



## СВЕДЕНИЯ ОБ ИЗМЕНЕНИЯХ В РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ

Рабочая программа утверждена на 2015/2016 учебный год со следующими изменениями:

Программа переработана  
в связи с пришествием ФГОС ВО  
38.03.01 "Экономика"

Протокол заседания кафедры № 4 от «23» декабря 2015 г.  
Заведующий \_\_\_\_\_ кафедрой

Дудник А.В. / Алексин /

Рабочая программа утверждена на 2016/2017 учебный год со следующими изменениями:

Программа пересмотрена и утверждена  
на 2016-2017 учебный год  
в связи с изменением списка рекомендуемой  
литературы

Протокол заседания кафедры № 1 от «30» августа 2016 г.  
Заведующий \_\_\_\_\_ кафедрой

Дудник А.В. / Алексин /

Рабочая программа утверждена на 20\_\_ / 20\_\_ учебный год со следующими изменениями:

Протокол заседания кафедры № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
Заведующий \_\_\_\_\_ кафедрой

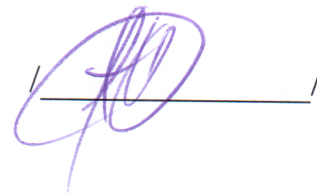
/ . /

Рабочая программа составлена:

- с учётом требований Федерального Государственного образовательного стандарта высшего образования к минимуму содержания и уровню подготовки выпускников по направлению «Экономика»;
- на основании учебного плана подготовки бакалавров по данному направлению.

Рабочую программу разработал:

Роговой Алексей Игоревич, доцент кафедры



Программа утверждена на заседании кафедры «Экономика и управление»

Протокол № 4 «23» сентября 2015 г.

Заведующий кафедрой



/Дудник А.В. /

## **1 Место дисциплины в структуре:**

Изучение дисциплины ««Аудит и контроллинг персонала»» должно быть связано с такими общепрофессиональными дисциплинами, как «Кадровый консалтинг», «Организация труда персонала», «Управление трудовыми ресурсами», а также дисциплинами, предусмотренными в блоке специальных дисциплин. Основное внимание при изучении данной дисциплины должно уделяться содержательному анализу социально-трудовых показателей с целью принятия обоснованных управленческих решений.

## **2 Цели и задачи освоения дисциплины**

Цель дисциплины: дать будущему специалисту комплексное представление о задачах, направлениях и методах контроля такого важного стратегического ресурса экономического субъекта, как персонал; сформировать комплекс знаний, умений и практических навыков по осуществлению внешних и внутренних контрольных процедур по проверке функционирования системы управления персоналом экономического субъекта для комплексной объективной оценки (аудиторского заключения) состояния социально-трудовой сферы, выявлению недостатков, упущений, отклонений от установленных законодательством РФ стандартов и разработке на этой основе конструктивных предложений по улучшению ситуации в данной области.

Учебные задачи дисциплины:

- углубление теоретических знаний в области контроля системы управления персоналом путем использования средств экономического и математического анализа и аудита;

- овладение основами методологии аудита применительно к решению проблем системы управления персоналом на микроуровне;

- приобретение базовых навыков практической работы по сбору реальных фактических материалов, их комплексной оценке, анализу и систематизации в части, касающейся решения социально-трудовых проблем для целей совершенствования системы управления персоналом.

## **3 Требования к результатам освоения дисциплины:**

**ОПК-2** способностью осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач

**ОПК-4** способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность

**ПК-9** способностью организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта

**ПК-11** способностью критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений и разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий. В результате освоения дисциплины «Аудит и контроллинг персонала» студенты должны:

- знать базовые основы современной теории социального аудита применительно к системе управлению персоналом;
- владеть важнейшими методами осуществления контрольных процедур, экономического и статистического анализа трудовых показателей;
- уметь выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые и экономические проблемы, находить пути их решения и разрабатывать систему комплексных мер по повышению эффективности функционирования системы управления персоналом.

#### **4 Образовательные результаты освоения дисциплины, соответствующие определенным компетенциям**

В результате освоения дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты образования:

1) знать:

| Индекс компетенции (ОК, ПК) | Образовательный результат (указывается формируемые образовательные результаты в рамках соответствующих компетенций)                  |
|-----------------------------|--|
| <b>ОПК-4</b>                | - виды управленческих решений и методы их принятия;<br>- методологические и методические подходы к разработке управленческих решений |
| <b>ОПК-2</b>                | - сущность понятий трудовых ресурсов, персонала, трудового потенциала;<br>- основы социально-трудовых отношений;                     |
| <b>ПК-9</b>                 | - индивидуальные параметры эффективного руководства персоналом   |
| <b>ПК -11</b>               | - основные методы решения проблем управления человеческими ресурсами   |

2) уметь:

| Индекс компетенции (ОК, ПК) | Образовательный результат (указывается формируемые образовательные результаты в рамках соответствующих компетенций) |
|-----------------------------|---|
| <b>ОПК-4</b>                | - применять различные методы и алгоритмы разработки решений   |

|               |  |
|---------------|--|
| <b>ОПК-2</b>  | - формулировать социально-экономическую значимость будущей профессии   |
| <b>ПК-9</b>   | эффективно руководить персоналом, управлять различными коллективами, формировать команды                       |
| <b>ПК -11</b> | - проводить аудит человеческих ресурсов, анализировать межличностные, групповые и организационные коммуникации |

3) владеть:

|                             |   |
|-----------------------------|---|
| Индекс компетенции (ОК, ПК) | Образовательный результат (указывается формируемые образовательные результаты в рамках соответствующих компетенций)                                       |
| <b>ОПК-4</b>                | - методами принятия решений;<br>- методами реализации управленческих решений;<br>- навыками разработки и принятия самостоятельных и коллективных решений. |
| <b>ОПК-2</b>                | - высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности   |
| <b>ПК-9</b>                 | - современными технологиями формирования лояльности, удовлетворенности персонала организации  |
| <b>ПК -11</b>               | - методами проведения аудита человеческих ресурсов<br>-методами проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций                    |

## 5 Матрица соотнесения тем/разделов учебной дисциплины и формируемых в них компетенций

| Шифр раздела, темы дисциплины | Наименование раздела, темы дисциплины                                       | Коли - чество часов | Компетенции          |       |  |  |                  |       |  |  |  |  |                              |
|-------------------------------|---|---------------------|----------------------|-------|--|--|------------------|-------|--|--|--|--|------------------------------|
|                               |   |                     | Общепрофессиональные |       |  |  | профессиональные |       |  |  |  |  | общее количество компетенций |
|                               |   |                     | ОПК-2                | ОПК-4 |  |  | ПК-9             | ПК-11 |  |  |  |  |                              |
| <b>P1</b>                     | Основные задачи и направления аудита системы управления персоналом          | 36                  | 0,22                 | 0,22  |  |  | 0,28             | 0,28  |  |  |  |  | 1                            |
| <b>P2</b>                     | Анализ трудовых показателей как основа аудита системы управления персоналом | 72                  | 0,44                 | 0,44  |  |  | 0,56             | 0,56  |  |  |  |  | 2                            |
| Итого:                        |   | 108                 |                      |       |  |  |                  |       |  |  |  |  | 3                            |

## 6 Тематическое планирование

### 6.1 Распределение учебных занятий по разделам

| Шифр раздела, темы дисциплины | Наименование раздела, темы дисциплины | Количество часов по видам учебных занятий |                      |                        |
|-------------------------------|---------------------------------------|---|----------------------|------------------------|
|                               |                                       | лекции                                    | практические занятия | самостоятельная работа |
|                               |                                       |   |                      |                        |

|           |   |   |   |    |
|-----------|---|---|---|----|
| <b>Р1</b> | Основные задачи и направления аудита системы управления персоналом          | 2 | 2 | 32 |
| <b>Р2</b> | Анализ трудовых показателей как основа аудита системы управления персоналом | 4 | 4 | 64 |
|           | Итого   | 6 | 6 | 96 |

## **6.2 Содержание лекционных занятий**

### **Раздел 1. Основные задачи и направления аудита системы управления персоналом**

#### **Раздел 1. Тема 1. Основные задачи и направления аудита системы управления персоналом**

Особенности управления персоналом и человеческими ресурсами. Основные понятия системы управления. Место аудита системы управления в рамках социального аудита. Цель аудита системы управления персоналом. Основные направления аудиторской проверки:

- оценка соответствия системы управления персоналом требованиям законодательства РФ;
- оценка социальной и экономической эффективности системы управления персоналом.

#### **Раздел 1. Тема 2. Аудит формирования персонала**

Укомплектованность субъекта квалифицированным персоналом - условие его успешного функционирования. Планирование персонала. Цель аудита планирования потребности в персонале. Социальные аспекты аудита планирования персонала. Аудит найма. Цель аудита найма. 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, цель - оценка устойчивости коллектива. Основные направления проверки:

- оценка фактора приверженности организации;
- оценка фактора сопоставимости с предложениями извне.

#### **Раздел 1. Тема 3. Аудит организации и нормирования 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 социальной направленности и экономической эффективности системы организации и нормирования труда;
- оценка результативности механизма управления системой организации и нормирования труда.

#### **Раздел 1. Тема 4. Аудит вознаграждений персонала**

Роль в системе социального аудита. Оценка уровня удовлетворения базовых и социальных потребностей персонала экономического субъекта. Цель аудита - диагностика эффективности политики системы управления персоналом в сфере денежных вознаграждений и социальных льгот. Основные направления аудиторской проверки:

- оценка соответствия системы вознаграждений требованиям законодательства РФ, международным нормам и корпоративным стандартам;
- оценка социальной направленности и экономической эффективности системы вознаграждений;
- оценка результативности механизма управления системой вознаграждений.

#### **Раздел 1. Тема 5. Аудит системы управления развитием персонала**

Роль обучения в развитии персонала как фактор повышения эффективности производства и конкурентоспособности субъекта. Цель аудита - оценка социальной и экономической эффективности системы управления персоналом. 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.

#### **Раздел 2. Анализ трудовых показателей как основа аудита системы управления персоналом**



## **Раздел 2. Тема 6. Анализ трудовых ресурсов и затрат**

Анализ ресурсов (уровень, динамика и структура трудовых ресурсов предприятия, их движение, профессиональный уровень).

Анализ затрат (анализ трудоемкости и зарплатоемкости основных видов и в целом хозяйственной и заказной продукции, уровня, динамики и структуры оплаты труда).

## **Раздел 2. Тема 7. Анализ эффективности труда**

Анализ уровня и динамики производительности труда по отдельным договорам, заказам и по предприятию в целом, анализ факторов роста производительности труда, оценка по автоматизации и механизации, эффективности технико-экономических мероприятий, направленных на это, анализ соотношения изменения производительности и оплаты труда).

Анализ социального развития (анализ формирования и использования средств экономического субъекта на решение социальных проблем).

Исследование ресурсной (наличие), затратной (использование) и результирующей (эффективность) моделей живого труда.

Измерение объемов производства и производительности труда в организации. Сравнительные характеристики производительности.

Анализ использования рабочего времени. Анализ влияния структуры и постоянства кадров на производительность труда. Обобщение результатов анализа и определение эффективности выявленных резервов роста производительности труда.

## **Раздел 2. Тема 8. Анализ численности персонала по категориям**

Анализ численности и профессионально-квалификационного состава работников. Определение размера и причин отклонения фактической численности работников от плановой. Выявление резервов экономии рабочей силы.

## **Раздел 2. Тема 9. Анализ фонда заработной платы**

Анализ структуры фонда заработной платы в целом по организации и по категориям работающих. Реализация тарифной системы оплаты труда. Анализ экономического обоснования премиальных и прочих систем оплаты труда.

## **Раздел 2. Тема 10 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.

**Раздел 2. Тема 11.** Анализ основных направлений деятельности службы управления персоналом с целью ее оценки:

- наличие и содержание программы формирования, использования и развития кадров;
- доведение до менеджеров общей философии и стратегии кадровой политики;
- реализация программ укомплектования, использования и развития персонала субъекта;
- контроль выполнения руководителями структурных подразделений и филиалов 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;
- разработка мероприятий по совершенствованию кадровой политики экономического субъекта.

### **6.3 Содержание практических занятий**

#### **Раздел 1. Основные задачи и направления аудита системы управления персоналом**

##### **Раздел 1. Тема 1.** Основные задачи и направления аудита системы управления персоналом

При изучении теоретического аспекта темы на практических занятиях повторяется лекционный курс, изучается содержание действующей редакции законодательных актов и нормативных документов, регламентирующих аудиторскую деятельность в РФ, изучают теоретические основы социального аудита и роль аудита системы управления персоналом. Студенты выступают с докладами по следующим направлениям:

- оценка соответствия системы управления персоналом требованиям законодательства Российской Федерации;
- оценка социальной и экономической эффективности системы управления персоналом.

##### **Раздел 1. Тема 2.** Аудит формирования персонала

Проверяется усвоение теоретического аспекта темы путем тестирования или самостоятельного индивидуального выполнения конкретных заданий по теме. На

занятиях рассматриваются конкретные ситуации, которые связаны с формированием персонала, формулируются конкретные нарушения с указанием соответствующих законодательных актов и нормативных документов, положения которых нарушены, и разрабатываются рекомендации по устранению выявленных недостатков.

Решение ситуаций оформляется следующей таблицей:

Таблица 3 - Характеристика нарушений и основные мероприятия по их ликвидации

| № п/п | Содержание ситуации | Краткая характеристика выявленных нарушений | Перечень нормативных актов и документов, требования которых нарушены | Рекомендации аудитора по устранению нарушений |
|-------|---------------------|---|--|---|
|       | А                   | 1   | 2  | 3   |
|       |                     |   |  |   |

### **Раздел 1. Тема 3. Аудит организации и нормирования труда**

На занятиях проверяется усвоение теоретического аспекта темы путем устного или письменного опроса, а также тестирования.

Студенты на занятиях представляют доклады по следующим темам:

- 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.

По результатам обсуждения докладов формируются выводы о возможных нарушениях. По результатам рассмотрения конкретных ситуаций по теме занятия выявляются нарушения. Результаты оформляются в таблице 3.

### **Раздел 1. Тема 4. Аудит вознаграждений персонала**

После проверки усвоения теоретического аспекта изучаемой темы студенты рассматривают практические ситуации в целях оценки эффективности политики системы управления персоналом в сфере денежных вознаграждений и социальных льгот. Источниками информации для осуществления контрольных процедур являются:

- системные положения по оплате труда и премированию различных категорий работающих экономического субъекта;
- коллективные договоры работодателя и трудового коллектива по предоставлению социальных льгот;
- организационно - распорядительные документы по изменению условий оплаты

труда, премированию и предоставлению социальных льгот.

По результатам рассмотрения конкретных ситуаций по теме занятия выявляются нарушения. Результаты оформляются в таблице 3.

На занятиях заслушиваются и обсуждаются доклады студентов по результатам исследований конкретных субъектов по изучаемой теме дисциплины.

### **Раздел 1. Тема 5. Аудит системы управления развитием персонала**

Проверяется усвоение теоретического аспекта изучаемой темы в форме устного опроса студентов, тестирования. На практических занятиях заслушиваются и обсуждаются доклады студентов по рассматриваемой тематике, а также рассматриваются практические ситуации по вопросам:

- подготовки персонала;
- повышения квалификации персонала;
- переподготовки персонала.

Для оценки деятельности системы управления персоналом по изучаемому направлению студенты разрабатывают показатели и критерии в форме тестов или интервью.

По результатам исследований студенты формируют выводы о соответствии уровня профессиональной подготовки требованиям рабочих мест и стратегии развития экономического субъекта, а также разрабатывают рекомендации по совершенствованию деятельности системы управления персоналом по данному направлению.

Возможные нарушения по результатам рассмотрения практических ситуаций формулируются и систематизируются в таблице 3.

### **Раздел 2. Анализ трудовых показателей как основа аудита системы управления персоналом**

**Раздел 2. Тема 6.** Анализ трудовых показателей как основа аудита системы управления персоналом

На занятиях проверяется усвоение теоретического аспекта темы путем устного или письменного опроса, а также тестирования.

На конкретных примерах проводится анализ по следующим направлениям:

- уровень, динамика и структура трудовых ресурсов субъекта, их движение, профессиональный уровень;
- анализ трудоемкости и зарплатоемкости основных видов и в целом хозяйственной и заказной продукции, уровня, динамики и структуры оплаты труда;
- анализ уровня и динамики производительности труда по отдельным договорам, заказам и по экономическому субъекту в целом, анализ факторов роста производительности труда, оценка по автоматизации и механизации, эффективности технико-экономических

мероприятий, направленных на это, анализ соотношения изменения производительности и оплаты труда;

- анализ формирования и использования источников социального развития;
- анализ соотношения объемов производства и производительности труда; - анализ использования рабочего времени;
- анализ влияния структуры и постоянства кадров на производительность труда;
- анализ численности и профессионально-квалификационного состава работников;
- анализ расходования фонда заработной платы.

В ходе анализа применяются различные изученные ранее методы и приемы. По результатам анализа трудовых показателей студенты получают навыки формирования выводов о сложившихся тенденциях для оценки эффективности функционирования системы управления персоналом.

### **Раздел 2. Тема 10. Оценка эффективности системы управления персоналом**

Проверка усвоения лекционного курса проводится в форме устного опроса или письменных ответов на вопросы преподавателя по изучаемой теме.

На практических занятиях заслушиваются и обсуждаются доклады студентов по изучаемой теме дисциплины.

Для оценки эффективности системы управления персоналом разрабатываются показатели и критерии. Студенты рассматривают на конкретных примерах деятельность руководства и кадровой службы, формируют выводы по результатам оценки, а также рекомендации по совершенствованию кадровой политики экономического субъекта.

## **6.4 Содержание лабораторных занятий**

Лабораторные работы учебным планом не предусмотрены

## **6.5 Содержание самостоятельной работы студентов**

| Шифр СРС | Виды самостоятельной работы студентов (СРС)                            | Наименование и содержание  | Трудоемкость, часы | Виды контроля СРС  |
|----------|--|--|--------------------|--|
| С1       | <i>Углубленное изучение разделов, тем дисциплины лекционного курса</i> | С1.Р1 Основные задачи и направления аудита системы управления персоналом           | 18/0,5             | <i>- работа с лекционным материалом, поиск и обзор электронных источников информации</i> |
|          |  | С 1.Р2 Анализ трудовых показателей как основа аудита системы управления персоналом |                    |  |
| С2       | <i>Изучение разделов, тем дисциплины не вошедших в лекционный курс</i> | С2.Р1 Основные задачи и направления аудита системы управления персоналом           | 28/0,77            |  |
|          |  | С2.Р2 Анализ трудовых  |                    |  |

|        |   |   |         |  |
|--------|---|---|---------|--|
|        |   | показателей как основа аудита системы управления персоналом                       |         |  |
| С3     | <i>Подготовка к аудиторным занятиям (практические и лабораторные занятия, текущий и рубежный контроль)</i>  | С3.Р1 Основные задачи и направления аудита системы управления персоналом          | 28/0,77 | - подготовка к практическим занятиям;<br>- анализ фактических материалов по заданной теме, составление схем и моделей на основе литературных материалов; |
|        |   | С3.Р2 Анализ трудовых показателей как основа аудита системы управления персоналом |         |  |
| С4     | <i>Выполнение курсовых, домашних, расчетных, расчетно-графических работ, курсовых работ, проектов и тд.</i> | С4.Р1 Основные задачи и направления аудита системы управления персоналом          | 0       |  |
|        |   | С4.Р2 Анализ трудовых показателей как основа аудита системы управления персоналом |         |  |
| С5     | <i>Подготовка к промежуточной аттестации<sup>4</sup> по дисциплине (зачет, экзамен)</i>                     | С5.Р1 Основные задачи и направления аудита системы управления персоналом          | 24/0,56 | - тестирование;<br>- выступления в ходе семинарских занятий;   |
|        |   | С5.Р2 Анализ трудовых показателей как основа аудита системы управления персоналом |         |  |
| С6     | <i>Прочие виды СРС</i>  | С6.Р1 Основные задачи и направления аудита системы управления персоналом          | 0       |  |
|        |   | С6.Р2 Анализ трудовых показателей как основа аудита системы управления персоналом |         |  |
| Итого: |   |   | 96/2,7  |  |

## 7 Фонд оценочных средств

### 7.1 Оценочные средства

**Перечень тем НИРС по дисциплине «Аудит и контроллинг персонала»:**

1. Анализ трудовых показателей как основа аудита системы управления персоналом
2. Аудит работы службы управления персоналом
3. Аудит системы управления человеческими ресурсами
4. Контроллинг системы управления персоналом организации

## 7.2 Примерная тематика контрольных работ

1 Организация как объект аудита и контроллинга персонала.. Оценка персонала как ключевой инструмент управления человеческими ресурсами организации.

2 Принципы построения эффективной системы оценки персонала. Методы оценки персонала 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. Цели и направления аудита персонала.

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. Функции контроллинга. Элементы системы контроля.

8 Виды контроллинга. Контроллинг затрат, контроллинг результатов, контроллинг эффективности. Качественный и количественный контроллинг. Стратегический, оперативный контроллинг.

9 Процедуры предварительного контроля. Текущий контроль. Процедуры заключительного контроля. Внутренний контроль.

10 Направления анализа в стратегическом и оперативном контроллинге персонала. Этапы оперативного контроллинга персонала.

11 Система контроллинга персонала. Основные объекты контроллинга. 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 Анализ трудовых показателей. Цель, задачи, объекты анализа. Направления анализа трудовых показателей. Анализ ресурсов. Анализ затрат. Анализ эффективности труда. Анализ социального развития.

13 Определение уровня эффективности выполнения работы. Факторы, учитываемые при проведении оценки результативности труда.

14 Показатели оценки результатов труда. Оценка сложности и качества труда. Оценка результатов труда управленческих работников. Анализ производительности труда. Основные факторы изменения производительности труда.

15 Анализ численности и состава работников.

16 Анализ использования фонда заработной платы. Показатели, используемые при анализе фонда заработной платы. Анализ структуры фонда заработной платы. Анализ средней заработной платы. Анализ соотношений между темпами роста производительности труда и средней заработной платы.

17 Анализ эффективности премиальных систем. Разработка и экономическое обоснование мероприятий по совершенствованию организации и планирования заработной платы.

18 Оценка продуктивности и качества на рабочем месте. Обзор результативности труда: типичные ошибки. Эффективное представление результатов проделанной работы.

19 Оценка эффективности сложившейся в организации практики управления персоналом. Аудит работы кадровой службы организации.

20 Цели аудита, разновидности аудита. Стороны, принимающие участие в аудите деятельности кадровой службы организации.

21 Аудит персонала как система аналитической оценки кадрового потенциала организации. Объект аудита. Цели аудита.

22 Анализ эффективности деятельности персонала. Анализ соответствия кадрового потенциала организации ее целям и стратегии развития.

23 Направления анализа кадрового потенциала. Анализ численности и состава работников.

24 Анализ данных об использовании рабочего времени. Оценка состояния дисциплины труда, текучести кадров и абсентеизма.

### **7.3 Контрольные оценочные средства**

#### **Вопросы к зачету**

1. Цель, основные задачи и направления аудита системы управления персоналом
2. Социальные аспекты аудита системы управления персоналом
3. Показатели оценки кадровой политики организации
4. Цель и социальные аспекты аудита планирования численности
5. Основные направления и особенности аудита найма персонала
6. Критерии оценки социальной и экономической эффективности управления наймом персонала
7. Аудит укомплектованности персоналом
8. Критерии оценки адаптации новых сотрудников организации
9. Основные направления и особенности аудита организации и нормирования труда
10. Критерии аудиторского обследования организации и нормирования труда
11. Проверка состояния дисциплины труда в рамках социально-трудового аудита
12. Социологические показатели в области организации и нормирования труда в системе социально-трудового аудита
13. Цель и основные направления аудита вознаграждений
14. Оценка уровня и структуры фонда заработной платы и выплат социального характера в ходе аудиторской проверки
15. Цель и направления аудиторской проверки системы управления развитием персонала
16. Проверка социальной направленности и экономической эффективности обучения персонала
17. Оценка эффективности работы с кадровым резервом в ходе аудиторской проверки
18. Аудит и анализ численности, структуры и движения трудовых ресурсов аудируемого лица
19. Анализ трудовых ресурсов и затрат в ходе аудиторской проверки
20. Аудит и анализ использования рабочего времени
21. Аудит и анализ производительности и эффективности труда
22. Аудит и анализ оплаты труда
23. Анализ использования средств, выделяемых на социальное развитие, в ходе социального аудита



24. Аудит условий труда, безопасности и здоровья: цель, основные этапы и направления

25. Аудит работы служб управления персоналом: цель, направления деятельности, основные критерии оценки эффективности работы

26. Аудит работы служб управления персоналом: оценка текучести кадров и абсентеизм

27. Критерии оценки эффективности системы управления персоналом в ходе аудиторской проверки

28. Основные направления аудиторской проверки деятельности службы управления персоналом

29. Определение социальной эффективности системы управления человеческими ресурсами в рамках социального аудита

30. Порядок определения общего экономического эффекта от реализации кадровой политики по результатам аудиторской проверки

#### **Критерии оценивания «Зачет»**

**Оценка «зачтено» выставляется в том случае, если студент демонстрирует:**

- знание основных понятий и умение оперировать ими;
- владением научным стилем речи;
- высокий уровень владения теоретическими и практическими основами управленческого учета и учета персонала;
- умение анализировать теоретические и практические аспекты управленческого учета и учета персонала.

**Оценка «незачтено» выставляется в том случае, если студент демонстрирует:**

- не раскрыто основное содержание материала;
- отсутствует умение работать на уровне воспроизведения, затруднения при ответах на стандартные вопросы.

## **8 Образовательные технологии**

| Шифр раздела, темы дисциплины                        | Наименование раздела, темы дисциплины                                       | Активные и интерактивные методы и формы обучения<br>(Указываются методы, применяемые при проведении учебных занятий интерактивных формах. Например проблемная лекция, лекция-провокация, семинар-диспут и тд.) | Трудоемкость, часы (кол-во часов по разделу (теме) отводимое на занятия в интерактивной форме) |
|--|---|--|--|
| <b>P1</b>  | Основные задачи и направления аудита системы управления персоналом          | Интерактивная форма передачи информации с использованием мультимедиа   | 1,0  |
| <b>P2</b>  | Анализ трудовых показателей как основа аудита системы управления персоналом | Интерактивная форма передачи информации с использованием мультимедиа   | 1,4  |
| Итого:   |   |  | 2,4  |
| Интерактивных занятий от объема аудиторных занятий % |   |  | <b>20%</b>   |

## **9 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:**

Рабочая программа учебной дисциплины «Аудит и контроллинг персонала», раздаточный материал, методические указания и учебные задания для проведения практических занятий, наглядные пособия, учебные пособия, учебники, организационно - распорядительные документы конкретных экономических субъектов.

### **9.1 Основная литература:**

1. Знаменский, Д.Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации [Текст]: учеб. для магистров / Д.Ю. Знаменский, Н.А. Омельченко. - М.: Юрайт, 2013.- 365 с.: ил.- (Магистр).
2. Митрофанова, Е.А. Управление персоналом: теория и практика. Аудит, контроллинг и оценка расходов на персонал [Текст]: учеб.- практ. пособие / Е.А. Митрофанова, А.В. Софиенко. - М.: Проспект, 2013.- 76 с.: ил.

### **9.2 Дополнительная литература:**

1. Аудит и контроллинг персонала организации: учеб. пособие / под ред. проф. П.Э Шлендера.- 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Вузовский учебник, 2010.- 261 с.
2. Аудит и контроллинг персонала организации [Текст]: учеб. пособие / под ред. П.Э Шлендера. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Вузовский учебник, 2010.- 261 с.: ил.- (Серия "Вузовский учебник").
3. Аудит и контроллинг персонала организации: учеб. пособие / под ред. П.Э Шлендера. - М.: Вузовский учебник, 2007.- 223 с.
4. Дайле А. Практика контроллинга пособие /под ред. Дайле А., Лукашевич М.Л. - М.: Финансы и статистика, 2005.- 335 с.
5. Жуков, А.Л. Аудит человеческих ресурсов организации [Текст]: учеб. пособие. - М.: МИК, 2010.- 255 с.: ил.
6. Карташова Л.В. Управление человеческими ресурсами: учеб. - М.: ИНФА-М, 2007.- 235 с.
7. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: учеб. - М.: ИНФА-М, 2006.- 304 с.
8. Колосова Р.П. Экономика персонала: учебник/ под ред. Р.П. Колосовой и др.- М.: ИНФА-М, 2009.- 895 с.
9. Одегов Ю.Г. Аудит и контроллинг персонала: учебник /под ред. Одегова Ю.Г., Никоновой Т.В..- 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Альфа-Пресс, 2010. - 671 с.
10. Одегов Ю.Г, Руденко Г.Г., Бабынина Л.С. Экономика труда: учебник. В 2-х т. - М.: Изд-во «Альфа-Пресс», 2007.
11. Панова З.Е. Аудит расчетов с персоналом по оплате труда: нормативная база, методика проведения: практ. пособие. - М.: Омега-Л, 2007.
12. Рогожин М.Ю. Делопроизводство в кадровой службе: учебно-практ. пос. - М.: Проспект, 2006.- 776 с.
13. Социальный аудит: учеб. пособие /под ред. А.А.Шулуса, Ю.Н.Попова. - М.: АТ и СО, 2008.- 619 с.
14. Трудовой Кодекс Российской Федерации / Минтруда РФ.- М., 2002. (изм.2006 г.).
15. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А.Я.Кибанова - 4-е изд., доп. и перераб.- М.: ИНФА-М, 2010.- 694 с.
16. Управление персоналом организации: учебник /под ред. А.Я.Кибанова - 4-е изд., доп. и перераб.- М.: ИНФА-М, 2009.- 637 с.

### **9.3 Периодические издания**

1. Аудит.
2. Известия Академии труда и занятости.
3. Кадровик.
4. Нормирование и оплата труда в промышленности.
5. Управление персоналом.
6. Человек и труд.
7. Экономика и жизнь.
8. Human Resource Management (USA).
9. Human Resource Management Journal (UK).
10. International Journal of Human Resource Management (UK).

### **9.4 Программное обеспечение, Интернет-ресурсы, электронные библиотечные системы:**

- [www.minzdravsoc.ru](http://www.minzdravsoc.ru) Министерство здравоохранения и социального развития РФ.
- [www.fnpr.org.ru](http://www.fnpr.org.ru) Федерация Независимых Профсоюзов России.
- <http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/index.htm> Субрегиональное бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии.
- <http://www.rcppp.pf/> Российский союз промышленников и предпринимателей.
- [www.niitruda.ru](http://www.niitruda.ru) Научно-исследовательский институт труда и социального страхования
- [www.kadrovik.ru](http://www.kadrovik.ru) Национальный союз кадровиков.
- [www.hrm.ru](http://www.hrm.ru) Портал о кадровом менеджменте.
- [www.hr-portal.ru](http://www.hr-portal.ru) Сообщество профессионалов HR-portal.
- [www.e-executive.ru](http://www.e-executive.ru) Международное сообщество менеджеров.

### **10 Материально-техническое обеспечение дисциплины:**

Для обеспечения учебного процесса материально-техническими ресурсами используются:

1. Компьютерный класс, оборудованный для проведения практических работ средствами оргтехники, персональными компьютерами, объединенными в сеть с выходом в Интернет;
2. Установленное лицензионное программное обеспечение.