работники которой могут выполнять роль внутреннего аудитора при проведении внутреннего аудита персонала – 0 баллов.</p> <p>2.1 Профиль должности построен полностью и аргументирован – 2 балла.</p> <p>2.2 Профиль должности внутреннего аудитора выполнен не в полном объеме – 1 балл.</p> <p>2.3 Профиль должности не построен – 0 баллов.</p> <p>3.1 Указаны и аргументированы ряд профессионально важных качеств внутреннего аудитора – 1 балл.</p> <p>3.2 Профессионально важные качества внутреннего аудитора – 0 баллов.</p> <p>Максимальное количество баллов - 4 балла.</p> <p>Весовой коэффициент - 2.</p>		
4	8	Текущий контроль	КРМ 4. Кейс на определение целей, предмета и объекта аудита	1	3	<p>Критерии оценки:</p> <p>1.1 Цель аудита сформулирована верно – 1 балл.</p> <p>1.2 Цель аудита не сформулирована, либо сформулирована неверно – 0 баллов.</p> <p>2.1 Верно указан предмет и объект аудита – 1 балл.</p> <p>2.2 Предмет и объект аудита не указан, либо указан неверно – 0 баллов.</p> <p>3.1 Студент сформулирован ряд критериев для подбора внешнего аудитора, аргументировал свой выбор – 1 балл.</p> <p>3.2 Студент не сформулировал ряд критериев либо не аргументировал свой выбор – 0 баллов.</p> <p>Максимальное количество баллов - 3.</p> <p>Весовой коэффициент 1.</p>	экзамен
5	8	Текущий контроль	КРМ 5. Контрольное задание «Построение структуры службы УП»	2	4	<p>Критерии оценки:</p> <p>1.1 Студент разработал целесообразную организационную структуру службы персонала, отвечающую условиям, описанным в ситуации – 1 балл.</p> <p>1.2 Студент разработал организационную структуру службы персонала, слабо отвечающую условиям, описанным в ситуации,</p>	экзамен

					<p>или не разработал ее вовсе – 0 балл.</p> <p>2.1 Студент разработал целесообразную должностную структуру службы персонала, отвечающую условиям, описанным в ситуации – 1 балл.</p> <p>2.2 Студент разработал организационную должностную структуру службы персонала, слабо отвечающую условиям, описанным в ситуации, или не разработал ее вовсе – 0 балл.</p> <p>3.1 Студент логично распределил функции между сотрудниками – 1 балл.</p> <p>3.2 Студент логично поверхностно распределил функции между сотрудниками или не распределил вовсе – 0 баллов.</p> <p>4.1 Студент верно определил приоритетные цели службы управления персоналом в краткосрочной и среднесрочной перспективе, обосновал их – 1 балл.</p> <p>4.2 Студент определил приоритетные цели службы управления персоналом в краткосрочной и среднесрочной перспективе, но не обосновал их; или не определил их вовсе – 0 баллов.</p> <p>Максимальное количество баллов - 4 балла. Весовой коэффициент - 2.</p>		
6	8	Текущий контроль	КРМ 6. Построение корпоративной модели компетенций	2	4	<p>Критерии оценки:</p> <p>1.1 Модель компетенций отвечает условиям кейса, кадровой политике предприятия – 1 балл.</p> <p>1.2 Модель компетенций не отвечает условиям кейса, кадровой политике предприятия – 0 баллов.</p> <p>2.1 Указан этап подбора персонала, на котором применяется модель компетенций – 1 балл.</p> <p>2.2 Не указан этап подбора, на котором применяется модель компетенций – 0 баллов.</p> <p>3.1 Студент сформулировал 5 и больше компетенций – 2 балла.</p> <p>3.2 Студент сформулировал 3-4 компетенции – 1 балл.</p> <p>3.3 Студент сформулировал меньше 3-х компетенций – 0 баллов.</p> <p>Максимальное количество баллов - 4 балла. Весовой коэффициент - 2.</p>	экзамен

7	8	Текущий контроль	КРМ 7. Расчетное задание	2	4	<p>Критерии оценки:</p> <p>1.1 Студент верно рассчитал отклонения от прошлого года и от плана по каждому пока-зателю – 1 балл.</p> <p>1.2 Студент неверно рассчитал отклонения от прошлого года и от плана – 0 баллов.</p> <p>2.1 Студентом верно оценена полнота использования персонала по количеству отработан-ных дней и часов одним работником – 1 балл.</p> <p>2.2 Студентом неверно оценена полнота использования персонала по количеству отрабо-танных дней и часов одним работником – 0 баллов.</p> <p>3.1 Студентом верно оценена полнота использования персонала по степени использования фонда рабочего времени – 1 балл.</p> <p>3.2 Студентом неверно оценена полнота использования персонала по степени использо-вания фонда рабочего времени – 0 баллов.</p> <p>4.1 Студент сделал обоснованный вывод о проблемах укомплектованности штата, абсентеизма, использовал аргументы – 1 балл.</p> <p>4.2 Студент не сделал вывод о проблемах укомплектованности штата, абсентеизма – 0 бал-лов.</p> <p>Максимальный балл – 4 балла. Весовой коэффициент мероприятия – 2.</p>	экзамен
8	8	Текущий контроль	КРМ 8. Задание «Анализ социального развития ПАО Агрегат»	3	4	<p>Критерии оценки:</p> <p>1.1 Верно определены целевые группы персонала исходя из содержания положения– 1 балл.</p> <p>1.2 Целевые группы выделены неверно – 0 баллов.</p> <p>2.1 Верно определены основные статьи затрат для реализации социальных гарантий, корпоративных льгот и иных элементов корпоративных социальных программ на основе содержания положения – 1 балл.</p> <p>2.2 Основные статьи затрат определены неверно – 0 баллов.</p> <p>3.1 Студент подготовил целесообразные предложения в части</p>	экзамен

					<p>разработки корпоративной социальной политики согласно условию задания, аргументировав свой ответ – 2 балла.</p> <p>3.2 Студент подготовил предложения в части разработки корпоративной социальной политики, частично отвечающие условиям задания, аргументировав свой ответ – 1 балл.</p> <p>3.3 Студент не подготовил предложения в части разработки корпоративной социальной политики или не использовал аргументацию – 0 баллов.</p> <p>Максимальное количество баллов - 4 балла.</p> <p>Весовой коэффициент - 3.</p>		
9	8	Текущий контроль	КРМ 9. Аудит соответствия	2	4	<p>Критерии оценки:</p> <p>1.1 Студент четко ответил на вопрос соответствия процедур требованиям законодательства, обеспечения требованиям сохранности и конфиденциальности; обосновал свое мнение – 1 балл.</p> <p>1.2 Студент не дал ответа на вопрос соответствия процедур требованиям законодательства, обеспечения требованиям сохранности и конфиденциальности; или не обосновал свое мнение – 0 баллов.</p> <p>2.1 Студент ответил на вопрос правомерности увольнения сотрудника 3, обосновал свое мнение и расчеты – 1 балл.</p> <p>2.2 Студент не ответил на вопрос правомерности увольнения сотрудника 3 или не обосновал свое мнение расчетами, допустил ошибки – 0 баллов.</p> <p>3.1 Студент верно определил проблемы в области управления персоналом исходя из данных аудита – 1 балл.</p> <p>3.2 Студент неверно определил проблемы в области управления персоналом исходя из данных аудита – 0 баллов.</p> <p>4.1 Студент предложил логичные рекомендации по устранению проблем – 1 балл.</p> <p>4.2 Студент не предложил рекомендаций – 0 баллов.</p> <p>Максимальное количество баллов – 4.</p> <p>Весовой коэффициент</p>	экзамен

						мероприятия – 2.	
10	8	Текущий контроль	КРМ 10. Кейс по разделу Анализ трудовых показателей	2	4	<p>Критерии оценки:</p> <p>1.1 Студент верно рассчитал средний индекс удовлетворенности персонала и предложил меры по использованию полученных данных – 2 балла.</p> <p>1.2 Студент неверно рассчитал средний индекс, однако сформулировал меры по использованию полученных данных – 1 балл.</p> <p>1.3 Студент неверно рассчитал средний индекс удовлетворенности и не смог сформулировать меры по использованию полученных данных – 0 баллов.</p> <p>2.1 Студент верно определил количество работников, которым необходимо повысить квалификацию – 1 балл.</p> <p>2.2 Студент неверно определил количество работников, которым необходимо повысить квалификацию – 0 баллов.</p> <p>3.1 Студент предложил логичные методы обучения, способствующие повышению компетентности рабочих – 1 балл.</p> <p>3.2 Студент не предложил методы обучения либо выполнил задание без учета опоры на условия ситуации – 1 балл.</p> <p>Максимальное количество баллов - 4. Весовой коэффициент - 2.</p>	экзамен
11	8	Текущий контроль	КРМ 11. Составление глоссария по разделу «Контроллинг персонала»	1	4	<p>Критерии оценки:</p> <p>1.1 В глоссарии указано более 10 терминов по заданной теме – 1 балл.</p> <p>1.2 В глоссарии указано менее 10 терминов по заданной теме – 1 балл.</p> <p>2.1 Глоссарий содержит ссылки на источники: присутствуют правильно оформленные библиографические ссылки на источники для каждого термина или понятия – 1 балл.</p> <p>2.2 Отсутствуют библиографические ссылки на источники или допущены ошибки в оформлении ссылок – 0 баллов.</p> <p>3.1 При составлении глоссария использованы более трех различных источников – 1 балл.</p> <p>3.2 При составлении глоссария использовано менее 3-х источников - 0 баллов.</p>	экзамен

					<p>4.1 Глоссарий включает название и значение терминов, слов и понятий в алфавитном порядке – 1 балл.</p> <p>4.2 Глоссарий не включает название и значение терминов, слов и понятий в алфавитном порядке – 0 баллов.</p> <p>Максимальный балл – 4 балла.</p> <p>Весовой коэффициент мероприятия – 1.</p>		
12	8	Промежуточная аттестация	Собеседование по вопросам дисциплины "Аудит и контроллинг персонала"	-	30	<p>В процессе собеседования осуществляется контроль освоения компетенций студентом.</p> <p>Собеседование проводится с целью проверки уровня знаний, умений, приобретенного опыта, понимания студентом основных методов и законов изучаемой дисциплины, возможности дополнительно повысить свой рейтинг.</p> <p>Максимальное количество баллов - 30.</p> <p>Правильный ответ на 1 вопрос соответствует 10 баллам.</p> <p>Критерии оценивания ответа на вопрос:</p> <p>1.1 Студент свободно оперирует теоретическими знаниями по вопросу в билете – 5 баллов.</p> <p>1.2 Студент демонстрирует уверенность в изложении теоретических знаний по вопросу в билете – 4 балла.</p> <p>1.3 Студент демонстрирует уверенность, однако допускает незначительные ошибки в ответе на вопрос билета – 3 балла.</p> <p>1.4 Студент демонстрирует поверхностные знания с большим количеством ошибок по вопросу билета – 2 балла.</p> <p>1.5 Студент допускает ошибки в ответе на вопрос билета – 1 балл.</p> <p>1.6 Студент не может ответить на вопрос билета – 0 баллов.</p> <p>2.1 Студент свободно излагает знания, изредка опираясь на собственный тезисный план – 2 балла.</p> <p>2.2 Студент излагает знания с опорой на тезисный план – 1 балл.</p> <p>2.3 Студент излагает знания посредством чтения тезисного плана или выполненного в ходе подготовки к ответу конспекта – 0 баллов.</p>	экзамен

					<p>3.1 Студент четко, однозначно и верно отвечает на уточняющие вопросы – 3 балла.</p> <p>3.2 Студент верно отвечает на уточняющие вопросы посредством размышлений и гипотез – 2 балла.</p> <p>3.3 Студент отвечает на вопросы с небольшим количеством ошибок – 1 балл.</p> <p>3.4 Студент не может ответить на уточняющие вопросы – 0 баллов.</p>	
--	--	--	--	--	--	--

6.2. Процедура проведения, критерии оценивания

Вид промежуточной аттестации	Процедура проведения	Критерии оценивания
курсовые работы	<p>На защите курсовой работы происходит оценивание знаний, умений и приобретенного опыта обучающихся по дисциплине на основе указанных критериев. При недостаточной и/или не устраивающей студента величине рейтинга ему может быть предложено пройти собеседование с преподавателем по основным разделам курсовой работы. В результате складывается совокупный рейтинг студента, который дифференцируется в оценку и проставляется в ведомость, зачетную книжку студента. Отлично: Величина рейтинга по критериям курсовой работы 85...100 % Хорошо: Величина рейтинга по критериям курсовой работы 75...84 % Удовлетворительно: Величина рейтинга по критериям курсовой работы 60...74 % Неудовлетворительно: Величина рейтинга по критериям курсовой работы 0...59 %. При этом задание на курсовую работы выдается в первую неделю семестра. Студент готовит курсовую работу в соответствии с методическими указаниями к написанию курсовой работы, которые выдаются ему в электронном виде. За две недели до окончания семестра студент сдает преподавателю готовую работу на проверку и готовится к ее защите. В последнюю неделю семестра проводится защита курсовой работы. На защиту студент предоставляет текстовый вариант курсовой работы, задание на курсовую работу и аннотацию. В случае проведения собеседования оно проводится в устной форме. На собеседовании студент кратко (5 мин.) докладывает об основных управленческих решениях, принятых в процессе разработки, и отвечает на вопросы преподавателя.</p>	В соответствии с п. 2.7 Положения
экзамен	<p>На экзамене происходит оценивание знаний, умений и приобретенного опыта обучающихся по дисциплине на основе полученных оценок за контрольно-рейтинговые мероприятия текущего контроля. При недостаточной и/или не устраивающей студента величине рейтинга ему может быть предложено пройти собеседование с преподавателем по основным разделам дисциплины. В результате складывается совокупный рейтинг студента, который дифференцируется в оценку и проставляется в ведомость, зачетную книжку студента. Отлично: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 85...100 % Хорошо:</p>	В соответствии с пп. 2.5, 2.6 Положения

	<p>Величина рейтинга обучающегося дисциплине 75...84 % Удовлетворительно: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 60...74 % Неудовлетворительно: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 0...59 %.</p> <p>В случае проведения собеседования оно проводится в устной форме. Студент отвечает на вопросы билета (в билете 3 вопроса), демонстрируя степень владения знаниями. Максимальное количество баллов - 30. На подготовку к ответу отводится 30 минут, после чего студент отвечает на билет преподавателю.</p>	
--	---	--

6.3. Паспорт фонда оценочных средств

Компетенции	Результаты обучения	№ КМ											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
ПК-1	Знает: - организацию работ на различных участках производства, организации, отрасли; - порядок определения перспективной и текущей потребности в кадрах	+	+				+	+			+		+
ПК-1	Умеет: - собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации	+				+	+		+		+		+
ПК-1	Имеет практический опыт: - анализ планов, стратегии и структуры организации; - формирование требований к вакантной должности и их коррекция	+		+		+	+				+		+
ПК-4	Знает: - цели и методологию проведения кадрового аудита и контроллинга; - основы проведения аудита и контроллинга системы аттестации персонала;	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
ПК-4	Умеет: - использовать методы организационного консультирования, - выявлять и интерпретировать наиболее острые кадровые проблемы и находить пути их решения	+			+	+	+	+	+	+	+		+
ПК-4	Имеет практический опыт: - владения методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на аттестацию персонала	+					+	+	+		+		+

Типовые контрольные задания по каждому мероприятию находятся в приложениях.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Печатная учебно-методическая документация

а) *основная литература:*

Не предусмотрена

б) *дополнительная литература:*

Не предусмотрена

в) *отечественные и зарубежные журналы по дисциплине, имеющиеся в библиотеке:*

Не предусмотрены

г) *методические указания для студентов по освоению дисциплины:*

1. Аудит и контроллинг персонала: методические указания по изучению дисциплины/ составитель В.А. Конкина; под ред. Э.Х. Таиповой. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2022. – 24 с.

из них: учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента:

1. Аудит и контроллинг персонала: методические указания по изучению дисциплины/ составитель В.А. Конкина; под ред. Э.Х. Таиповой. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2022. – 24 с.

Электронная учебно-методическая документация

№	Вид литературы	Наименование ресурса в электронной форме	Библиографическое описание
1	Дополнительная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Киященко, Т. А. Техника управления развитием персонала, кадровый консалтинг и аудит : учебное пособие / Т. А. Киященко. — Ростов-на-Дону : РГУПС, 2019. — 102 с. — ISBN 978-5-88814-878-5. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/134032 (дата обращения: 10.01.2022). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
2	Основная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Масилова, М. Г. Кадровый аудит : учебное пособие / М. Г. Масилова. — Владивосток : ВГУЭС, 2019. — 75 с. — ISBN 978-5-9736-0539-1. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/161433 (дата обращения: 10.01.2022). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
3	Дополнительная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Ларионов, В. В. Контроллинг персонала в экономике и управлении наукоемких производств : учебное пособие / В. В. Ларионов. — Москва : Дашков и К, 2014. — 216 с. — ISBN 978-5-394-02469-6. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/70534 (дата обращения: 10.01.2022). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
4	Дополнительная литература	eLIBRARY.RU	Проблемы развития внутреннего аудита: принципы, методология, современная практика / С. Е. Ларина, М. М. Стажкова, М. Г. Полозков [и др.] ; Под ред. С.Е. Лариной. – Москва : Издательство «Русайнс», 2016. – 58 с. – ISBN 978-5-4365-1494-9. – DOI 10.15216/978-5-4365-1494-9. https://elibrary.ru/item.asp?id=28412571
5	Основная литература	Электронно-библиотечная система Znanium.com	Аудит и контроллинг персонала организации: Учеб. пособие / Под ред. П.Э. Шлендера. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Вузовский учебник, 2010. - 262 с. ISBN 978-5-9558-0111-7. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/203112 (дата обращения: 10.01.2022). – Режим доступа: по подписке.
6	Основная литература	eLIBRARY.RU	Одегов, Ю. Г. Аудит и контроллинг персонала : Учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности "Экономика труда" / Ю. Г. Одегов, Т. В. Никонова ; Ю. Г. Одегов, Т. В. Никонова ; Рос. экон. акад. им. Г. В. Плеханова. – 2-е изд., перераб. и доп.. – Москва : Экзамен, 2004. – ISBN 5-94692-828-7. https://www.elibrary.ru/item.asp?id=19750674

Перечень используемого программного обеспечения:

1. Microsoft-Windows(бессрочно)

2. Microsoft-Office(бессрочно)
3. ФГАОУ ВО "ЮУрГУ (НИУ)"-Портал "Электронный ЮУрГУ" (<https://edu.susu.ru>)(бессрочно)

Перечень используемых профессиональных баз данных и информационных справочных систем:

Нет

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Вид занятий	№ ауд.	Основное оборудование, стенды, макеты, компьютерная техника, предустановленное программное обеспечение, используемое для различных видов занятий
Экзамен	429 (2)	Мультимедийное оборудование, компьютер, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, программное обеспечение
Практические занятия и семинары	429 (2)	Мультимедийное оборудование, компьютер, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, программное обеспечение
Пересдача	429 (2)	Мультимедийное оборудование, компьютер, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, программное обеспечение
Лекции	450 (2)	Мультимедийное оборудование, компьютер, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, программное обеспечение
Контроль самостоятельной работы	429 (2)	Мультимедийное оборудование, компьютер, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, программное обеспечение
Самостоятельная работа студента	114-2 (2)	Компьютерная техника с выходом в Интернет и доступом в электронную информационно-образовательную среду, наборы демонстрационного материала, СПС «Гарант» или «Консультант-плюс»