

Документ подписан простой электронной подписью Информация о владельце: ФИО: Меркулов Евгений Сергеевич Должность: И.о. ректора Дата подписания: 12.04.2021 07:20:43 Уникальный программный ключ: 39428e82d614a3cd984f9170018f0f2c0f162daabc77ab085ab2d16570be7c	ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.ДВ.2.1 «Аудит и контроллинг персонала» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент			

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Камчатский государственный университет имени Витуса Беринга»**

Рассмотрено и утверждено на заседании
кафедры (УМКС) _____
«__» _____ 201__ г., протокол № ____
Зав. кафедрой (председатель УМКС)
_____ Н.Г. Мищенко

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.ДВ.2.1 «АУДИТ И КОНТРОЛЛИНГ ПЕРСОНАЛА»**

Направление подготовки (специальность): 38.04.02 «Менеджмент»

Профиль подготовки: «Кадровый менеджмент»

Квалификация выпускника: Магистр

Форма обучения: очно-заочная

Курс 2 Семестр 3

Экзамен: 3 семестр

Петропавловск-Камчатский 2018 г.

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.ДВ.2.1 «Аудит и контроллинг персонала» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

Рабочая программа составлена с учетом требований федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.0402 «Менеджмент» (уровень магистратуры), утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 марта 2015 года № 322.

Разработчик:

доцент кафедры экономики и сервиса

(должность, кафедра)

Е.В. Этингоф

(подпись)

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.ДВ.2.1 «Аудит и контроллинг персонала» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	4
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОП ВО	4
3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	4
4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	6
5. ТЕМАТИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ.....	9
6. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА.....	11
7. ТЕМАТИКА КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ, КУРСОВЫХ РАБОТ	16
8. ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ К ЭКЗАМЕНУ	17
9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ	18
10. ФОРМЫ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТА.	20
11. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА	24

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.ДВ.2.1 «Аудит и контроллинг персонала» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

1. Цель и задачи освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины – формирование системы знаний основных принципов осуществления аудита человеческими ресурсами. обеспечение глубоких знаний в области методологии и методики контроллинга и аудита работников, воспитание практических навыков по организации контроллинга и проведению аудита персонала на предприятиях разного профиля.

Задачи освоения дисциплины:

- изучить методы проведения аудита персонала;
- сформировать умения работать с результатами аудита и контроллинга персонала.
- изучить методы и цели реализации системы контроллинга персонала организации;
- сформировать навыки проведения оценки эффективности управления человеческими ресурсами организации;
- сформировать навыки аналитической работы по изучению кадрового потенциала организации.

2. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Место дисциплины в структуре ОПОП магистратуры. Б.В.ДВ.2.1 (вариативная часть, дисциплина по выбору). Для изучения дисциплины необходимы знания, умения и компетенции, полученные при изучении дисциплин «микроэкономика», «рынок труда и занятость», «экономика труда».

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки:

Код компетенции	Компетенция	Универсальные дескрипторы сформированности компетенции
ОПК-2	готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • особенности социальных, этнических, конфессиональных, культурных различий, встречающихся среди членов коллектива; • этические нормы общения с коллегами и партнерами. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • строить межличностные отношения и работать в группе, организовывать внутригрупповое взаимодействие с учетом социально-культурных особенностей, этнических и конфессиональных различий отдельных членов группы. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • навыками делового общения в профессиональной среде, навыками руководства коллективом.
ПК-2	способность разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные современные концепции управления персоналом; - принципы разработки корпоративной кадровой стратегии, программ организационного развития. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать стратегии управления персоналом; - делать прогноз и осуществлять планирование потребности в персонале для организации в соответствии с ее стратегическими планами; - определять эффективные пути реализации стратегических планов работы с кадрами. <p>Владеть:</p>

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.ДВ.2.1 «Аудит и контроллинг персонала» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

		- навыками разработки кадровой политики организации; - навыками реализации стратегии привлечения персонала.
ПК-4	способность использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, готовить аналитические материалы по результатам их применения	Знать: • основные технологии кадрового менеджмента. Уметь: • готовить аналитические материалы для кадрового менеджмента в бизнес-процессах проводить оценку эффективности персонала. Владеть: • методами количественной и качественной оценки персонала; • навыками предоставления отчетов по результатам аудита персонала.
ПСК-1	разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	Знать: - методы, способы и инструменты управления персоналом. Уметь: - разрабатывать проектные предложения и мероприятия по эффективной работе персонала. Владеть: - навыками разработки предложений по обеспечению персоналом.
ПСК-2	реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	Знать: - системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала. Уметь: - определять задачи персонала структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организации; - применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой. Владеть: - навыками разработки предложений по структуре подразделения и потребности в персонале.

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.ДВ.2.1 «Аудит и контроллинг персонала» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

4. Содержание дисциплины

Тема 1. СУЩНОСТЬ ЗАДАЧИ И НАПРАВЛЕНИЯ АУДИТА ПЕРСОНАЛА

Организация как объект аудита и контроллинга персонала. Оценка персонала как ключевой инструмент управления человеческими ресурсами организации. Подходы к оценке персонала. Предмет оценки персонала. Критерии оценки. Принципы построения эффективной системы оценки персонала. Методы оценки персонала организации. Организация процесса оценки персонала. Цели и направления аудита персонала. Объект аудита. Субъекты оценки. Внешний аудит, внутренний аудит, самоаудит. Принципы аудиторской проверки: профессионализм, независимость, достоверность, объективность.

Тема 2. КОНТРОЛЛИНГ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Понятие контроллинга. Контроллинг как механизм саморегулирования. Функции контроллинга. Элементы системы контроля. Виды контроллинга. Процедуры предварительного контроля. Текущий контроль. Процедуры заключительного контроля. Внутренний контроль. Направления анализа в стратегическом и оперативном контроллинге персонала. Этапы оперативного контроллинга персонала. Система контроллинга персонала. Основные объекты контроллинга. Структура контроллинга персонала.

Тема 3. МЕТОДОЛОГИЯ АУДИТА ПЕРСОНАЛА

Сущность аудита: контроль, оценка процессов и результатов. Правовые основы аудита. Многоаспектность сферы аудита. Особенности технологии организации аудита. Основные факторы, регламентирующие объем аудита. Кадровый мониторинг. Виды аудита персонала. Первоначальный аудит; текущий аудит; систематический аудит; оперативный аудит; панельный аудит; разовый аудит. Системный аудит; локальный аудит; тематический аудит. Комплексный аудит, выборочный аудит. Стратегический и управленческий аудит. Внешний и внутренний аудит. Исследовательские подходы к аудиту персонала. Этапы аудита: предварительный аудит; сбор данных; оценка и анализ информации; выводы, рекомендации, мероприятия по итогам проверки. Структура аудиторского заключения.

Тема 4. АНАЛИЗ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Аудит персонала как система аналитической оценки кадрового потенциала организации. Объект аудита. Цели аудита. Анализ эффективности деятельности персонала. Анализ соответствия кадрового потенциала организации ее целям и стратегии развития. Анализ соответствия деятельности персонала и структур управления организации существующей нормативно-правовой базе. Анализ причин, возникающих в организации социальных проблем и возможных путей их решения. Направления анализа кадрового потенциала. Анализ численности и состава работников. Оценка работников организации с точки зрения степени их соответствия требованиям работы, рабочего места. Анализ данных об использовании рабочего времени. Оценка состояния дисциплины труда, текучести кадров и абсентеизма. Анализ потоков перемещений внутри

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.ДВ.2.1 «Аудит и контроллинг персонала» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

организации. Исследование мотивации труда.

Тема 5. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

Анализ трудовых показателей. Цель, задачи, объекты анализа. Направления анализа трудовых показателей. Анализ ресурсов. Анализ затрат. Анализ эффективности труда. Анализ социального развития. Определение уровня эффективности выполнения работы. Факторы, учитываемые при проведении оценки результативности труда. Показатели оценки результатов труда. Оценка сложности и качества труда. Оценка результатов труда управленческих работников. Анализ производительности труда. Основные факторы изменения производительности труда. Анализ численности и состава работников. Оценка продуктивности и качества на рабочем месте. Обзор результативности труда: типичные ошибки. Эффективное представление результатов проделанной работы.

Тема 6. ОЦЕНКА ЗАТРАТ НА ПЕРСОНАЛ ОРГАНИЗАЦИИ

Затраты на персонал как интегральный показатель, объединяющий расходы предприятия, понесенные на каждом этапе системы управления персоналом. Международная стандартная классификация стоимости труда. Структура затрат на персонал. Классификация затрат на персонал по целям управления. Показатели, используемые в управленческом учете для управления затратами. Методы учета затрат. Бюджет затрат на персонал. Особенности бюджетирования расходов на персонал. Разработка и анализ исполнения бюджета расходов на персонал. Оценка затрат на персонал. Формирование источников выплат с использованием инструментов контроллинга. Методы оптимизации затрат на персонал.

Тема 7. ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВЫХ РЕШЕНИЙ

Место оценки эффективности в общей модели принятия кадровых решений. Экономические и социальные результаты кадровых решений. Показатели экономической и социальной эффективности. Качественные и количественные показатели. Текущие и перспективные результаты. Объекты оценки: стратегическая направленность, функциональная направленность, характер договорных отношений с работниками. Субъекты оценки: специалисты кадровой службы, линейные менеджеры, работники предприятия, независимые эксперты со стороны. Принципы и компоненты оценки эффективности принимаемых кадровых решений. Последовательность оценки: предварительная, промежуточная, заключительная. Критерии оценки эффективности кадровых решений: комплексность, приоритетность, непрерывность, сравнимость показателей, надежность, справедливость, демократичность.

Тема 8. ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЛУЖБЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Оценка эффективности сложившейся в организации практики управления персоналом. Аудит работы кадровой службы организации. Цели аудита, разновидности аудита. Стороны, принимающие участие в аудите деятельности кадровой службы организации. Оценка содержания работы по конкретным направлениям работы кадрового менеджмента. Направления анализа. Анализ степени соответствия кадровой политики и

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.ДВ.2.1 «Аудит и контроллинг персонала» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

практики УП целям и стратегиям организации. Оценка качества основных документов, регламентирующих работу персонала и работу кадровой службы. Оценка важнейших формальных правил и процедур, обеспечивающих процесс УП организации. Оценка основных элементов организационной культуры. Оценка качества работы по управлению персоналом.

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.ДВ.2.1 «Аудит и контроллинг персонала» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

5. Тематическое планирование

Модули дисциплины

№	Наименование модуля	Лекции	Практики/ семинары	Лабораторные	Сам. работа	Всего, часов
1	Аудит и контроллинг персонала	6	10		92	108
	Всего	6	10		92	108

Тематический план

Модуль 1

№ темы	Тема	Кол-во часов	Компетенции по теме
	Лекции		
1	Сущность, задачи и направления аудита персонала.	2	ОПК-2, ПК-2, ПК-4, ПСК-1, ПСК-2
2	Контроллинг в системе управления персоналом.	2	ОПК-2, ПК-2, ПК-4, ПСК-1, ПСК-2
3	Оценка эффективности реализации кадровых решений.	2	ОПК-2, ПК-2, ПК-4, ПСК-1, ПСК-2
	Практические занятия (семинары)		
1	Методология аудита персонала.	2	ОПК-2, ПК-2, ПК-4, ПСК-1, ПСК-2
2	Анализ кадрового потенциала организации.	2	ОПК-2, ПК-2, ПК-4, ПСК-1, ПСК-2
3	Оценка результативности труда персонала.	2	ОПК-2, ПК-2, ПК-4, ПСК-1, ПСК-2
4	Оценка затрат на персонал организации.	2	ОПК-2, ПК-2, ПК-4, ПСК-1, ПСК-2
5	Оценка деятельности службы управления персоналом.	2	ОПК-2, ПК-2, ПК-4, ПСК-1, ПСК-2
	Самостоятельная работа		
1	Методология аудита персонала.	10	ОПК-2, ПК-2, ПК-4, ПСК-1, ПСК-2
1	Сущность, задачи и направления аудита персонала.	10	ОПК-2, ПК-2, ПК-4, ПСК-1, ПСК-2
2	Анализ кадрового потенциала организации.	10	ОПК-2, ПК-2, ПК-4, ПСК-1, ПСК-2
2	Контроллинг в системе управления персоналом.	11	ОПК-2, ПК-2, ПК-4, ПСК-1, ПСК-2
3	Оценка эффективности реализации кадровых решений.	10	ОПК-2, ПК-2, ПК-4, ПСК-1, ПСК-2

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.ДВ.2.1 «Аудит и контроллинг персонала» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

3	Оценка эффективности производственного персонала.	10	ОПК-2, ПК-2, ПК-4, ПСК-1, ПСК-2
3	Оценка эффективности АУП.	10	ОПК-2, ПК-2, ПК-4, ПСК-1, ПСК-2
4	Оценка затрат на персонал организации.	11	ОПК-2, ПК-2, ПК-4, ПСК-1, ПСК-2
5	Оценка деятельности службы управления персоналом.	10	ОПК-2, ПК-2, ПК-4, ПСК-1, ПСК-2

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.ДВ.2.1 «Аудит и контроллинг персонала» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

6. Самостоятельная работа

Самостоятельная работа включает две составные части: аудиторная самостоятельная работа и внеаудиторная.

Самостоятельная аудиторная работа включает выступление по вопросам семинарских занятий, выполнение практических заданий (*при наличии*).

Внеаудиторная самостоятельная работа студентов заключается в следующих формах:

- изучение литературы; осмысление изучаемой литературы;
- работа в информационно-справочных системах;
- аналитическая обработка текста (конспектирование, реферирование);
- составление плана и тезисов ответа в процессе подготовки к занятию;
- решение задач;
- подготовка сообщений по вопросам семинарских занятий.

6.1. Планы семинарских (практических, лабораторных) занятий

Тема 1.МЕТОДОЛОГИЯ АУДИТА ПЕРСОНАЛА.

Вопросы для подготовки и обсуждения:

1. Каковы особенности правоприменительной практики аудита персонала?
2. Как проявляются особенности технологии организации аудита персонала?
3. Какой смысл в классификации видов аудита?
4. Каковы общие признаки первоначального и оперативного аудита?
5. Чем характерен системный, внешний и стратегический аудит?
6. Каковы актуальные направления проведения аудиторского исследования?
7. Каковы основные методы исследования, характерные для аудита персонала?
8. Почему в процессе аудиторской проверки возникает необходимость в экспертной оценке?
9. Какие основные задачи выполняются на этапе предварительного аудита и с какой целью?
10. С чем связаны особенности процедур сбора информации процессе предварительного и основного этапов аудита?
11. Каково содержание рабочей программы аудитора?
12. Каковы методы работы с аудиторскими свидетельствами?
13. Какова основная цель аудиторского заключения?
14. Какова структура и основные элементы содержания аудиторского заключения?

Тема 2.АНАЛИЗ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ.

Вопросы для подготовки и обсуждения:

1. Что такое аудит персонала, каковы его цели и объект?
2. Назовите и охарактеризуйте основные типы аудита персонала.
3. В чем заключается аудит кадрового потенциала организации?
4. Назовите и дайте характеристику этапов проведения аудита персонала.
5. Какие методы используются при проведении аудита персонала?
6. Какие методы используются при оценке степени удовлетворенности работников трудом.
7. Раскройте сущность и назовите виды и мотивы текучести кадров.
8. Какие задачи выполняет анализ численности и структуры персонала?
9. Как рассчитать абсолютное и относительное отклонения фактической численности персонала от плановой?

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.ДВ.2.1 «Аудит и контроллинг персонала» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

10. Как проводится анализ квалификационного уровня персонала?
11. В чем сущность анализа расстановки рабочих?
12. Какие показатели движения персонала вам известны? Приведите пример их расчета.
13. Почему коэффициент текучести отражает реальное состояние кадров организации (предприятия)?

Тема 3. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА.

Вопросы для подготовки и обсуждения:

1. Какие направления анализа трудовых показателей вам известны?
2. Какие виды анализа вы знаете?
3. В чем сущность анализа трудовых ресурсов? Какие задачи он решает?
4. Что представляют собой затраты на персонал?
5. Раскройте цели анализа производительности труда.
6. Как рассчитать производительность труда на одного работающего в организации? В какой зависимости находится этот показатель от трудоемкости продукции? Поясните ответ.
7. Какова методика проведения анализа по удельной трудоемкости?
8. Как рассчитать влияние непроизводительных затрат на показатель производительности труда?
9. Какие цели и задачи анализа фонда заработной платы вам известны?
10. В чем сущность расчета относительного и абсолютного отклонения фактического фонда заработной платы от запланированного?
11. Как произвести расчет среднедневной, среднечасовой, среднегодовой заработной платы?
12. Что такое зарплатоемкость продукции? Связано ли это понятие с показателем «рентабельность»?

Тема 4. ОЦЕНКА ЗАТРАТ НА ПЕРСОНАЛ ОРГАНИЗАЦИИ.

Вопросы для подготовки и обсуждения:

1. Что такое затраты на персонал организации?
2. Приведите классификацию затрат организации на персонал.
3. Что такое первоначальные и восстановительные затраты на персонал? расходов
4. Приведите состав расходов организации на персонал.
5. Что такое коммерческая (финансовая) эффективность?
6. Раскройте сущность бюджетной эффективности.
7. Перечислите виды затрат, связанных с совершенствованием системы управления персоналом организации.
8. Как классифицируются затраты на персонал для целей управления?
9. Как классифицируются затраты на персонал для определения себестоимости?
10. Что такое сумма покрытия?
11. В чем отличие методов учета полных затрат и на основе суммы покрытия?
12. Каковы показатели эффективности управления затратами на персонал?
13. В чем сущность методов оптимизации затрат на персонал?
14. Каковы основные группы затрат на персонал?
15. Что такое регламент составления бюджета расходов на персонал?
16. Какие методы анализа исполнения бюджета расходов на персонал можно использовать?
17. Перечислите основные направления затрат, связанных с наймом, сокращением, обучением и развитием персонала.

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.ДВ.2.1 «Аудит и контроллинг персонала» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

Тема 5. ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЛУЖБЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.

Вопросы для подготовки и обсуждения:

1. Что представляет собой оценка деятельности службы управления персоналом?
2. Назовите основные группы показателей оценки деятельности кадровых служб. Дайте характеристику каждой из них.
3. Какие расходы на персонал следует учитывать при оценке эффективности кадровых служб?
4. Приведите примеры оценки эффективности отдельных кадровых программ.
5. Какие косвенные показатели используются при оценке эффективности кадровых служб?

6.2 Внеаудиторная самостоятельная работа

Самостоятельная работа – логическое продолжение аудиторных занятий по заданию преподавателя с установленными сроками исполнения. Основные цели: закрепление, углубление, расширение и систематизация знаний; формирование умений и навыков; самостоятельное овладение новым программным материалом; развитие самостоятельности мышления. Самостоятельная работа должна носить системный характер, быть интересной, привлекательной для студента; подразумевает работу под руководством преподавателя (консультации и помощь при выполнении заданий) и индивидуальную работу студента в компьютерном классе, библиотеке.

Организуя работу, обучающийся должен учитывать, что результаты подлежат особому контролю со стороны преподавателя, и могут быть учтены при аттестации по итогам изучения дисциплины.

Выполнению определённого вида работ и заданий самостоятельно студенту могут помочь консультации преподавателя. Консультация предполагает вторичный разбор учебного материала, слабо усвоенного, либо совсем не усвоенного студентами. Основные цели: ликвидация пробелов в знаниях студентов, оказание помощи в самостоятельной работе, расширение и углубление знаний. Задача преподавателя – показать причинно-следственные связи, раскрыть закономерности в содержании программного материала. Консультации могут быть индивидуальные и групповые. Иная форма понимания материала, его глубокое осмысление студентами – собеседование как процесс обсуждения проблемных вопросов.

Практические занятия по теории организации и организационному поведению – важнейшая форма самостоятельной работы студентов над научной, учебной и периодической литературой. Именно в рамках практического занятия каждый студент имеет возможность проверить глубину усвоения учебного материала, показать знание категорий, положений и инструментов в области теории организации и организационного поведения, и уметь их применить для аргументированной и доказательной оценки процессов, происходящих на современных предприятиях. Участие в практическом занятии позволяет студенту соединить полученные теоретические знания с решением конкретных практических задач и моделей в области теории организации и организационного поведения, проанализировать свои успехи, достижения, сравнить себя с другими студентами.

Практические занятия в равной мере направлены на совершенствование индивидуальных навыков решения теоретических и прикладных задач, выработку навыков интеллектуальной работы, а также ведения дискуссий. Конкретные пропорции

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.ДВ.2.1 «Аудит и контроллинг персонала» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

разных видов работы в группе, а также способы их оценки, определяются преподавателем, ведущим занятия.

Для выполнения письменных домашних заданий студентам необходимо внимательно прочитать соответствующую литературу и проработать аналогичные задания, рассматриваемые преподавателем на практических занятиях.

Методы обучения, применяемые при изучении дисциплины, способствуют закреплению и совершенствованию знаний, овладению умениями и получению навыков в области кадрового делопроизводства. Содержание учебного материала в практической части дисциплины диктует выбор методов обучения, в том числе такие как решение задач, анализ ситуаций, самостоятельная работа с тестами, документами, учебно-методическими материалами, рекомендуемой литературой; проблемно-поисковый и исследовательский подход способствует проработке предлагаемых проблемных вопросов и заданий по дисциплине.

Вопросы для контроля и самоконтроля

1. От какого латинского слова происходит слово «аудит»? Что оно означает?
2. История развития аудита в странах Европы и в России.
3. В какой стране впервые возник аудит?
4. Виды контроля в условиях рыночной экономики.
5. Дать определение аудиторской деятельности.
6. Сущность аудита.
7. Внешний аудит и его виды.
8. Внутренний аудит.
9. Виды сопутствующих аудиту услуг.
10. Сколько уровней включает в себя система нормативного регулирования аудиторской деятельности в России?
11. Понятие «обязательный аудит».
12. Экономические субъекты, подлежащие обязательному аудиту.
13. Организация как объект аудита персонала.
14. Виды аудита по целям.
15. Сущность и задачи аудита персонала.
16. История развития аудита персонала.
17. Сопутствующие услуги в сфере аудита персонала.
18. Направления аудита персонала.
19. Отличительные черты и особенности контроля и контроллинга.
20. Концепции развития контроллинга.
21. Виды контроллинга.
22. Контроллинг персонала на российских предприятиях.
23. Этапы аудита персонала.
24. Подготовительный этап аудита персонала.
25. Сбор информации при аудите персонала.
26. Методы и исследовательские подходы при аудите персонала.
27. Особенности проведения аудита персонала.
28. Виды аудита персонала.
29. Направления аудита персонала.
30. Анализ и обобщение результатов аудита персонала.
31. Оформление результатов аудита персонала.
32. Структура аудиторского заключения.
33. Контроллинг персонала на российских предприятиях.

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.ДВ.2.1 «Аудит и контроллинг персонала» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

34. Место аудита и контроллинга персонала в системе управления предприятием.
35. Особенности контроллинга персонала на предприятиях АПК.
36. Перспективы аудита и контроллинга персонала в России.

Примерные задачи для самостоятельной работы студентов

Задача 1. Расчет фонда заработной платы

В планируемом периоде предполагается увеличить среднюю заработную плату на 5%, объем выпускаемой продукции – на 11%, производительность труда – на 7%. Рассчитать ФЗП, если в базисном периоде объем продукции составил 210 млн. руб., а ФЗП – 55 млн. руб. Сделайте необходимые выводы.

Задача 2. Расчет численности рабочих

Рассчитайте, сколько потребуется цеху рабочих в планируемом периоде, если трудоемкость продукции будет снижена на 10%, выпуск продукции возрастет на 25%, выполнение норм повысится на 5%, реальный фонд рабочего времени – на 4%. (В базисном периоде численность рабочих составляла 1 000 чел.).

Задача 3. Расчет влияния изменения производительности труда и численности работающих

Рассчитайте влияние на увеличение (уменьшение) выпуска продукции роста (снижения) производительности труда и увеличения численности, работающих по сравнению с базисным периодом и планом. Исходные данные приведены в таблице:

Показатели	Базис	План	Факт
Объем продукции, тыс. р.	60 000	68 400	72 000
Численность работающих, чел.	800	810	820

Задача 4. Аудит структуры персонала

По исходным данным, приведенным в таблице, определить динамику изменения структуры численности персонала по категориям, проанализировать ее, рассчитать необходимые показатели (соотношение основных и вспомогательных рабочих; соотношение основных рабочих и руководителей, специалистов; соотношение специалистов и служащих) и дать рекомендации по совершенствованию структуры персонала.

Категория работников	2009 г.	2010 г.	2011 г.
Весь персонал:	225	246	250
Рабочие:	215	231	235
Основные	193	204	205
Вспомогательные	22	27	30

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.ДВ.2.1 «Аудит и контроллинг персонала» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

			30
Служащие:	10	15	1
Руководители	4	6	5
Специалисты	4	6	5
Прочие служащие	2	3	6
			4

Задача 5. Определение соответствия нормативной численности отдела и фактической

Фактическая численность персонала финансового отдела составляет 5 человек.

Определить ее соответствие нормативной численности на основе имеющихся исходных данных, представленных в таблице. Годовой фонд времени одного сотрудника – 1 920 ч.; коэффициент, учитывающий затраты времени на дополнительные работы – 1,3; коэффициент, учитывающий затраты времени на отдых сотрудников – 1,12; коэффициент пересчета явочной численности в списочную – 1,1.

Организационно-управленческие виды работ	Количество действий по выполнению вида работ	Время, необходимое для выполнения действия, ч.
Расчет денежной наличности	500	1,0
Учет доходов, расходов предприятия	3 000	0,5
Расчет сводного финансового баланса	300	3,0

7. Тематика контрольных работ, курсовых работ

Контрольная и курсовая работы учебным планом не предусмотрены.

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.ДВ.2.1 «Аудит и контроллинг персонала» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

8. Перечень вопросов к экзамену

1. Аудит: понятие, сущность, задачи и функции.
2. Аудиторская деятельность: понятие, сущность.
3. Аудит и ревизия: понятие, сущность, сходство и различия.
4. Аудит персонала: понятие, сущность, объект, предмет и цели.
5. Принципы аудиторской деятельности.
6. Исследовательские подходы к аудиту персонала.
7. Методы проведения аудита.
8. Этапы проведения аудиторской проверки.
9. Виды аудиторской деятельности.
10. Аудит обеспеченности организации персоналом.
11. Аудит движения персонала.
12. Аудит развития персонала.
13. Аудит рабочего времени.
14. Аудит нормирования труда.
15. Аудит результативности труда основных работников.
16. Аудит результативности труда АУПа и вспомогательных работников.
17. Аудит условий труда.
18. Аудит оплаты труда.
19. Аудит служб управления персоналом: цель и основные направления.
20. Контроллинг: понятие, сущность, цели.
21. Контроллинг затрат на персонал.
22. Контроллинг эффективности персонала.

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.ДВ.2.1 «Аудит и контроллинг персонала» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

9. Учебно-методическое и информационное обеспечение

9.1. Основная литература

1. Абакумова, Н. Н. Социально-экономический аудит персонала : учебное пособие / Н. Н. Абакумова, И. С. Бажутин. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2016. — 176 с. — ISBN 978-5-7014-0760-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/87163.html> (дата обращения: 26.02.2020). — Режим доступа: для авторизир. Пользователей.
2. Банникова, Н. В. Основы организации контроллинга на предприятии : учебное пособие / Н. В. Банникова, О. М. Лисова, Д. О. Грачева. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2013. — 64 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/47329.html> (дата обращения: 02.04.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
3. Башкатова, Ю. И. Контроллинг : учебное пособие / Ю. И. Башкатова. — Москва : Евразийский открытый институт, 2009. — 104 с. — ISBN 978-5-374-00150-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/10756.html> (дата обращения: 02.04.2020). — Режим доступа: для авторизир. Пользователей.
4. Контроллинг : учебное пособие / Н. В. Банникова, О. М. Лисова, Д. О. Грачева, А. В. Тенищев. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2013. — 64 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/47309.html> (дата обращения: 02.04.2020). — Режим доступа: для авторизир. Пользователей.
5. 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 // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/60241.html> (дата обращения: 02.04.2020). — Режим доступа: для авторизир. Пользователей.
6. Управление затратами и контроллинг : учебник / А. Н. Асаул, В. К. Севек, Ч. С. Манчык-Сат, Р. М. Севек. — Кызыл : Тувинский государственный университет, 2014. — 236 с. — ISBN 978-5-91178-099-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/38595.html> (дата обращения: 02.04.2020). — Режим доступа: для авторизир. Пользователей.

9.2. Дополнительная литература

1. Кургаева, Ж. Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебно-методическое пособие / Ж. Ю. Кургаева. — Казань : Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2017. — 96 с. — ISBN 978-5-7882-2161-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/79298.html> (дата обращения: 27.02.2020). — Режим доступа: для авторизир. Пользователей.

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.ДВ.2.1 «Аудит и контроллинг персонала» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

2. Гаврилова, С. В. Организация труда персонала : учебное пособие / С. В. Гаврилова, Л. Н. Иванова-Швец. — Москва : Евразийский открытый институт, 2010. — 224 с. — ISBN 978-5-374-00397-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/10740.html> (дата обращения: 02.04.2020). — Режим доступа: для авторизир. Пользователей.

9.3. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

<i>Название электронного ресурса</i>	<i>Используемый для работы адрес</i>
eLibrary – Научная электронная библиотека	www.elibrary.ru
Электронно-библиотечная система IPR BOOKS	http://www.iprbookshop.ru
Электронно-библиотечная система «ЮРАЙТ»	www. Biblio-online.ru

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.ДВ.2.1 «Аудит и контроллинг персонала» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

10. Формы и критерии оценивания учебной деятельности студента

На основании разработанной компетентностной модели выпускника образовательные цели представлены в виде набора компетенций как планируемых результатов освоения образовательной программы. Определение уровня достижения планируемых результатов освоения образовательной программы осуществляется посредством оценки уровня сформированности компетенции и оценки уровня успеваемости обучающегося по пятибалльной системе («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно», «зачтено», «не зачтено»).

Основными критериями оценки в зависимости от вида работы обучающегося являются: сформированность компетенций (знаний, умений и владений), степень владения профессиональной терминологией, логичность, обоснованность, четкость изложения материала, ориентирование в научной и специальной литературе.

Критерии оценивания уровня сформированности компетенций и оценки уровня успеваемости обучающегося Текущий контроль

Уровень сформированности компетенции	Уровень освоения модулей дисциплины (оценка)	Критерии оценивания отдельных видов работ обучающихся				
		устный опрос	индивидуальные устные опросы	решение заданий в тестовой форме	выполнение практических заданий	дискуссия по вопросам обсуждения, выносимым практические (семинарские) занятия
Высокий	отлично	ответы на поставленные вопросы излагаются четко, логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений, делаются обоснованные выводы, демонстрируются глубокие знания базовых нормативных и правовых актов, соблюдаются нормы литературной речи.	ответы на поставленные вопросы по разделу (модулю) излагаются четко, логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений, делаются обоснованные выводы, демонстрируются глубокие знания базовых нормативных и правовых актов, соблюдаются нормы литературной речи.	Оценка «отлично» - 85–100% правильных ответов;	выставляет ся обучающ ем уся, чей результат анализа ситуации оказался наиболее всесторонним, чье решение или расчет оказался наиболее продуманным, логичным и предусматривающим большее количество альтернативных вариантов решений;	вопрос раскрыт полностью, точно обозначены основные понятия и характеристики в соответствии с нормативными и правовыми актами и теоретическим материалом.
Базовый	хорошо	ответы на поставленные вопросы излагаются	ответы на поставленные вопросы по разделу	Оценка «хорошо» - 70–84% правильных	выставляется обучающ ем уся,	вопрос раскрыт, однако нет полного описания всех

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.ДВ.2.1 «Аудит и контроллинг персонала» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

		систематизировано и последовательно, материал излагается уверенно, демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер, соблюдаются нормы литературной речи, обучающийся демонстрирует хороший уровень освоения материала.	(модулю) излагаются систематизировано и последовательно, материал излагается уверенно, демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер, соблюдаются нормы литературной речи, обучающийся демонстрирует хороший уровень освоения материала.	х ответов;	использовал методике или инструмент анализа с незначительными нарушениями, чей расчет имеет незначительные погрешности;	необходимых элементов.
Пороговые	удовлетворительно	допускаются нарушения в последовательности изложения ответов на поставленные вопросы, демонстрируются поверхностные знания вопроса, имеются затруднения с выводами, допускаются нарушения норм литературной речи.	допускаются нарушения в последовательности изложения ответов на поставленные по разделу (модулю) вопросы, демонстрируются поверхностные знания вопросов, изученных в данном разделе (модуле), имеются затруднения с выводами, допускаются нарушения норм литературной речи.	Оценка «удовлетворительно» - 55–69% правильных ответов;	выставляется каждому обучающемуся, чей расчет имеет нарушения, но в целом задание выполнено, анализ проведен поверхностно, в том числе с нарушением методики его проведения;	вопрос раскрыт не полно, присутствуют грубые ошибки, однако есть некоторое понимание раскрываемых понятий
Компетенции не сформированы	неудовлетворительно	материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не	материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не	Оценка «неудовлетворительно» - 54% и менее	выставляется каждому обучающемуся, если анализ	ответ на вопрос отсутствует или в целом неверен.

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.ДВ.2.1 «Аудит и контроллинг персонала» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

		представляет определенной системы знаний по дисциплине, имеются заметные нарушения норм литературной речи, обучающийся допускает существенные ошибки в ответах на вопросы, не ориентируется в понятийном аппарате.	представляет определенной системы знаний по разделу (модулю) дисциплины, имеются заметные нарушения норм литературной речи, обучающийся допускает существенные ошибки в ответах на вопросы, не ориентируется в понятийном аппарате.	правильных ответов;	проведен в нарушение методики его проведения, результаты не обоснованы, не сделаны выводы, расчет произведен с грубыми нарушениями и не соответствует поставленной задаче.	
--	--	--	---	---------------------	--	--

Промежуточная аттестация

Уровень сформированности компетенции	Уровень освоения дисциплины	Критерии оценивания обучающихся (работ обучающихся)
		Экзамен
Высокий	отлично	расширенное знание и понимание теоретического содержания дисциплины; использование новых ресурсов (технологий, средств) в решении профессиональных задач; увеличение доли собственного участия в профессиональных практических видах деятельности, не предусмотренных образовательной программой; расширение среды профессиональной деятельности, не предусмотренной образовательной программой; наличие навыков системной оценки качества своей профессиональной деятельности
Базовый	хорошо	полное знание и понимание теоретического содержания дисциплины; достаточная сформированность практических умений, продемонстрированная в ходе осуществления профессиональной деятельности как в учебной, так и реальной практик; наличие навыков оценивания собственных достижений, определения проблем и потребностей в конкретной области профессиональной деятельности
Пороговый	удовлетворительно	понимание теоретического содержания дисциплины с незначительными пробелами; несформированность некоторых практических умений при применении знаний в конкретных ситуациях, наличие мотивационной готовности к самообразованию, саморазвитию
Компетенции не сформированы	неудовлетворительно	отсутствует понимание теоретического содержания дисциплины, несформированность практических умений при применении знаний в конкретных ситуациях, отсутствие мотивационной готовности к самообразованию, саморазвитию

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.ДВ.2.1 «Аудит и контроллинг персонала» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.ДВ.2.1 «Аудит и контроллинг персонала» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

11. Материально-техническая база

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованная учебной мебелью, а также техническими средствами, служащими для представления учебной информации большой аудитории (проектор, экран).

Помещение для самостоятельной работы, оборудованное учебной мебелью, компьютерами с подключением к сети Интернет, ПО СПС Consultant+, обеспеченным доступом в ЭИОС вуза, ЭБС eLIBRARY, ЭБС Юрайт. Библиотека.