

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



Проректор  
по образовательной деятельности

А.А.Панфилов

« 31 » 08 2016г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**АУДИТ И КОНТРОЛЛИНГ ПЕРСОНАЛА**

(наименование дисциплины)

Направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»

Программа подготовки «Управление персоналом организации»

Уровень высшего образования магистратура

Форма обучения очная

Семестр	Трудоём- кость зач. ед, час.	Лек- ции, час.	Практич. занятия, час.	Лаборат. занятия, час.	СРС, час.	Форма промежуточного контроля (экз./зачет)
2	3 зач. ед., 108 час.	18	18	-	45	Экзамен (27)
Итого	3 зач. ед., 108 час.	18	18	-	45	Экзамен (27)

Владимир

2016г.

## 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель освоения дисциплины «Аудит и контроллинг персонала» заключается в формировании у магистров знаний и умений по экономическому анализу, контролю и принятию решений по всему блоку социально-трудовых отношений, возникающих в организации, а также по составлению комплексной объективной оценки состояния социально-трудовой сферы организации.

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина «Аудит и контроллинг персонала» относится к обязательным дисциплинам вариативной части, то есть непосредственно связана с будущей сферой деятельности выпускников. Дисциплина «Аудит и контроллинг персонала» находится в логической и содержательно-методической взаимосвязи с другими частями ОПОП и базируется на знаниях, полученных при изучении таких дисциплин как «Современные организационные структуры и механизмы управления», «Теория организации и организационного проектирования». Дисциплина формирует необходимые знания для изучения такой дисциплины программы, как «Управление человеческими ресурсами».

## 3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе освоения данной дисциплины магистрант должен сформировать и продемонстрировать следующую профессиональную компетенцию:

- умение определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-6);
- владение навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета (ПК-19);
- умение выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновывать систему мер по их практической реализации. (ПК-21).

Основной целью дисциплины является достижение следующих образовательных результатов:

Магистрант должен:

### 1) Знать:

- сущность и содержание деловой оценки персонала (ПК-6);
- связь деловой оценки со стратегическими планами организации (ПК-6);
- сущность и содержание оценки персонала кадрового делопроизводства (ПК-19);
- методику и технологию аудита персонала (ПК-21);
- методы и способы диагностики социально-трудовых проблем и процессов в организации (ПК-21).

### 2) Уметь:

- определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала (ПК-6);
- выбирать и осуществлять различные виды деловой оценки в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-6);
- оценить состояние кадрового делопроизводства и кадрового учета (ПК-19);
- оптимизировать кадровое делопроизводство и кадровый учет (ПК-19);
- оценить состояние трудовой сферы организации (ПК-21);
- выделить проблемы социально-трудовой сферы организации (ПК-21);
- разрабатывать механизм проведения аудита персонала (ПК-21).

### 3) Владеть:

- навыками формулирования целей и задач деловой оценки персонала, состояния кадрового делопроизводства в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-6; ПК-19),
- навыками выбора вида и формы деловой оценки (ПК-6),
- навыками выбора методов оценки персонала организации (ПК-6);
- навыками проведения аудита в области управления персоналом (ПК-19; ПК-21);
- методами и технологиями оценки и анализа социально-трудовых проблем и процессов в организации (ПК-21).

## 4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц, 108 часов.



№ п/п	Тема (тема) 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 (по неделям семестра), форма промежуточной аттестации (по семестрам)	
				Лекции	Семинары	Практические занятия	Лабораторные работы	Контрольные работы	СРС			КП / КР
1	Сущность, содержание и функции кадрового контроллинга	2	1-2	2		2				3	3 час., 75%	
2	Основные этапы кадрового контроллинга	2	3-4	2		2				6	3 час., 75%	
3	Сущность аудита персонала, его основные элементы	2	5-6	2		2				6	3 час., 75%	Рейтинг-контроль №1
4	Виды и методы аудита персонала	2	7-8	2		2				6	3 час., 75%	
5	Основные этапы аудита персонала и их цели	2	9-10	2		2				6	3 час., 75%	
6	Методологические основы проведения аудита персонала в организации	2	11-12	2		2				6	3 час., 75%	Рейтинг-контроль №2
7	Основные направления аудита персонала	2	13-16	4		4				6	5 час., 62,5%	
8	Совершенствование системы управления персоналом организации на основе аудита персонала. Оценка эффективности аудита персонала.	2	17-18	2		2				6	3 час., 75%	Рейтинг-контроль №3
Всего				18		18				45	26 час., 72,2%	Экзамен, 27

## 5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» компетентностный подход дисциплины «Аудит и контроллинг персонала» реализуется путем проведения лекционных и практических занятий с применением мультимедийных технологий.

Лекционный курс обеспечен комплектом презентационных материалов, представляемых студентам с помощью проектора в оборудованной аудитории.

Практические занятия проводятся в форме разбора конкретных ситуаций, дискуссий по темам, выданным для опережающей самостоятельной работы.

Таким образом, преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

- использование электронных образовательных ресурсов в виде комплекта презентаций как сопровождение к лекциям;
- разбор конкретных ситуаций - совместными усилиями группы магистрантов проанализировать ситуацию, возникающую при конкретном положении дел, и выработать практическое решение; окончание процесса – оценка предложенных алгоритмов и выбор лучшего в контексте поставленной проблемы;
- самостоятельная работа – подготовка доклада. Необходимо самостоятельно заранее, то есть дома, до аудиторных занятий, изучить учебную литературу, продумать вопросы по

соответствующей теме, выявить основную мысль и доложить основные вопросы соответствующей темы.

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

Контроль освоения дисциплины производится в соответствии с положением о рейтинговой системе комплексной оценки знаний студентов ФГБОУ ВО ВлГУ.

Текущий контроль проходит в форме рейтинг-контролей.

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины «Аудит и контроллинг персонала» направлена на закрепление основных элементов теоретического и практического курса. Промежуточная аттестация проходит в форме экзамена, который включает в себя ответы на теоретические вопросы.

### **Примерные тестовые задания к рейтинг - контролю №1**

1) Аудит персонала бывает:

Выберите один ответ:

- а. корпоративный
- б. оперативный, стратегический
- в. международный
- д. внешний, внутренний**
- е. перриториальный

2) Задачами аудита персонала являются:

Выберите один ответ:

- а. подбор и отбор персонала
- б. установление соответствия кадровой политики требованиям законодательства**
- в. формирование самого человека
- д. затраты общественно необходимого труда на производство единицы продукции
- е. производство материальных и духовных благ

3) Информационной базой внешнего аудита персонала является:

Выберите один ответ:

- а. регулирование аудиторской деятельности
- б. установление соответствия кадровой политики требованиям законодательства
- в. проведение экспертизы
- д. внутренний аудит**
- е. управленческий учет и планирование

4) Регулирование аудиторской деятельности осуществляется при помощи:

Выберите один ответ:

- а. контроллинга персонала
- б. аудиторских стандартов**



- c. анализа уровня технической оснащенности организации
- d. проведения экспертизы качества продукции
- e. ситуации на внешнем рынке труда

5) Выводы аудитора о результатах проверки содержат:  
Выберите один ответ:

- a. аудиторское заключение (отчет)
- b. используемую информационную базу
- c. рекомендации экспертам по организации проверки
- d. условия применения аудиторских стандартов
- e. условия выполнения договора на оказание аудиторских услуг

### Примерные тестовые задания к рейтинг - контролю №2

1) Основой аудита персонала является:  
Выберите один ответ:

- a. экономическая теория
- b. анализ трудовых показателей;
- c. планирование труда
- d. себестоимость продукции
- e. прибыль организации

2) Количественные показатели оценки персонала при аудите:  
Выберите один ответ:

- a. движение персонала
- b. выработка продукции на одного работника
- c. использование рабочего времени
- d. себестоимость выпускаемой продукции
- e. численность персонала

3) Показатели оценки человеческого капитала при аудите:  
Выберите один ответ:

- a. средства и методы управления персоналом
- b. уровень знаний, навыков и мотиваций персонала
- c. качество информации
- d. рентабельность продукции
- e. возможные риски

4) Показателями аудита рабочих мест являются:  
Выберите один ответ:

- a. правила внутреннего распорядка
- b. оценка состояния индивидуального и коллективного труда
- c. текучесть персонала

- d. затраты на адаптацию персонала
- e. рекомендации профсоюзов

### Примерные тестовые задания к рейтинг - контролю №3

1) При проведении аудита нормирования труда учитывается, что норма времени и норма выработки находятся между собой в зависимости:

Выберите один ответ:

- a. функциональной
- b. обратной пропорциональной
- c. линейной
- d. прямой пропорциональной
- e. пропорциональной

2) Качество норм труда при аудите определяется:

Выберите один ответ:

- a. уровнем трудовой дисциплины
- b. характером выполняемой работы
- c. объемом выпускаемой продукции
- d. отношением работников к труду
- e. степенью выполнения и перевыполнения норм труда

3) Направления аудита использования рабочего времени:

Выберите один ответ:

- a. анализ уровня выполнения норм труда
- b. анализ производительности труда
- c. анализ использования фонда рабочего времени
- d. анализ численности персонала
- e. анализ затрат на персонал

4) Какой из видов аудита не попадает под классификацию - по периодичности проведения:

Выберите один ответ:

- a. стратегический аудит
- b. первоначальный аудит
- c. панельный аудит
- d. текущий аудит
- e. оперативный аудит
- f. разовый аудит
- g. систематический аудит

5) Критериями оценки программ повышения квалификации при аудите персонала являются:

Выберите один ответ:

- а. результаты деятельности организации
- б. качество информационно базы
- в. затраты на обучение персонала
- г. степень освоения знаний и навыков

#### Список примерных вопросов к экзамену

1. Сущность понятия «контроллинг». Особенности кадрового контроллинга.
2. Понятие «кадровый аудит».
3. Цели и задачи кадрового контроллинга.
4. Содержание кадрового контроллинга.
5. Сущность оптимизации системы управления персоналом.
6. Основные этапы оптимизации системы управления персоналом.
7. Сущность оптимизации технологии управления персоналом.
8. Эффективность кадрового контроллинга.
9. Методологические аспекты аудита персонала.
10. Основные методологические подходы к аудиту персонала организации.
11. Основные элементы концепции аудита персонала.
12. Организационно-технологический аспект аудита.
13. Сущность социально-психологического аудита персонала.
14. Экономические особенности аудита персонала.
15. Цели и задачи аудита персонала.
16. Виды аудита.
17. Методы аудита персонала.
18. Технология аудита персонала.
19. Основные этапы аудита.
20. Основные показатели аудита персонала в организации.
21. Методика проведения аудита персонала.
22. Стандарты аудита персонала.
23. Критерии оценки аудита персонала.
24. Направления аудита персонала.
25. Аудит найма.
26. Аудит увольнения.
27. Аудит вознаграждений.
28. Аудит условий и безопасности труда.
29. Аудит работы служб управления персоналом.

#### Примерная тематика контрольных работ

1. Сущность аудита персонала. Влияние результатов аудита персонала на эффективность работы организаций.
2. История развития аудиторской деятельности. Особенности развития кадрового аудита в России.
3. Основные технологии и методы кадрового аудита
4. Консалтинг персонала: сущность и задачи.
5. Источники информации в аудите персонала: основные формы отчетности, локальные нормативные акты. Требования к источникам информации.
6. Определение эффективности инвестирования мероприятий по управлению персоналом.
7. Услуги консультантов по персоналу.
8. Оценка персонала по компетенциям.



9. Значение консалтинга и аудита для развития международного и российского управления бизнесом.
10. Оценка управленческого потенциала руководителей и кадрового резерва предприятия.
11. Кадровое консультирование по подбору персонала.
12. Кадровое консультирование по мотивации персонала.
13. Кадровое консультирование по управлению персоналом в условиях кризиса предприятия
14. Основные технологии кадрового консалтинга: реинжиниринг бизнес-процессов, бенчмаркинг, концепция «Шесть сигм», метод Mc Kinsey, метод всеобщего управления качеством.
15. Основные этапы кадрового консультирования: подготовка к консультированию, диагностика проблемы, планирование действий, внедрение изменений.

### Пример ситуационной задачи

В соответствии с основной целью предметом деятельности ООО «Рога и копыта» являются работы по устройству наружных инженерных сетей и коммуникаций.

Произведите анализ соотношений различных категорий работников в их общей численности и динамики изменения на основе исходных данных о численности персонала предприятия по категориям. Оцените, целесообразны ли были изменения в структуре численности персонала по категориям при условии, что в 2015 году наблюдался рост спроса на работы по устройству наружных инженерных сетей и коммуникаций.

Структура персонала по категориям

Персонал	Количество работников, чел.				Прирост, чел.	Темп роста
	2014 г.		2015 г.			
	Чел.	%	Чел.	%		
1. Рабочие	8		12			
2. Служащие:						
- руководители	4		4			
- специалисты	2		3			
- другие служащие	1		1			
Σ	15		20			

### Самостоятельная работа студентов

Самостоятельная работа студентов предусматривает подготовку доклада.

*Примерная тематика докладов*

1. Специфика кадрового контроллинга
2. Аудит персонала как основной источник информации о состоянии кадровой работы.
3. Аудиторское заключение, его структура и адресность.
4. Методы диагностики и основной инструментарий исследований при аудите персонала
5. Особенности этапов аудита персонала.
6. Методологические основы проведения аудита персонала в организации
7. Общее понятие трудового потенциала и его соответствия требованиям производства.
8. Определение экономического ущерба, вызванного текучестью кадров.
9. Модель аудита вознаграждений по уровням его проведения
10. Аудит затрат на функционирование службы управления персоналом.
11. Возможные направления совершенствования аудита персонала
12. Особенности оценки эффективности аудита персонала



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

### **Основная литература**

1. Управление персоналом: теория и практика. Аудит, контроллинг и оценка расходов на персонал [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие / Е.А. Митрофанова, А.В. Софиенко, под ред. А.Я. Кибанова. - М.: Проспект, 2013. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392099306.html>
2. Управление персоналом [Электронный ресурс]: Учебное пособие / Под общ. ред. Г.И. Михайлиной. - 3-е изд. - М.: Дашков и К, 2014. - [www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785394017490.html](http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785394017490.html)
3. Управление персоналом: теория и практика. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации [Электронный ресурс] : учебно-практическое пособие / под ред. А. Я. Кибанова.- М.: Проспект, 2015. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392166879.html>

### **Дополнительная литература**

1. Интеллектуальные активы: учет, анализ и аудит [Электронный ресурс] / С.А. Кузубов. - М.: Финансы и статистика, 2009. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785279034246.html>
2. Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В. Экономика персонала: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2009. – XXIV, 896 с. (Учебники экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова) ISBN 978-5-16-002049-5. (ВлГУ, 2 экз.)
3. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 638 с. – (Высшее образование). ISBN 978-5-16-002273-4. (ВлГУ, 7 экз.)

### **Периодические издания**

1. Журнал «Кадровое дело»
2. Журнал «Директор по персоналу»
3. Журнал «Управление персоналом»
4. Журнал «Кадровик»

### **Программное обеспечение и Интернет-ресурсы**

программное обеспечение включает в себя пакет программ MS Office (Word, Excel, PowerPoint), Adobe Reader, ARIS Express, Microsoft Project, Microsoft Visio.

1. <http://hr-portal.ru/> - HR-портал.
2. [www.tddirector.ru/](http://www.tddirector.ru/) - электронный журнал, публикующий информацию о рынке консалтинговых, кадровых и тренинговых услуг, HR-менеджменте и корпоративной культуре компаний.
3. <http://www.kadrovik-praktik.ru/> - Сайт журнала «Кадровик-практик»

## **8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

1. Лекционные занятия:
  - а. комплект электронных презентаций;
  - б. аудитория, оснащенная презентационной техникой: проектор BenQ, экран;
  - в. ноутбук с ПО общего назначения: Microsoft Word и Microsoft PowerPoint.
2. Практические занятия:
  - а. аудитория, оснащенная презентационной техникой: проектор BenQ, экран,
  - б. ноутбук с ПО общего назначения: Microsoft Word и Microsoft PowerPoint.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению 38.04.03 «Управление персоналом» программе подготовки «Управление персоналом организации».

Рабочую программу составил  д.э.н., проф., зав. каф. ЭУИИ О.А. Доничев

Рецензент  ген директор ООО, Александр Владимирович Телематская  
К.Г. Шакулов

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры «Экономика и управление инвестициями и инновациями»

протокол № 1 от 30.08.2016 года.

Заведующий кафедрой  д.э.н. профессор О.А. Доничев

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии направления 38.04.03 «Управление персоналом»

протокол № 1 от 31.08.2016 года.

Председатель комиссии  д.э.н. профессор О.А. Доничев





**ЛИСТ ПЕРЕУТВЕРЖДЕНИЯ  
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**

Рабочая программа одобрена на \_\_\_\_\_ учебный год

Протокол заседания кафедры № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ года

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ О.А. Дони́чев

Рабочая программа одобрена на \_\_\_\_\_ учебный год

Протокол заседания кафедры № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ года

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ О.А. Дони́чев

Рабочая программа одобрена на \_\_\_\_\_ учебный год

Протокол заседания кафедры № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ года

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ О.А. Дони́чев

**РЕЦЕНЗИЯ**  
**на рабочую программу по дисциплине**  
**«Аудит и контроллинг персонала»,**  
**составленную д.э.н., профессором, зав. каф. ЭУИИ ФГБОУ ВО**  
**«Владимирский государственный университет имени Александра**  
**Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»**  
**О. А. ДОНИЧЕВЫМ**

Рабочая программа по дисциплине «Аудит и контроллинг персонала» составлена в соответствии с планом подготовки магистров по направлению 38.04.03 «Управление персоналом». Рабочая программа содержит все необходимые разделы и соответствует требованиям ФГОС ВО с учетом рекомендаций и ОПОП ВО.

Автором рабочей программы определены: цель освоения дисциплины, ее место в структуре основной профессиональной образовательной программы высшего образования, выделены компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины. В структуре курса приведены темы и виды учебной работы, включая самостоятельную работу магистрантов и трудоемкость (в часах). Учебная работа предусматривает применение интерактивных методов обучения.

В соответствии с составленной рабочей программой запланированы формы регулярного текущего контроля успеваемости магистрантов, даны примерные вопросы к рейтинг-контролю знаний обучающихся. Рабочей программой предусмотрена также самостоятельная работа в соответствии с предлагаемыми темами. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины предполагает использование основной, дополнительной литературы, а также периодических изданий и интернет-ресурсов.

Рабочая программа по дисциплине «Аудит и контроллинг персонала», разработанная д.э.н., профессором, зав. каф. ЭУИИ Доничевым О.А., может использоваться для осуществления учебного процесса в высшем учебном заведении направления магистерской подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

Рецензент:

*Ген директор ООО «АльфаВладТелематика»*

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.



*К. Г. Шакулов*