

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Квартальнова Татьяна Владимировна
Должность: Директор
Дата подписания: 17.03.2026 12:55:25
Уникальный программный ключ:
3e082b83ea136219a2d9d1991bdef86d0635ee76

Воскресенский институт туризма – филиал РМАТ

Кафедра экономики и управления

УТВЕРЖДАЮ

Директор
Воскресенского института туризма
– филиала РМАТ

Т.В. Квартальнова
27 августа 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
«Аудит и контроллинг персонала»
по направлению подготовки 38.03.03
Управление персоналом
квалификация (степень) выпускника – бакалавр
Б.1.УОО.15

Воскресенск,
2021

Рабочая программа дисциплины «Аудит и контроллинг персонала» составлена в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО), обязательными при реализации основных профессиональных образовательных программ бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом.

Рабочая программа составлена на основе основной профессиональной образовательной программы и предназначена для обучающихся по направлению «Управление персоналом» в качестве дисциплины части, формируемой участниками образовательных отношений.

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Экономики и управления, протокол № 1 от 27 августа 2021 г.

должность	ФИО	ученая степень, ученое звание	подпись
Зав. кафедрой экономики и управления	Жилина Л.М.	к.п.н.	

Разработчик (и):

должность	ФИО	ученая степень, ученое звание	подпись
Преподаватель	Митенкова А.Е.	к.э.н.	

Рабочая программа согласована:

должность	ФИО	ученая степень, ученое звание	подпись
Зам. директора по УМР	Минаева Е.А.	к.п.н.	
Зав. кафедрой экономики и управления	Жилина Л.М.	к.п.н.	
Зав. библиотекой	Житникова Л.А.		

1. Цели и задачи дисциплины:

Целью освоения дисциплины является формирование готовности осуществлять консультирование по вопросам управления персоналом, участвовать в проведении исследований в области управления персоналом формирование компетенций ПК-9, ПК-10 средствами дисциплины Аудит и контроллинг персонала.

Задачами изучения дисциплины являются:

освоение основ проведения аудита и контроллинга персонала, консультирования по вопросам управления персоналом; методов экономического и статистического анализа трудовых показателей, аудита и контроллинга персонала;

формирование умений в применении методов аудита и контроллинга персонала, анализа результатов исследований в контексте целей и задач организации;

овладеть методами экономического и статистического анализа информации в области управления персоналом, анализа и развития кадрового потенциала и систем управления персоналом организации.

2. Перечень формируемых компетенций и индикаторов их достижения, соотнесенные с результатами обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, представленных в компетентностной карте дисциплины в соответствии с ФГОС ВО, компетентностной моделью выпускника, определенной вузом и представленной в ОПОП, и содержанием дисциплины:

Задачи профессиональной деятельности	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
Консалтинговая деятельность	ПК-9. Способен осуществлять консультирование по вопросам управления персоналом	ПК-9.1. Определять порядок проведения аудита и контроллинга персонала, оформляет планирующую документацию ПК-9.2. Определяет методы и реализует процесс аудита и контроллинга персонала ПК-9.3. Определяет методы и реализует процесс консультирования по вопросам управления персоналом ПК-9.4. Оформляет промежуточную и итоговую документацию по предмету консультирования.	Знает основы проведения аудита и контроллинга персонала, консультирования по вопросам управления персоналом; технологии и методы аудита и контроллинга персонала, порядок и методы консультирования по вопросам управления персоналом, оформления планирующей, промежуточной и итоговой документации Умеет применять методы аудита и контроллинга персонала, консультирования по вопросам управления персоналом; оформлять планирующую, промежуточную и итоговую документацию Владеет методами аудита и

			контроллинга персонала, консультирования по вопросам управления персоналом; навыками оформления планирующей, промежуточной и итоговой документацию
Научно-исследовательская деятельность	ПК-10. Способен участвовать в проведении исследований в области управления персоналом	ПК-10.1 Определяет порядок проведения исследования кадрового потенциала и систем управления персоналом организации ПК-10.2 Применяет современные технологии сбора, обработки и анализа информации в области управления персоналом ПК-10.3 Определяет и использует методы развития кадрового потенциала и систем управления персоналом организации	Знает порядок и последовательность проведения исследований, современные технологии сбора, обработки и анализа информации, современные методы проведения исследований кадрового потенциала и систем управления персоналом Умеет определять порядок проведения исследования кадрового потенциала и систем управления персоналом организации, самостоятельно находить и использовать различные источники информации в рамках; определять и использовать методы анализа и развития кадрового потенциала и систем управления персоналом организации Владеет навыками сбора, обработки и анализа информации в области управления персоналом; методами анализа и развития кадрового потенциала и систем управления персоналом организации.

3. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы и этапы формирования компетенций

Дисциплина Аудит и контроллинг персонала относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока 1 (Б.1). Компетенции, формируемые дисциплиной Аудит и контроллинг персонала, также формируются и другими дисциплинами на других этапах обучения в соответствии с учебным планом.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

4.1. Очная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры	
		7	

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры	
		7	
Контактная работа обучающихся с преподавателем, в том числе:	74	74	
занятия лекционного типа (ЗЛТ)	36	36	
занятия семинарского типа (ЗСТ):	34	34	
лабораторные работы (ЗСТ (ЛР))	-	-	
практические занятия (ЗСТ ПР)	34	34	
групповые консультации, и (или) индивидуальную работу обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации) (ГК)	2	2	
групповые консультации по подготовке курсового проекта (работы)	-	-	
контактная работа при проведении промежуточной аттестации (в том числе при оценивании результатов курсового проектирования (выполнения курсовых работ) (ПА конт)	2	2	
Самостоятельная работа обучающегося (СРО), в том числе	106	106	
СРУз -самостоятельная работа обучающегося при подготовке к учебным занятиям и курсовым проектам (работам)	72	72	
СРпа -самостоятельная работа обучающегося при подготовке к промежуточной аттестации	34	34	
Промежуточная аттестация (экзамен, зачет с оценкой, зачет)	экзамен		
Общая трудоемкость дисциплины: часы	180	180	
зачетные единицы	5	5	

4.2. Очно-заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры	
		9	
Контактная работа обучающихся с преподавателем, в том числе:	44	44	
занятия лекционного типа (ЗЛТ)	20	20	
занятия семинарского типа (ЗСТ):	20	20	
лабораторные работы (ЗСТ (ЛР))	-	-	
практические занятия (ЗСТ ПР)	20	20	
групповые консультации, и (или) индивидуальную работу обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации) (ГК)	2	2	
групповые консультации по подготовке курсового проекта (работы)	-	-	
контактная работа при проведении промежуточной аттестации (в том числе при оценивании результатов курсового проектирования (выполнения курсовых работ) (ПА конт)	2	2	
Самостоятельная работа обучающегося (СРО), в том числе	136	136	
СРУз -самостоятельная работа обучающегося при подготовке к учебным занятиям и курсовым проектам (работам)	102	102	

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры	
		9	
СРпа -самостоятельная работа обучающегося при подготовке к промежуточной аттестации	34	34	
Промежуточная аттестация (экзамен, зачет с оценкой, зачет)	экзамен		
Общая трудоемкость дисциплины: часы	180	180	
зачетные единицы	5	5	

4.3. Заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Курсы	
		5	
Контактная работа обучающихся с преподавателем, в том числе:	12	12	
занятия лекционного типа (ЗЛТ)	4	4	
занятия семинарского типа (ЗСТ):	4	4	
лабораторные работы (ЗСТ (ЛР))	-	-	
практические занятия (ЗСТ ПР)	4	4	
групповые консультации, и (или) индивидуальную работу обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации) (ГК)	2	2	
групповые консультации по подготовке курсового проекта (работы)	-	-	
контактная работа при проведении промежуточной аттестации (в том числе при оценивании результатов курсового проектирования (выполнения курсовых работ) (ПА конт)	2	2	
Самостоятельная работа обучающегося (СРО), в том числе	168	168	
СРуз -самостоятельная работа обучающегося при подготовке к учебным занятиям и курсовым проектам (работам)	159	159	
СРпа -самостоятельная работа обучающегося при подготовке к промежуточной аттестации	9	9	
Промежуточная аттестация (экзамен, зачет с оценкой, зачет)	экзамен		
Общая трудоемкость дисциплины: часы	180	180	
зачетные единицы	5	5	

5. Содержание дисциплины

5.1. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1.	Сущность и содержание аудита и контроллинга персонала организации	Сущность аудита и контроллинга персонала. Цели проведения мероприятий по аудиту и контроллингу персонала. Классификация видов аудита персонала. Аудит персонала и аудит системы управления персоналом как взаимосвязанные и взаимодополняющие процессы. Цель,

		задачи и направления аудита системы управления персоналом Объекты аудита и контроллинга персонала. Основные направления аудиторской проверки: оценка соответствия системы управления персоналом требованиям законодательства РФ, оценка социальной и экономической эффективности системы управления персоналом. Методология аудита персонала. Методы организации аудита персонала. Методы получения информации и аудиторских свидетельств. Методы количественно-качественного анализа и обработки информации. Процесс проведения аудита персонала – его основные этапы. Контроллинг персонала, методы его осуществления. Применение результатов аудита и контроллинга в консультировании по вопросам управления персоналом.
2.	Аудит и контроллинг формирования кадрового состава организации	Цель и задачи аудита и контроллинга формирования кадрового состава организации. Укомплектованность субъекта квалифицированным персоналом. Анализ численности и профессионально-квалификационного состава работников. Аудит кадрового потенциала организации. Аудит планирования персонала. Аудит найма персонала. Основные направления аудиторской проверки: - оценка соответствия системы найма требованиям законодательства РФ и международным нормам и стандартам, требованиям социальной справедливости (оценка соответствия); - оценка социальной и экономической эффективности управления системой найма персонала. Аудит увольнений, оценка устойчивости коллектива. Основные направления проверки: - оценка фактора приверженности организации; - оценка фактора сопоставимости с предложениями извне. Выявление резервов экономии рабочей силы. Аудит системы оценки и аттестации персонала. Консультирование по вопросам формирования кадрового состава.
3.	Аудит организации и нормирования труда	Цель и задачи аудита организации труда Организация труда как неотъемлемая часть социально-экономической и производственной среды экономического субъекта. Нормирование труда как часть организации труда. Социальная направленность НОТ. Основные направления аудиторской проверки: оценка соответствия уровня организации и нормирования требованиям законодательства РФ, корпоративным, отраслевым, межотраслевым, и международным нормам и стандартам в этой области; оценка автоматизации и механизации труда и технико-экономических мероприятий; оценка социальной направленности и экономической эффективности системы организации и нормирования труда; оценка результативности механизма управления системой организации и нормирования труда. Аудит организации рабочих мест. Консультирование по вопросам организации и нормирования труда.
4.	Анализ трудовых показателей	Система трудовых показателей организации. Цель и задачи анализа трудовых показателей. Анализ эффективности и

		производительности труда. Анализ уровня и динамики производительности труда, факторов роста производительности труда, анализ соотношения изменения производительности и оплаты труда. Анализ влияния структуры и постоянства кадров на производительность труда. Сравнительные характеристики производительности труда. Обобщение результатов анализа и определение эффективности выявленных резервов роста производительности труда. Анализ использования рабочего времени. Анализ затрат на персонал (анализ трудоемкости и зарплатоемкости основных видов продукции, уровня, динамики и структуры оплаты труда, бюджетирования затрат на персонал. Анализ фонда заработной платы. Анализ структуры фонда заработной платы в целом по организации и по категориям работающих. Анализ системы оплаты труда и экономического обоснования стимулирующих систем оплаты труда. Анализ формирования и использования средств экономического субъекта на решение социальных проблем.
5.	Аудит и контроллинг системы развития персонала организации	Цель и задачи аудита и контроллинга системы развития персонала. Основные направления аудиторской проверки: проверка соответствия уровня профессиональной подготовки персонала требованиям рабочих мест и стратегии развития экономического субъекта; проверка социальной направленности программ обучения и развития карьеры персонала. Оценка экономической эффективности программ обучения. Аудит работы с кадровым резервом организации. Аудит системы управления развитием персонала организации. Консультирование по вопросам развития персонала организации.
6.	Аудит и контроллинг деятельности службы управления персоналом	Система показателей деятельности службы управления персоналом организации. Аудит деятельности службы управления персоналом с целью ее оценки: наличие и содержание программы формирования, использования и развития кадров; реализация программ укомплектования, использования и развития персонала субъекта. Контроль выполнения руководителями структурных подразделений программ укомплектования, использования и развития кадров. Обеспечение соответствия принимаемых менеджерами решений трудовому законодательству РФ и стандартам экономического субъекта в сфере кадровых вопросов. Анализ эффективности кадровых решений по каждой из функций системы управления персоналом. Оценка эффективности системы управления персоналом. Аудит работы службы управления персоналом, оценка реализации стратегических и тактических целей кадровой политики в повышении социальной и экономической эффективности деятельности экономического субъекта.

5.2. Разделы дисциплины и виды занятий

5.2.1. Очная форма обучения

Наименование разделов и тем дисциплины	Формируемая компетенция	Всего часов	Контактная работа с обучающимися (час.)					СРО
			Итого	в том числе				
				ЗЛТ	ЗСТ (ЛР)	ЗСТ (ПР)	ГК/ПА	
Тема 1. Сущность и содержание аудита и контроллинга персонала организации	ПК-9 ПК-10	22	10	6		4		12
Тема 2. Аудит и контроллинг формирования кадрового состава организации	ПК-9 ПК-10	24	12	6		6		12
Тема 3. Аудит организации и нормирования труда	ПК-9 ПК-10	24	12	6		6		12
Тема 4. Анализ трудовых показателей	ПК-9 ПК-10	24	12	6		6		12
Тема 5. Аудит и контроллинг системы развития персонала организации	ПК-9 ПК-10	24	12	6		6		12
Тема 6. Аудит и контроллинг деятельности службы управления персоналом	ПК-9 ПК-10	24	12	6		6		12
групповые консультации, и (или) индивидуальную работу обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации) (ГК)	ПК-9 ПК-10	2	2				2	
Промежуточная аттестация (экзамен)		36	2				2	34
Всего часов		180	74	36		34	4	106

5.2.2. Очно-заочная форма обучения

Наименование разделов и тем дисциплины	Формируемая компетенция	Всего часов	Контактная работа с обучающимися (час.)					СРО
			Итого	в том числе				
				ЗЛТ	ЗСТ (ЛР)	ЗСТ (ПР)	ГК/ПА	
Тема 1. Сущность и содержание аудита и контроллинга персонала организации	ПК-9 ПК-10	26	8	4		4		18
Тема 2. Аудит и контроллинг формирования кадрового состава организации	ПК-9 ПК-10	26	8	4		4		18
Тема 3. Аудит организации и нормирования труда	ПК-9 ПК-10	26	8	4		4		18
Тема 4. Анализ трудовых показателей	ПК-9	24	8	4		4		16

	ПК-10							
Тема 5. Аудит и контроллинг системы развития персонала организации	ПК-9 ПК-10	20	4	2		2		16
Тема 6. Аудит и контроллинг деятельности службы управления персоналом	ПК-9 ПК-10	20	4	2		2		16
групповые консультации, и (или) индивидуальную работу обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации) (ГК)	ПК-9 ПК-10	2	2				2	
Промежуточная аттестация (экзамен)		36	2				2	34
Всего часов		180	44	20		20	4	136

5.2.3. Заочная форма обучения

Наименование разделов и тем дисциплины	Формируемая компетенция	Всего часов	Контактная работа с обучающимися (час.)					СРО
			Итого	в том числе				
				ЗЛТ	ЗСТ (ЛР)	ЗСТ (ПР)	ГК/ПА	
Тема 1. Сущность и содержание аудита и контроллинга персонала организации	ПК-9 ПК-10	27	1	1				26
Тема 2. Аудит и контроллинг формирования кадрового состава организации	ПК-9 ПК-10	27	1	1				26
Тема 3. Аудит организации и нормирования труда	ПК-9 ПК-10	28	2	1		1		26
Тема 4. Анализ трудовых показателей	ПК-9 ПК-10	28	2	1		1		26
Тема 5. Аудит и контроллинг системы развития персонала организации	ПК-9 ПК-10	27	1			1		26
Тема 6. Аудит и контроллинг деятельности службы управления персоналом	ПК-9 ПК-10	28	1			1		27
групповые консультации, и (или) индивидуальную работу обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации) (ГК)	ПК-9 ПК-10	2	2				2	
Промежуточная аттестация (экзамен)		11	2				2	9

Всего часов		180	12	4		4	4	168
--------------------	--	------------	-----------	----------	--	----------	----------	------------

6. Контактная и самостоятельная работа обучающихся

Контактная работа при проведении учебных занятий по дисциплинам (модулям) включает в себя:

занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками РМАТ и (или) лицами, привлекаемыми РМАТ к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся) и (или) занятия семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия), и (или) групповые консультации, и (или) индивидуальную работу обучающихся с педагогическими работниками РМАТ и (или) лицами, привлекаемыми РМАТ к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации).

Занятия лекционного типа проводятся в соответствии с объемом и содержанием представленным в таблице раздела 5.

При проведении учебных занятий по дисциплине обеспечивается развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая при необходимости проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, содержание дисциплины (модуля) составлено на основе результатов научных исследований, проводимых РМАТ, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей.

6.1. Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и др.)

Тема 1. Сущность и содержание аудита и контроллинга персонала организации

Трудоемкость занятия: 4 часа (очная форма), 4 часа (очно-заочная форма).

Цель занятия: освоение основ проведения аудита и контроллинга персонала, проведения исследований в области управления персоналом, в том числе для решения задач консультирования по вопросам управления персоналом (ПК-9, ПК-10).

Тип занятия: семинар

Форма проведения: групповые дискуссии, выступление с сообщением

Основная тема (либо проблема) для обсуждения:

Вопросы для обсуждения:

1. Сущность аудита и контроллинга персонала.
2. Цели проведения мероприятий по аудиту и контроллингу персонала.
3. Классификация видов аудита персонала.
4. Цель, задачи и направления аудита системы управления персоналом Объекты аудита и контроллинга персонала.
5. Основные направления аудиторской проверки: оценка соответствия системы управления персоналом требованиям законодательства РФ, оценка социальной и экономической эффективности системы управления персоналом.
6. Методология аудита персонала. Методы организации аудита персонала. Методы получения информации и аудиторских свидетельств. Методы количественно-качественного анализа и обработки информации.
7. Процесс проведения аудита персонала, его основные этапы.
8. Контроллинг персонала, методы его осуществления.
9. Применение результатов аудита и контроллинга в консультировании по

вопросам управления персоналом.

Темы сообщений:

1. Аудит персонала в системе стратегического управления организацией: роль и место.
2. Условия и факторы возникновения и проведения аудита и контроллинга персонала.
3. Аудиторские стандарты и практика их применения.
4. Аудит персонала и аудит системы управления персоналом как взаимосвязанные и взаимодополняющие процессы.
5. Развитие аудита и контроллинга персонала в зарубежной практике управления персоналом.
6. Развитие аудита и контроллинга персонала в отечественной практике управления персоналом.
7. Характеристика современных методов аудита и контроллинга персонала.
8. Анализ деятельности современных российских субъектов внешнего аудита и контроллинга персонала.

Тема 2. Аудит и контроллинг формирования кадрового состава организации

Трудоемкость занятия: 6 часов (очная форма), 4 часа (очно-заочная форма).

Цель занятия: формирование готовности к проведению аудита и контроллинга кадрового состава организации, проведения исследований в области управления персоналом, в том числе для решения задач консультирования по вопросам управления персоналом (ПК-9, ПК-10).

Тип занятия: семинар

Форма проведения: групповые дискуссии, защита результатов аналитической практической работы

Основная тема (либо проблема) для обсуждения:

Вопросы для обсуждения:

1. Цель и задачи аудита и контроллинга формирования кадрового состава организации.
2. Укомплектованность субъекта квалифицированным персоналом.
3. Анализ численности и профессионально-квалификационного состава работников.
4. Аудит кадрового потенциала организации.
5. Аудит планирования персонала.
6. Аудит найма персонала. Основные направления аудиторской проверки: оценка соответствия системы найма требованиям законодательства РФ и международным нормам и стандартам, требованиям социальной справедливости (оценка соответствия).
7. Оценка социальной и экономической эффективности управления системой найма персонала.
8. Аудит увольнений, оценка устойчивости коллектива. Основные направления проверки: оценка фактора приверженности организации; оценка фактора сопоставимости с предложениями извне.
9. Выявление резервов экономии рабочей силы.
10. Аудит системы оценки и аттестации персонала.
11. Консультирование по вопросам формирования кадрового состава.

Задание: представить результаты аналитической практической работы по оценке соответствия количественно-качественных характеристик кадрового потенциала организации (исходные данные по решению преподавателя по дисциплине).

Тема 3. Аудит организации и нормирования труда

Трудоемкость занятия: 6 часов (очная форма), 4 часа (очно-заочная форма), 1 час

(заочная форма)

Цель занятия: формирование готовности к проведению аудита организации и нормирования труда, проведения исследований в области управления персоналом, в том числе для решения задач консультирования по вопросам управления персоналом (ПК-9, ПК-10).

Тип занятия: семинар

Форма проведения: групповые дискуссии, защита результатов аналитической практической работы

Основная тема (либо проблема) для обсуждения:

Вопросы для обсуждения:

1. Цель и задачи аудита организации и нормирования труда как неотъемлемой части социально-экономической и производственной среды экономического субъекта.
2. Оценка социальной направленности научной организации труда.
3. Основные направления аудиторской проверки организации и нормирования труда.
4. Оценка соответствия уровня организации и нормирования требованиям законодательства РФ, корпоративным, отраслевым, межотраслевым, и международным нормам и стандартам в этой области.
5. Оценка автоматизации и механизации труда и технико-экономических мероприятий.
6. Оценка социальной направленности и экономической эффективности системы организации и нормирования труда.
7. Оценка результативности механизма управления системой организации и нормирования труда.
8. Аудит организации рабочих мест.
9. Консультирование по вопросам организации и нормирования труда.

Задание: представить результаты аналитической практической работы по определению показателей для оценки направления аудиторской проверки (исходные данные по решению преподавателя по дисциплине).

Тема 4. Анализ трудовых показателей

Трудоемкость занятия: 6 часов (очная форма), 4 часа (очно-заочная форма), 1 час (заочная форма)

Цель занятия: формирование готовности применять важнейшие методы экономического и статистического анализа трудовых показателей, проведения исследований в области управления персоналом, в том числе для решения задач консультирования по вопросам управления персоналом (ПК-9, ПК-10).

Тип занятия: семинар

Форма проведения: групповые дискуссии, решение кейс задачи (ситуационной задачи)

Основная тема (либо проблема) для обсуждения:

Вопросы для обсуждения:

1. Система трудовых показателей организации.
2. Цель и задачи анализа трудовых показателей.
3. Анализ эффективности и производительности труда. Анализ уровня и динамики производительности труда, факторов роста производительности труда, анализ соотношения изменения производительности и оплаты труда.
4. Анализ влияния структуры и постоянства кадров на производительность труда. Сравнительные характеристики производительности труда. Обобщение результатов анализа и определение эффективности выявленных резервов роста производительности труда.
5. Анализ использования рабочего времени.

6. Анализ затрат на персонал (анализ трудоемкости и зарплатоемкости основных видов продукции, уровня, динамики и структуры оплаты труда, бюджетирования затрат на персонал).

7. Анализ фонда заработной платы. Анализ структуры фонда заработной платы в целом по организации и по категориям работающих.

8. Анализ системы оплаты труда и экономического обоснования стимулирующих систем оплаты труда.

9. Анализ формирования и использования средств экономического субъекта на решение социальных проблем.

Задание: выполнить практическую работу по расчету трудовых показателей (исходные данные определяются преподавателем по дисциплине).

Тема 5. Аудит и контроллинг системы развития персонала организации

Трудоемкость занятия: 6 часов (очная форма), 2 часа (очно-заочная форма), 1 час (заочная форма)

Цель занятия: формирование готовности проводить аудит и контроллинг системы развития персонала, проведения исследований в области управления персоналом, в том числе для решения задач консультирования по вопросам управления персоналом (ПК-9, ПК-10).

Тип занятия: семинар

Форма проведения: групповые дискуссии, представление результатов аналитической исследовательской работы

Основная тема (либо проблема) для обсуждения:

Вопросы для обсуждения:

1. Цель и задачи аудита и контроллинга системы развития персонала.
2. Основные направления аудиторской проверки: проверка соответствия уровня профессиональной подготовки персонала требованиям рабочих мест и стратегии развития экономического субъекта; проверка планирования и реализации карьеры персонала.
3. Проверка социальной направленности программ обучения и развития карьеры персонала.
4. Оценка экономической эффективности программ обучения.
5. Аудит работы с кадровым резервом организации.
6. Аудит системы управления развитием персонала организации.
7. Консультирование по вопросам развития персонала организации.

Задание: представить результаты аналитической практической работы по оценке видов, форм и методов обучения персонала, реализуемых организацией (исходные данные по решению преподавателя по дисциплине).

Тема 6. Аудит и контроллинг деятельности службы управления персоналом

Трудоемкость занятия: 6 часов (очная форма), 2 часа (очно-заочная форма), 1 час (заочная форма)

Цель занятия: формирование готовности проводить аудит и контроллинг деятельности службы управления персоналом, проведения исследований в области управления персоналом, в том числе для решения задач консультирования по вопросам управления персоналом (ПК-9, ПК-10).

Тип занятия: семинар

Форма проведения: групповые дискуссии, представление и обсуждение результатов аналитической практической работы, защита реферата.

Основная тема (либо проблема) для обсуждения:

Вопросы для обсуждения:

1. Система показателей деятельности службы управления персоналом организации.

2. Аудит деятельности службы управления персоналом с целью ее оценки: наличие и содержание программы формирования, использования и развития кадров; реализация программ укомплектования, использования и развития персонала субъекта.

3. Контроль выполнения руководителями структурных подразделений программ укомплектования, использования и развития кадров.

4. Обеспечение соответствия принимаемых менеджерами решений трудовому законодательству РФ и стандартам экономического субъекта в сфере кадровых вопросов.

5. Анализ эффективности кадровых решений по каждой из функций системы управления персоналом.

6. Оценка эффективности системы управления персоналом. Аудит работы службы управления персоналом, оценка реализации стратегических и тактических целей кадровой политики в повышении социальной и экономической эффективности деятельности экономического субъекта.

Задание: представить результаты аналитической практической работы по определению и оценке показателей деятельности службы управления персоналом организации (исходные данные по решению преподавателя по дисциплине).

6.2. Задания для самостоятельной работы обучающихся

Тема 1. Сущность и содержание аудита и контроллинга персонала организации

Вид работы: изучение литературы по теме, подготовка к практическому занятию, подготовка сообщения.

Вопросы для самостоятельной работы:

1. Сущность аудита и контроллинга персонала.
2. Цели проведения мероприятий по аудиту и контроллингу персонала.
3. Классификация видов аудита персонала.
4. Цель, задачи и направления аудита системы управления персоналом. Объекты аудита и контроллинга персонала.
5. Основные направления аудиторской проверки: оценка соответствия системы управления персоналом требованиям законодательства РФ, оценка социальной и экономической эффективности системы управления персоналом.
6. Методология аудита персонала. Методы организации аудита персонала. Методы получения информации и аудиторских свидетельств. Методы количественно-качественного анализа и обработки информации.
7. Процесс проведения аудита персонала, его основные этапы.
8. Контроллинг персонала, методы его осуществления.
9. Применение результатов аудита и контроллинга в консультировании по вопросам управления персоналом.

Задание: изучить материал по вопросам для самостоятельной работы, подготовить сообщения доклады по предложенным темам.

Темы сообщений:

1. Аудит персонала в системе стратегического управления организацией: роль и место.
2. Условия и факторы возникновения и проведения аудита и контроллинга персонала.
3. Аудиторские стандарты и практика их применения.
4. Аудит персонала и аудит системы управления персоналом как взаимосвязанные и взаимодополняющие процессы.
5. Развитие аудита и контроллинга персонала в зарубежной практике управления персоналом.
6. Развитие аудита и контроллинга персонала в отечественной практике управления персоналом.

7. Характеристика современных методов аудита и контроллинга персонала.
8. Анализ деятельности современных российских субъектов внешнего аудита и контроллинга персонала.

Тема 2. Аудит и контроллинг формирования кадрового состава организации

Вид работы: изучение литературы по теме, подготовка к практическому занятию, выполнение аналитической практической работы.

Вопросы для самостоятельной работы:

1. Цель и задачи аудита и контроллинга формирования кадрового состава организации.
2. Укомплектованность субъекта квалифицированным персоналом.
3. Анализ численности и профессионально-квалификационного состава работников.
4. Аудит кадрового потенциала организации.
5. Аудит планирования персонала.
6. Аудит найма персонала. Основные направления аудиторской проверки: оценка соответствия системы найма требованиям законодательства РФ и международным нормам и стандартам, требованиям социальной справедливости (оценка соответствия).
7. Оценка социальной и экономической эффективности управления системой найма персонала.
8. Аудит увольнений, оценка устойчивости коллектива. Основные направления проверки: оценка фактора приверженности организации; оценка фактора сопоставимости с предложениями извне.
9. Выявление резервов экономии рабочей силы.
10. Аудит системы оценки и аттестации персонала.
11. Консультирование по вопросам формирования кадрового состава.

Задание: изучить материал по вопросам для самостоятельной работы; выполнить аналитическую практическую работу по оценке соответствия количественно-качественных характеристик кадрового потенциала организации (исходные данные по решению преподавателя по дисциплине). Результаты представить в форме аналитических таблиц.

Оценка количественных характеристик кадрового состава

Категории персонала	Численность персонала	Потребность в персонале	Уровень соответствия потребности

Оценка качественных характеристик кадрового состава

Категории персонала	Элементы трудового потенциала	Показатели оценки	Уровень соответствия потребности

Тема 3. Аудит организации и нормирования труда

Виды работы: изучение литературы по теме, подготовка к практическому занятию, аналитическая практическая работа.

Вопросы для самостоятельной работы:

1. Цель и задачи аудита организации и нормирования труда как неотъемлемой части социально-экономической и производственной среды экономического субъекта.
2. Оценка социальной направленности научной организации труда.
3. Основные направления аудиторской проверки организации и нормирования

труда.

4. Оценка соответствия уровня организации и нормирования требованиям законодательства РФ, корпоративным, отраслевым, межотраслевым, и международным нормам и стандартам в этой области.

5. Оценка автоматизации и механизации труда и технико-экономических мероприятий.

6. Оценка социальной направленности и экономической эффективности системы организации и нормирования труда.

7. Оценка результативности механизма управления системой организации и нормирования труда.

8. Аудит организации рабочих мест.

9. Консультирование по вопросам организации и нормирования труда

Задание: изучить материал по вопросам для самостоятельной работы, выполнить аналитическую практическую работу по определению показателей для оценки направлений аудиторской проверки (исходные данные по решению преподавателя по дисциплине):

оценка соответствия уровня организации и нормирования требованиям законодательства РФ, корпоративным, отраслевым, межотраслевым, и международным нормам и стандартам в этой области;

оценка социальной направленности и экономической эффективности системы организации и нормирования труда;

оценка результативности механизма управления системой организации и нормирования труда. Результаты представить в форме электронного документа.

Тема 4. Анализ трудовых показателей

Вида работы: изучение литературы по теме, подготовка к практическому занятию.

Вопросы для самостоятельной работы:

1. Система трудовых показателей организации.

2. Цель и задачи анализа трудовых показателей.

3. Анализ эффективности и производительности труда. Анализ уровня и динамики производительности труда, факторов роста производительности труда, анализ соотношения изменения производительности и оплаты труда.

4. Анализ влияния структуры и постоянства кадров на производительность труда. Сравнительные характеристики производительности труда. Обобщение результатов анализа и определение эффективности выявленных резервов роста производительности труда.

5. Анализ использования рабочего времени.

6. Анализ затрат на персонал (анализ трудоемкости и зарплатоемкости основных видов продукции, уровня, динамики и структуры оплаты труда, бюджетирования затрат на персонал).

7. Анализ фонда заработной платы. Анализ структуры фонда заработной платы в целом по организации и по категориям работающих.

8. Анализ системы оплаты труда и экономического обоснования стимулирующих систем оплаты труда.

9. Анализ формирования и использования средств экономического субъекта на решение социальных проблем.

Задание: изучить материал по вопросам для самостоятельной работы, выполнить практические задания.

1. На основе приведенных данных необходимо рассчитать следующие показатели:

- среднюю заработанную плату на одного работающего и одного рабочего.

- темпы роста (снижения) объема товарной продукции, численности работников, средней заработной платы. Данные расчета внести в соответствующие графы, строки

таблицы. Сделать выводы по изменению уровня показателей. Исходные данные:

Наименование показателей	Отчетный период	Плановый период	Темп роста, %
Объем товарной (реализуемой) продукции, тысяч рублей	12000	15000	
Численность работников, всего, человек	1000	850	
В том числе:			
– Рабочих	750	700	
Фонд оплаты труда – всего, тыс.	750	950	
в том числе:			
Фонд оплаты труда рабочих	580	720	
Средняя заработанная плата в расчете на.., рублей.			
Одного работающего, руб.			
На одного рабочего, руб.			

2. На основе приведенных данных необходимо рассчитать:

- резерв прироста производительности труда в отчетном периоде за счет снижения потерь рабочего времени;
- сделать выводы и указать возможные направления реализации данных резервов.

Исходные данные:

Показатели	Отчетный период
Численность работников, человек	320
Потери рабочего времени по балансу – всего, часы	15800
Годовой фонд рабочего времени 1-го работника, часы	1820

3. На основе приведенных данных необходимо рассчитать:

- прирост производительности труда в плановом периоде за счет реализации намеченных мероприятий;
- сделать выводы и указать направления его реализации.

Исходные данные:

Показатели	Отчетный период	Плановый период
Объем производства, рубл.	200000	210000
ЧисленностьППП, человек.	75	х
Экономия численности работников вследствие реализации намеченных мероприятий, человек	х	20

Тема 5. Аудит и контроллинг системы развития персонала организации

Вида работы: изучение литературы по теме, подготовка к практическому занятию, аналитическая практическая работа.

Вопросы для самостоятельной работы:

1. Цель и задачи аудита и контроллинга системы развития персонала.
2. Основные направления аудиторской проверки: проверка соответствия уровня профессиональной подготовки персонала требованиям рабочих мест и стратегии развития экономического субъекта; проверка планирования и реализации карьеры персонала.
3. Проверка социальной направленности программ обучения и развития карьеры персонала.
4. Оценка экономической эффективности программ обучения.
5. Аудит работы с кадровым резервом организации.
6. Аудит системы управления развитием персонала организации.

7. Консультирование по вопросам развития персонала организации

Задание: изучить материал по вопросам для самостоятельной работы, выполнить аналитическую практическую работу по оценке видов, форм и методов обучения персонала, реализуемых организацией (исходные данные по решению преподавателя по дисциплине). Результаты представить в форме аналитической таблицы.

Вид обучения по месту проведения	Категории персонала	Методы и средства обучения и их содержание	Условия реализации
Внутрифирменное обучение			
Внефирменное обучение			

Тема 6. Аудит и контроллинг деятельности службы управления персоналом

Виды работы: изучение литературы по теме, подготовка к практическому занятию, выполнение аналитической практической работы, подготовка реферата.

Вопросы для самостоятельной работы:

1. Система показателей деятельности службы управления персоналом организации.

2. Аудит деятельности службы управления персоналом с целью ее оценки: наличие и содержание программы формирования, использования и развития кадров; реализация программ укомплектования, использования и развития персонала субъекта.

3. Контроль выполнения руководителями структурных подразделений программ укомплектования, использования и развития кадров.

4. Обеспечение соответствия принимаемых менеджерами решений трудовому законодательству РФ и стандартам экономического субъекта в сфере кадровых вопросов.

5. Анализ эффективности кадровых решений по каждой из функций системы управления персоналом.

6. Оценка эффективности системы управления персоналом. Аудит работы службы управления персоналом, оценка реализации стратегических и тактических целей кадровой политики в повышении социальной и экономической эффективности деятельности экономического субъекта.

Задание: изучить материал по вопросам для самостоятельной работы, выполнить аналитическую практическую работу по определению и оценке показателей деятельности службы управления персоналом организации (исходные данные по решению преподавателя по дисциплине). Результаты представить в форме аналитической таблицы. Сформулировать вывод по результатам оценки.

Направления деятельности	Показатели деятельности	Соответствие трудовому законодательству	Соответствие стандартам организации

Подготовить реферат по предложенным темам в разделе 6.2.1.

6.2.1. Темы для рефератов, эссе и других самостоятельных работ

1. Организация как объект аудита и контроллинга персонала.

2. Оценка персонала как ключевой инструмент управления человеческими ресурсами организации.

3. Аудит как диагностика причин возникающих в организации проблем, оценка возможности их разрешения, разработка рекомендаций для организации.

4. Аудит персонала как направление аудиторской деятельности.

5. Объект аудита: трудовой коллектив организации, различные стороны его производственной деятельности, система управления персоналом организации.

6. Аудит персонала как инструмент организационного развития.
7. Контроллинг как механизм саморегулирования, обеспечивающий обратную связь в системе управления.
8. Качественный и количественный контроллинг персонала.
9. Направления анализа в стратегическом и оперативном контроллинге персонала.
10. Система контроллинга персонала.
11. Структура контроллинга персонала: постановка целей и задач, планирование затрат на персонал, управленческий учет, сбор информации, контроль изменения показателей, выработка управленческого решения, анализ отклонения плановых и результативных показателей.
12. Направления анализа трудовых показателей.
13. Определение уровня эффективности выполнения работы. Факторы, учитываемые при проведении оценки результативности труда.
14. Оценка результатов труда управленческих работников.
15. Анализ численности и состава работников.
16. Анализ использования фонда заработной платы.
17. Анализ структуры фонда заработной платы.
18. Анализ соотношений между темпами роста производительности труда и средней заработной платы.
19. Анализ эффективности премиальных систем.
20. Оценка продуктивности и качества на рабочем месте.
21. Оценка эффективности сложившейся в организации практики управления персоналом.
22. Аудит работы кадровой службы организации.
23. Аудит персонала как система аналитической оценки кадрового потенциала организации.
24. Анализ соответствия кадрового потенциала организации ее целям и стратегии развития.

6.3. Методические рекомендации по самостоятельной работе обучающихся и подготовке к промежуточной аттестации

Методические рекомендации по самостоятельной работе составлены с целью оптимизации процесса освоения обучающимися учебного материала.

Самостоятельная работа обучающегося направлена на углубленное изучение разделов и тем рабочей программы и предполагает изучение литературных источников, выполнение домашних заданий и контрольных работ, проведение исследований разного характера. Работа основывается на анализе материалов, публикуемых в интернете, а также реальных фактов, личных наблюдений.

Самостоятельная работа обучающегося над усвоением материала по дисциплине может выполняться в читальном зале РМАТ, специально отведенных для самостоятельной работы помещениях, посредством использования электронной библиотеки и ЭИОС РМАТ.

Содержание и количество самостоятельной работы обучающегося определяется учебным планом, методическими материалами и указаниями преподавателя.

Также самостоятельная работа включает подготовку и анализ материалов по темам пропущенных занятий.

Самостоятельная работа во внеаудиторное время включает:

- 1) работу с лекционным материалом, предусматривающая проработку конспекта лекций;
- 2) изучение учебной и научной литературы;

3) поиск (подбор) и обзор литературы, электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме курса, написание доклада, исследовательской работы по заданной проблеме;

4) выполнение задания по пропущенной или недостаточно усвоенной теме;

5) подготовку к практическим занятиям;

6) подготовка к промежуточной аттестации.

В зависимости от выбранных видов самостоятельной работы студенты самостоятельно планируют время на их выполнение. Предлагается равномерно распределить изучение тем учебной дисциплины.

7. Фонд оценочных средств

Фонд оценочных средств по дисциплине разработан в соответствии с Методическими рекомендациями и является составной частью ОПОП.

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

8.1. Основная литература

1. Жуков, А. Л. Аудит человеческих ресурсов организации: уч.пос. / А. Л. Жуков, Д. В. Хабарова. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2019. <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=497388>

2. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами: учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. – 3-е изд., стер. – Москва: Дашков и К°, 2021. <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621880>

3. Шапиро, С. А. Практика работы с персоналом: уч.-практ. / С. А. Шапиро, З. И. Ярлыкова. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2020. <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=600594>

4. Капранова, М. В. Основы психологической диагностики и оценки персонала: уч. пос./ М. В. Капранова, М. В. Бучацкая. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2019. <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572173>

8.2.Дополнительная литература:

1. Богомолова, Т. П. Управление человеческими ресурсами: уч.пос. / Т. П. Богомолова, Э. А. Понуждаев. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2019. <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570245>

2. Бирман, Л. А. Управление человеческими ресурсами: уч. пос./ Л. А. Бирман. – Москва: Дело, 2018. <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=577832>

Система оценки персонала в организации: учебник / под ред. М. В. Полевой. – Москва: Прометей, 2018. <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=494932>

8.3. Периодические издания

1.Кадровая служба и управление персоналом предприятия.

9. Обновляемые современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

9.1. Обновляемые современные профессиональные базы данных

1. Кадровый портал. Сайт. – URL: <http://www.kadrovik.ru/>.

2. Сообщество HR- Менеджеров. Сайт. – URL: <http://www.hr-portal.ru/>.

3. Реферативная и справочная база данных рецензируемой литературы Scopus - <https://www.scopus.com>.

4. Политематическая реферативно-библиографическая и наукометрическая (библиометрическая) база данных Web of Science - <https://apps.webofknowledge.com>.

5. Science Alert является академическим издателем журналов открытого доступа. Также издает академические книги и журналы. Science Alert в настоящее время имеет более 150 журналов открытого доступа в области бизнеса, экономики, информатики,

коммуникации, инженерии, медицины, математики, химии, общественной и гуманитарной науки.

6. Science Publishing Group электронная база данных открытого доступа включающая в себя более 500 научных журналов, около 50 книг, 30 материалов научных конференций в области статистики, экономики, менеджмента, педагогики, социальных наук, психологии, биологии, химии, медицины, пищевой инженерии, физики, математики, электроники, информатики, науке о защите природы, архитектуре, инженерии, транспорта, технологии, творчества, языка и литературы.

9.2. Обновляемые информационные справочные системы

1. Информационно-правовая система «Гарант». – URL: <http://www.garant.ru/>
2. Информационно-правовая система «Консультант плюс». – URL: <http://www.consultant.ru/>

10. Обновляемый комплект лицензионного программного обеспечения

1. Интегрированный пакет прикладных программ Microsoft Office.
2. Операционная система Microsoft Windows.
3. Система обнаружения текстовых заимствований <https://rmat.antiplagiat.ru/>.
4. Антивирусная программа KasperskyEndpointSecurity.
5. Корпоративная информационная система «КИС».

11. Обновляемые электронные образовательные ресурсы

1. ЭБС «Университетская библиотека Онлайн».
2. Корпоративная информационная система «КИС».

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

Изучение дисциплины Аудит и контроллинг персонала обеспечивается в соответствии требованиями Федерального государственного образовательного стандарта по направлению 38.03.03 Управление персоналом к материально-техническому обеспечению.

Материально-техническое обеспечение необходимое для реализации дисциплины включает: учебная аудитория (кабинет профессиональных дисциплин) для проведения занятий всех видов, предусмотренных образовательной программой, в том числе групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. Оборудование: посадочные места по количеству обучающихся; рабочее место преподавателя; шкаф; технические средства обучения: ПК, ТВ.

Помещение для самостоятельной работы: персональные компьютеры (12 шт.) с возможностью подключения к информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду, к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам.

Комплект мебели РМАТ обеспечена необходимым комплектом лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства (состав определен в п.10 и подлежит обновлению (при необходимости).

При использовании в образовательном процессе печатных изданий библиотечный фонд укомплектован печатными изданиями из расчета не менее 0,25 экземпляра каждого из изданий, указанных в п.8, на одного обучающегося из числа лиц, одновременно осваивающих соответствующую дисциплину (модуль), проходящих соответствующую практику.

Обучающимся обеспечен доступ (удаленный доступ), в том числе в случае применения электронного обучения, дистанционных образовательных технологий, к современным профессиональным базам данных и информационным справочным

системам, состав которых определяется в п.9 и подлежит обновлению (при необходимости).

Дополнения и изменения в рабочей программе дисциплины
Аудит и контроллинг персонала

на 20__/20__учебный год

Следующие записи относятся к п.п.____
Автор
Зав. кафедрой