

2020

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
 Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
 высшего образования  
 «Владимирский государственный университет  
 имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»  
 (ВлГУ)

УТВЕРЖДАЮ

Проректор  
по образовательной деятельности



А.А. Панфилов

« 31 » 08 2020 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**КАДРОВЫЙ АУДИТ**

Направление подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Профиль/программа подготовки «Управление персоналом организации»

Уровень высшего образования Бакалавриат

Форма обучения заочная (ускоренная)

Семестр	Трудоемкость зач. ед./ час.	Лекции, час.	Практич. занятия, час.	Лаборат. работы, час.	СРС, час.	Форма промежуточной аттестации (экзамен/зачет/зачет с оценкой)
6	4/144	4	6	-	107	экзамен (27), КР
Итого	4/144	4	6	-	107	экзамен (27), КР

## 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель освоения дисциплины – подготовка бакалавров к организационно-управленческой и информационно-аналитической деятельности, обеспечивающей эффективное управление персоналом предприятия.

Задачи: формирование у студентов системы знаний о роли и месте кадрового аудита в организации; овладение методами измерения и анализа трудового потенциала общества, организации, работника; раскрытие особенностей процедур планирования и реализации кадрового аудита.

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина «Кадровый аудит» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений.

Пререквизиты дисциплины: управление человеческими ресурсами, рынок труда, менеджмент.

## 3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения ОПОП

Код формируемых компетенций	Уровень освоения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине характеризующие этапы формирования компетенций (показатели освоения компетенции)
ПК-7	частичный	<u>Знать:</u> цели, задач и виды аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации <u>Уметь:</u> разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала <u>Владеть:</u> навыками проведения текущей деловой оценки различных категорий персонала
ПК-21	частичный	<u>Знать:</u> основы управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом <u>Уметь:</u> применять на практике основы аудита кадровых процессов по разным направлениям <u>Владеть:</u> основами оценки качества обучения
ПК-26	частичный	<u>Знать:</u> основы экономического и статистического анализа трудовых показателей, <u>Уметь:</u> принимать участие в разработке программ осуществления организационных изменений в части вопросов управления персоналом и оценивать их эффективность <u>Владеть:</u> важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей



#### 4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единиц, 144 часов.

№ п/п	Наименование тем дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Объем учебной работы, с применением интерактивных методов (в часах / %)	Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	СРС		
1	Введение в кадровый аудит	6	1-2	1	1		17	4 / 66	
2	Виды и методология кадрового аудита	6	3-4	1	1		18	2 / 33	
3	Проведение кадрового аудита	6	5-6	1	1		18	2 / 33	рейтинг-контроль 1
4	Аудит кадрового потенциала	6	7-10	1	1		18	4 / 40	
5	Аудит организационной структуры управления	6	11-12		1		18	2 / 33	рейтинг-контроль 2
6	Аудит кадровых процессов	6	13-18		1		18	4 / 29	рейтинг-контроль 3
Всего за 6 семестр:		6		4	6		107	18 / 38	экзамен (27), КР
Наличие в дисциплине КП/КР									КР
Итого по дисциплине		6		4	6		107	18 / 38	экзамен (27), КР

#### Содержание лекционных занятий по дисциплине

##### Тема 1. Введение в кадровый аудит

Понятие кадрового аудита. Цели, задачи и назначение кадрового аудита. Организационно-правовые основы кадрового аудита.

##### Тема 2. Виды и методология кадрового аудита

Виды кадрового аудита. Методология кадрового аудита.

##### Тема 3. Проведение кадрового аудита

Периодичность и сроки проведения кадрового аудита. Преимущества и недостатки вариантов исполнителей кадрового аудита. Знания и навыки, которыми должен обладать кадровый аудитор. Этапы кадрового аудита.

##### Тема 4. Аудит кадрового потенциала

Основные направления аудита кадрового потенциала. Анализ численности и кадрового состава. Анализ трудовых показателей.

##### Тема 5. Аудит организационной структуры управления

Основные виды организационных структур управления и принципы их формирования. Основные направления диагностики организационной структуры управления.

##### Тема 6. Аудит кадровых процессов

Основные направления аудита кадровых процессов. Аудит процессов формирования, развития и движения персонала. Аудит заработной платы и вознаграждений. Аудит организации труда

персонала. Аудит службы управления персоналом и кадрового делопроизводства. Анализ социально-психологической обстановки в организации.

### Содержание практических занятий по дисциплине

#### Тема 1. Основные параметры кадровой политики

Групповая дискуссия о прикладных аспектах кадрового аудита.

#### Тема 2. Виды и методология кадрового аудита

Анализ кейсов проведения аудита персонала российскими компаниями.

#### Тема 3. Проведение кадрового аудита

Практическая работа «Численность и структура работников предприятия по категориям».

#### Тема 4. Аудит кадрового потенциала

Практическая работа «Аудит возрастной структуры персонала организации».

#### Тема 5. Аудит организационной структуры управления

Практическая работа «Оптимизация численности персонала организации».

#### Тема 6. Аудит кадровых процессов

Практическая работа «Определение временных затрат на производство продукции на основе уровня обучения».

### 5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В преподавании дисциплины «Кадровый аудит» используются разнообразные образовательные технологии как традиционные, так и с применением активных и интерактивных методов обучения.

Активные и интерактивные методы обучения:

- *Интерактивная лекция (темы №№ 3-6);*
- *Групповая дискуссия (тема № 1);*
- *Case-study (тема № 2).*

### 6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

#### Текущий контроль успеваемости

##### Рейтинг-контроль №1

###### I вариант

1. Понятие кадрового аудита.
2. Организационно-правовые основы кадрового аудита.

###### II вариант

1. Цели, задачи и назначение кадрового аудита.
2. Виды кадрового аудита.

##### Рейтинг-контроль №2

###### I вариант

1. Преимущества и недостатки вариантов исполнителей кадрового аудита.
2. Перечислить этапы кадрового аудита.

###### II вариант

1. Знания и навыки, которыми должен обладать кадровый аудитор.
2. Основные направления аудита кадрового потенциала.



### Рейтинг-контроль №3

#### I вариант

1. Основные виды организационных структур управления и принципы их формирования.
2. Аудит процессов формирования, развития и движения персонала.

#### II вариант

1. Основные направления диагностики организационной структуры управления.
2. Аудит заработной платы и вознаграждений.

### **Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины (экзамен)**

#### **Вопросы к экзамену**

1. Понятие кадрового аудита.
2. Цели, задачи и назначение кадрового аудита.
3. Организационно-правовые основы кадрового аудита.
4. Виды кадрового аудита.
5. Методология кадрового аудита.
6. Периодичность и сроки проведения кадрового аудита.
7. Преимущества и недостатки вариантов исполнителей кадрового аудита.
8. Знания и навыки, которыми должен обладать кадровый аудитор.
9. Этапы кадрового аудита.
10. Основные направления аудита кадрового потенциала.
11. Анализ численности и кадрового состава.
12. Анализ трудовых показателей.
13. Основные виды организационных структур управления и принципы их формирования.
14. Основные направления диагностики организационной структуры управления.
15. Основные направления аудита кадровых процессов.
16. Аудит процессов формирования, развития и движения персонала.
17. Аудит заработной платы и вознаграждений.
18. Аудит организации труда персонала.
19. Аудит службы управления персоналом и кадрового делопроизводства.
20. Анализ социально-психологической обстановки в организации.

#### **Самостоятельная работа студентов**

Самостоятельная работа студентов предусматривает изучение и конспектирование научной и учебной основной и дополнительной литературы в соответствии с кругом вопросов, планируемых программой к освоению. Обширный материал для самостоятельной работы содержат также периодические издания и сетевые ресурсы (перечень приведен в следующем разделе рабочей программы). По ее результатам студентам предлагается написать реферативных работ по следующей тематике:

#### **Темы для самостоятельных работ**

1. Проблемы взаимосвязи кадрового аудита со стратегией развития организации.
2. Актуальные вопросы оптимизации стиля руководства при реализации кадрового аудита.
3. Место кадрового планирования в системе кадрового аудита компании.
4. Совершенствование организационной структуры управления персоналом.
5. Рациональная расстановка и движение кадров на предприятии.
6. Типология структур служб управления кадрами в России и за рубежом.
7. Разработка целевых программ по управлению кадрами.
8. Цели кадрового аудита на уровне структурного подразделения компании.
9. Аудит количественного состава кадров.
10. Аудит качественного состава кадров.
11. Новые технологии и методы аудита персонала.
12. Проблемы кадрового аудита в условиях кризиса.
13. Современные подходы к оценке работников.



## Методические указания к курсовой работе

Ознакомившись с корпоративным сайтом выбранной организации (разделами, связанными с работой, карьерой, управлением персоналом, социальной ответственностью) или получив информацию лично, студентам необходимо представить развернутый и обоснованный анализ по следующим вопросам:

1. Как реализуется управление персоналом организации по следующим направлениям:
  - обеспечение организации кадрами;
  - адаптация новых сотрудников;
  - оценка персонала;
  - развитие и продвижение персонала;
  - мотивация и стимулирование труда;
  - формирование организационной культуры;
  - охрана труда;
  - социальная защита.
2. Какими вы увидели цели и задачи кадровой политики организации?
3. Какие кадровые стратегии можно наблюдать в организации?
4. Какие из типичных приоритетов кадровой политики присутствуют в организации?
5. Какие организационно-информационные и материально-технические условия реализации кадровой политики имеются в компании?
6. Существует ли кадровая политика организации в виде отдельного документа?
7. Ваши выводы и предложения в отношении системы управления персоналом в организации.

Фонд оценочных средств для проведения аттестации уровня сформированности компетенций обучающихся по дисциплине оформляется отдельным документом.

### 7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

#### 7.1. Книгообеспеченность

Наименование литературы: автор, название, вид издания, издательство	Год издания	КНИГООБЕСПЕЧЕННОСТЬ	
		Количество экземпляров изданий в библиотеке ВлГУ в соответствии с ФГОС ВО	Наличие в электронной библиотеке ВлГУ
<b>Основная литература</b>			
1. Карташова Л.В. Управление человеческими ресурсами: учебник. - М.: Инфра-М.	2019		<a href="http://znanium.com/catalog/product/1013993">http://znanium.com/catalog/product/1013993</a>
2. Тесленко И.Б. Управление персоналом: учебное пособие. - Владимир: Изд-во ВлГУ.	2016	73	<a href="http://e.lib.vlsu.ru:80/handle/123456789/5307">http://e.lib.vlsu.ru:80/handle/123456789/5307</a>
3. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала: учебник / под ред. О.К. Миневой. - М.: Инфра-М.	2019		<a href="http://znanium.com/catalog/product/1003546">http://znanium.com/catalog/product/1003546</a>
<b>Дополнительная литература</b>			
1. Асалиев А.М., Вукович Г.Г., Строителева Т.Г. Экономика и управление человеческими ресурсами: учеб. пособие. - М.: Инфра-М.	2019		<a href="http://znanium.com/catalog/product/1008012">http://znanium.com/catalog/product/1008012</a>
2. Управление человеческими ресурсами: теория, практика, эффективность: монография / под ред. В.С.Гродского и Н.В. Солововой. - М.: РИОР.	2018		<a href="http://znanium.com/catalog/product/951436">http://znanium.com/catalog/product/951436</a>

3. Михайлина Г.И. Управление персоналом. учеб.пособие - М.: Дашков и К.	2018		<a href="http://znanium.com/catalog/product/415303">http://znanium.com/catalog/product/415303</a>
4. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А.Я.Кибанова. - М: Инфра-М.	2016	10	<a href="http://znanium.com/catalog/product/551362">http://znanium.com/catalog/product/551362</a>

## 7.2. Периодические издания

1. «Вопросы экономики» (корпус 6, ауд. 100)
2. «Проблемы современной экономики» (корпус 6, ауд. 100)
3. «Российский экономический журнал» (корпус 6, ауд. 100)
4. «Экономист» (корпус 6, ауд. 100)
5. «Справочник кадровика» (корпус 6, ауд. 100)

## 7.3. Интернет-ресурсы

1. <http://www.pro-personal.ru> (Информационный портал для специалистов по кадрам)
2. <http://hrliga.com> («HR-Лига»)
3. <http://www.hr-director.ru> (Журнал «Директор по персоналу»)
4. <http://www.hr-portal.ru> (HR-Сообщество и Публикации)
5. <http://www.hr-journal.ru> («HR-Journal»)
6. <http://id.atiso.ru/journal> (Журнал «Труд и социальные отношения»)

## 8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Для реализации данной дисциплины имеются специальные помещения для проведения занятий лекционного типа, занятий практического типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы. Практические работы проводятся в аудиториях, оснащенных мульти-медиа оборудованием, компьютерном классе с доступом в интернет.

Перечень используемого лицензионного программного обеспечения:

- операционная система семейства Microsoft Windows;
- пакет офисных программ Microsoft Office;
- Консультант Плюс.

Рабочую программу составил: к.э.н., доц. Левизов А.С.



(подпись)

Рецензент: Директор ООО «Амест» Щелконогов Д.В.



(подпись)

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры «Менеджмент и маркетинг»

Протокол № 1 от 31.08.20 года

Заведующий кафедрой: д.э.н., доц. Ползунова Н.Н.

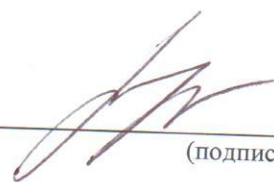


(подпись)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии  
направления 38.03.03 «Управление персоналом»

Протокол № 1 от 31.08.20 года

Председатель комиссии: д.э.н., доц. Ползунова Н.Н.



(подпись)