

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«Российский государственный гуманитарный университет»**  
**(ФГБОУ ВО «РГГУ»)**

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА  
ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ  
Кафедра организационного развития

## **АУДИТ ПЕРСОНАЛА**

### **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

Направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»

Направленность: «Кадровый консалтинг и коучинг»

Уровень образования – магистратура

Формы обучения: очная, очно-заочная, заочная

РПД адаптирована для лиц  
с ограниченными возможностями  
здоровья и инвалидов

Москва 2022

Аудит персонала  
Рабочая программа дисциплины

Составитель:  
к.г.н., доц. Ю.В.Шпортько

Ответственный редактор:  
д.э.н., проф. Н.И.Архипова

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания  
кафедры организационного  
развития

№ 9 от 06.04.2022

## Оглавление

1. Пояснительная записка .....	4
1.1. Цель и задачи дисциплины .....	4
1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций .....	4
1.3. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы .....	5
2. Структура дисциплины .....	6
3. Содержание дисциплины .....	9
4. Образовательные технологии .....	10
5. Оценка планируемых результатов обучения .....	12
5.1. Система оценивания .....	12
5.2. Критерии выставления оценки по дисциплине .....	12
5.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности .....	14
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины .....	18
6.1. Список источников и литературы .....	18
6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимый для освоения дисциплины .....	19
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины .....	20
8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов .....	20
9. Методические материалы .....	22
9.1. Планы семинарских занятий .....	22
Приложение 1 Аннотация дисциплины .....	26
Приложение 2 Лист изменений .....	27

## 1. Пояснительная записка

### 1.1. Цель и задачи дисциплины

*Целью* дисциплины является формирование системы теоретических и практических знаний по оценке деятельности экономического субъекта в сфере труда, трудовых отношений, а также разработка на основе результатов проверок стратегических решений по управлению персоналом в организации.

*Основные задачи* дисциплины:

- изучение технологии аудита персонала;
- изучение технологии аудита процессов управления персоналом;
- изучение отечественного и зарубежного опыта по аудиту персонала;
- получение знаний не только теоретического и прикладного характера, но и формирование определенных умений, навыков относительно экспертизы систем управления персоналом,
- получение умений использовать информацию, полученную в процессе аудита для разработки стратегических решений по управлению персоналом в организации.

### 1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Компетенция	Индикаторы компетенций	Результаты обучения
ПК-4. Способен разработать и реализовать стратегическое управление персоналом организации	ПК-4.1. Демонстрирует способность разработать систему стратегического управления персоналом в организации	<b>Знать</b> методы сбора информации и анализа используемые в процессе аудита для разработки системы стратегического управления персоналом в организации <b>Уметь</b> применять информацию, полученную в ходе аудита для разработки системы стратегического управления персоналом в организации <b>Владеть</b> навыками сбора информации и анализа для разработки системы стратегического управления персоналом
ПК-5. Способен разработать, организовать и администрировать систему консалтинга и коучинга в сфере управления персоналом	ПК-5.1. Демонстрирует способность разработать систему консалтинга и коучинга в сфере управления персоналом	<b>Знать</b> методы разработки системы консалтинга и коучинга в сфере управления персоналом <b>Уметь</b> разрабатывать систему консалтинга и коучинга в сфере управления персоналом <b>Владеть</b> навыками разработки

		системы консалтинга и коучинга в сфере управления персоналом <b>Владеть</b> навыками разработки
	ПК-5.2. Демонстрирует способность организовать систему консалтинга и коучинга в сфере управления персоналом	<b>Знать</b> принципы организации системы консалтинга и коучинга в сфере управления персоналом <b>Уметь</b> организовать систему консалтинга и коучинга в сфере управления персоналом <b>Владеть</b> навыками организации системы консалтинга и коучинга в сфере управления персоналом

### 1.3. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы

Дисциплина «Аудит персонала» является дисциплиной по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений, блока дисциплин учебного плана по направлению 38.04.03 – «Управление персоналом», направленность «Кадровый консалтинг и коучинг».

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в ходе изучения следующих дисциплин: Современные проблемы управления персоналом, Современные технологии управления персоналом и др.

В результате освоения дисциплины формируются знания и умения, необходимые для изучения таких дисциплин, как Экономика управления персоналом, Коучинг командной работы, проведения научно-исследовательской работы, подготовки к сдаче и сдаче государственного экзамена, защиты выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.

## 2. Структура дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 академических часа (ов).

### Структура дисциплины для очной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
---------	---------------------	------------------

<b>3</b>	Лекции	<b>10</b>
<b>3</b>	Семинары	<b>20</b>
Всего:		<b>30</b>

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 78 академических часа(ов).

### Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
<b>4</b>	Лекции	<b>8</b>
<b>4</b>	Семинары	<b>16</b>
Всего:		<b>24</b>

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 84 академических часа(ов).

### Структура дисциплины для заочной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
<b>4</b>	Лекции	<b>4</b>
<b>4</b>	Семинары	<b>4</b>
<b>5</b>	Семинары	<b>4</b>
Всего:		<b>12</b>

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 96 академических часа(ов).

### 3. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
---	---------------------------------	------------

1	<p>Теоретические основы аудита персонала. Анализ трудовых показателей как основа аудита персонала. Оценка персонала в ходе аудита.</p>	<p>Понятие аудит, виды аудита, управленческий аудит. Аудит как форма диагностического обследования. Аудит персонала. Отличительные черты аудита персонала. Объект и предмет аудита персонала. Цель и задачи аудита персонала. Классификация типов аудита персонала. Процесс аудита персонала. Использование результатов аудита для разработки стратегических решений по управлению персоналом в организации, разработки стратегии управления человеческими ресурсами как элемента общекорпоративной стратегии устойчивого развития.</p> <p>Инструментарий проведения аудита персонала. Анализ ресурсов труда: анализ численности работающих, анализ фондов времени. Показатели анализа численности, структуры и движения трудовых ресурсов. Показатели, характеризующие трудовой потенциал коллектива. Показатели, характеризующие трудовую активность персонала. Анализ использования рабочего времени. Показатели использования рабочего времени. Аудит качества труда. Аудит развития персонала. Аудит оценки персонала. Аудит применяемых методов оценки. Способы выявления талантов.</p>
2	<p>Аудит приема и увольнений персонала, поиск талантов. Аудит вознаграждений, конкурентоспособность оплаты труда талантов.</p>	<p>Аудит найма. Факторы успешности найма персонала. Показатели оценки выполнения функции подбора кадров. Оценка качества набранных работников. Стоимость найма. Затраты, связанные с наймом персонала. Аудит рекрутинга талантов. Затраты на адаптацию. Оценка стоимости адаптации. Оценка значимости затрат на адаптацию. Направления аудита найма. Проверка соблюдения организацией законов и правил, внутренних распоряжений. Проверка соответствия политики найма персонала стратегии организации.</p> <p>Аудит увольнений. Факторы, влияющие на организацию кадровой работы. Цель аудита увольнений. Текучесть кадров, обусловленная условиями организации. Текучесть кадров, обусловленная отдельными причинами неудовлетворенности.</p> <p>Цель аудита вознаграждений. Структура вознаграждений: денежные вознаграждения, социальные льготы. Структура дохода работника организации. Диагностика состояния системы ком-</p>

		пенсаций в организации. Направления аудита вознаграждений. Стратегический аудит вознаграждений. Конкурентоспособность оплаты труда талантов. Анализ использования средств, направляемых на социальное развитие.
3	Аудит затрат на персонал	Затраты на персонал, их структура. Регулирование затрат на персонал. Измерение затрат на персонал. Процедура планирования затрат на содержание персонала. Внешние факторы влияния на затраты на персонал. Форма учета мест возникновения затрат на персонал. Внутренние факторы влияния на затраты на персонал. Этапы процедуры планирования затрат на персонал. Показатели затрат на содержание персонала (рабочую силу). Доля затрат на персонал в объеме реализации. Затраты на одного работника. Затраты на единицу продуктивного времени. Методы снижения затрат на содержание персонала. Анализ структуры бюджета затрат на персонал. Оценка прибыльности инвестиций в персонал. Методы определения эффективности инвестирования мероприятий по управлению персоналом: текущей стоимости проекта затрат на персонал, рентабельности проекта затрат на персонал, ликвидности (термина окупаемости) проекта затрат на персонал.
4	Аудит управления талантами	Таланты в организации. Аудит категории талантливые сотрудники в организации. Аудит подхода к управлению талантливыми сотрудниками и его соответствия целям и задачам организации. Аудит оценки талантов и оценки эффективности их использования. Аудит эффективности системы управления талантливыми сотрудниками.

#### 4. Образовательные технологии

Образовательные технологии, используемые в процессе обучения, направлены на реализацию компетентностного подхода и основываются на принципе профессиональной направленности обучения. Лекции и семинарские занятия сопровождаются презентацией, практическими заданиями, тестами, отражающими основные положения излагаемого материала и содержащей необходимые для изучения практические примеры.

В процессе обучения используется как традиционная лекционная и семинарская практика, так и активные и интерактивные формы проведения занятий. Сообщения студентов на семинарском занятии предполагают презентацию докладов и рефератов. Активно используется метод электронного тестирования.

Самостоятельная работа студентов направлена на закрепление полученных навыков и для приобретения новых теоретических и фактических знаний, выполняется в читальном зале библиотеки и в домашних условиях, подкрепляется учебно-методическим и информационным обеспечением (учебники, учебно-методические пособия, конспекты лекций).

В период временного приостановления посещения обучающимися помещений и территории РГГУ. для организации учебного процесса с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий могут быть использованы следующие образовательные технологии:

- видео-лекции;
- онлайн-лекции в режиме реального времени;
- электронные учебники, учебные пособия, научные издания в электронном виде и доступ к иным электронным образовательным ресурсам;
- системы для электронного тестирования;

## 5. Оценка планируемых результатов обучения

### 5.1. Система оценивания

Форма контроля	Макс. количество баллов	
	За одну работу	Всего
Текущий контроль: Контрольная работа	16 баллов	32 балла
Оценка работы на семинаре Оценка участия в дискуссии лекции	5 баллов 2 балла	20 баллов 8 баллов
Всего:		60 баллов
Зачет		40 баллов
Итого за семестр (дисциплину)		100 баллов

Полученный совокупный результат конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

Баллы	Традиционная		ECTS
95-100	отлично	зачтено	A
83-94			B

68-82	хорошо		C
56-67	удовлетворительно		D
50-55			E
20-49	неудовлетворительно	не зачтено	FX
0-19			F

## 5.2 Критерии выставления оценки по дисциплине

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/ А, В	«отлично»/ «зачтено (отлично)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения.</p> <p>Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>
82-68/ С	«хорошо»/ «зачтено (хорошо)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей.</p> <p>Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>
67-50/ D,E	«удовлетворительно»/ «зачтено (удовлетворительно)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».</p>
49-0/	«неудовлетвори-	Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом



Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
F,FX	тельно»/ не зачтено	<p>вом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.</p>

### 5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

#### Контрольная работа 1

##### Вопросы

1. Что является объектом аудита?
2. Дайте характеристику организации как системы.
3. Какие атрибуты современной организации?
4. Дайте определение следующим понятием: аудит, аудиторская деятельность, контроль, ревизия. В чем их сходство и отличия?
5. Что означает слово «аудитор»? Кто может быть аудитором?
6. Почему возникла потребность в институте аудита?
7. Какие основные принципы аудита и какими нормативными документами должен руководствоваться аудитор в своей работе?
8. Что такое «аудиторские стандарты»? Обязан ли аудитор в своей деятельности придерживаться требований украинских и международных стандартов?
9. Какие виды работ и задачи внутреннего аудита?
10. Назовите возможные направления аудита?
11. Какие вопросы должен исследовать аудитор в процессе проверки? Кто определяет перечень вопросов?
12. Для чего проводится государственный аудит?



13. В чем особенность управленческого аудита? В каких формах он проводится?
14. Что называется управленческим аудитом?
15. Какую цель преследует управленческий аудит? Перечислите основные задачи управленческого аудита?
16. Что является объектом управленческого аудита?
17. Опишите порядок привлечения аудитора к проверке.
18. Как контролируется качество работы аудиторской фирмы?
19. Как аудит оказывает содействие совершенствованию системы управления организацией?
20. Назовите основные источники информации в управленческом аудите?
21. Перечислите инструменты сбора информации.
22. Какими методами осуществляется анализ и синтез информации?
23. Опишите содержание аудиторского вывода.
24. Как осуществляется обратная связь в ходе аудита?
25. В чем заключается риск неэффективности управленческого аудита?
26. Что представляет собой трудовой потенциал организации?
27. Дайте подробное толкование термина «кадровая политика».
28. С какими проблемами в области кадровой политики больше сталкиваются организации: с внешними или с внутренними? Почему?
29. В чем суть управления персоналом?
30. В чем особенности диагностики кадровой работы?
31. Для чего проводится аудит персонала? Что является объектом, предметом аудита персонала?
32. На каких организационных уровнях проводится аудит персонала?
33. Какие области аудита персонала?
34. Назовите основные исследовательские подходы к аудиту.
35. Какими инструментами проводится аудит персонала?
36. Какая последовательность операций в аудите персонала?
37. В чем суть предварительной диагностики?
38. Что должно содержаться в аудиторском выводе?
39. Назовите основные показатели анализа численности, структуры и движения трудовых ресурсов.
40. Как оценить стоимость трудового потенциала предприятия?
41. Как проводится анализ использования рабочего времени?
41. Как проводится анализ производительности труда?

42. Как проводится анализ оплаты труда?
43. Как проводится анализ использования средств, которые направляются на социальное развитие?
44. Охарактеризуйте общий анализ труда, оплаты и социального развития?
45. В чем суть оценки использования работников?
45. Как проводится анализ производительности рабочих мест?
46. Как проводится аудит укомплектованности персоналом?
47. Какие направления аудиторской экспертизы развития персонала?
48. Какая последовательность стратегического аудита персонала?
49. Как оценить стоимость найма персонала?
50. Какая последовательность аудита найма персонала?
51. Какая последовательность аудита освобождений персонала?
52. Как проводится аудит соответствия вознаграждений?
53. Как проводится аудит эффективности вознаграждений?
54. Какие основные вопросы стратегического аудита вознаграждений?
55. Пересчитайте источники сбора информации для аудита условий труда, безопасности и здоровья.

## **Контрольная работа 2**

### **Вопросы**

1. Какая последовательность аудита самодиагностики рабочих условий персонала?
2. В чем сущность и какая структура интеллектуального капитала?
3. В чем необходимость аудита интеллектуального капитала?
4. Какая последовательность аудита интеллектуального капитала?
5. Назовите основные методы аудита интеллектуального капитала.
6. Какие направления деятельности служб управления персоналом?
7. Как оценить текучесть кадров и абсцентеизм?
8. Что такое «контроллинг»? В чем необходимость контроллинга на современных предприятиях?
9. Назовите основные объекты контроллинга?
10. Дайте определение следующим понятием: контроллинг, ревизия, аудит, маркетинг. В чем их сходство и отличия?
11. Какая технология контроллинга?
12. На каких уровнях проводится контроллинг персонала?

13. По каким признакам классифицируют затраты на персонал?
14. Какими средствами осуществляется регулирование затрат на персонал?
15. Назовите основные методы измерения затрат на персонал.
16. Какая последовательность планирования затрат на персонал?
17. Назовите показатели затрат на содержание персонала (рабочую силу).
18. Опишите управление затратами на содержание персонала.
19. Какими методами осуществляется снижение затрат на содержание персонала?
20. Как оценить прибыльность инвестиций в персонал?
21. Охарактеризуйте взаимосвязь экономической и социальной эффективности затрат на содержание персонала.
22. Опишите типичную схему социальной эффективности организации.
23. Аудит бюджета расходов на персонал.
24. Кто относится к группе талантливые сотрудники?
25. Какие подходы к управлению талантливыми сотрудниками применяет организация, как они сочетаются с ее стратегией. как проводится аудит этих подходов?
26. Как проводится аудит эффективности системы управления талантливыми сотрудниками?

### **Контрольные вопросы по курсу**

1. Понятие аудит, виды аудита.
2. Управленческий аудит.
3. Аудит персонала. Отличительные черты аудита персонала.
4. Объект и предмет аудита персонала.
5. Цель и задачи аудита персонала.
6. Уровни проведения аудита персонала.
7. Аудит персонала на стратегическом уровне.
8. Операционный уровень (аудит персонала на уровне деятельности функционального подразделения).
9. Управленческий уровень (аудит персонала на уровне линейного управления).
10. Анализ ресурсов труда.
11. Аудит развития персонала.
12. Аудит найма. Аудит рекрутинга талантов.
13. Проверка соблюдения организацией законов и правил, внутренних распоряжений.

14. Цель аудита увольнений. Текучесть кадров, обусловленная отдельными причинами недовлетворенности.
15. Цель аудита вознаграждений.
16. Конкурентоспособность оплаты труда талантов.
17. Затраты на персонал, их структура.
18. Регулирование затрат на персонал.
19. Процедура планирования затрат на содержание персонала. Внешние и внутренние факторы влияния на затраты на персонал.
20. Этапы процедуры планирования затрат на персонал.
21. Затраты на одного работника. Затраты на единицу продуктивного времени.
22. Методы снижения затрат на содержание персонала.
23. Оценка прибыльности инвестиций в персонал.
24. Аудит категории талантливые сотрудники в организации.
25. Аудит подхода к управлению талантливыми сотрудниками и его соответствия целям и задачам организации.
26. Аудит эффективности системы управления талантливыми сотрудниками.

## **6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

### **6.1 Список источников и литературы**

#### **Источники**

1. Конституция Российской Федерации: [принята всенародным голосованием 12.12.1993] (с последующими изменениями) // КонсультантПлюс. Версия Проф [Электронный ресурс]. - Электрон. дан. – [М., 2019]. - Режим доступа : <http://www.consultant.ru/>.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть 1 : от 30.11.1994 № 51-ФЗ : (с последующими изменениями) // КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – [М., 2019]. - Режим доступа : <http://www.consultant.ru/>.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть 2 : от 26.01.1996 N 14-ФЗ : (с последующими изменениями) // КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – [М., 2019]. - Режим доступа : <http://www.consultant.ru/>.
4. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть 4 : от 18.12.2006 N 230-ФЗ : (с последующими изменениями) // КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – [М., 2019]. - Режим доступа : <http://www.consultant.ru/>.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ : (с последующими изменениями) // КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – [М., 2019]. - Режим доступа : <http://www.consultant.ru/>.

## Литература

### Основная литература

1. Аудит и контроллинг персонала организации: Учеб. пособие / Под ред. П.Э. Шлендера. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Вузовский учебник, 2010. - 262 с. ISBN 978-5-9558-0111-7.- Текст: электронный. - Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/203112>
2. Завьялова, Е. К. Управление развитием человеческих ресурсов: Учебник / Завьялова Е.К., Латуха М.О. - СПб:СПбГУ, 2017. - 252 с.: ISBN 978-5-288-05737-3. - Текст : электронный. - Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/999723>

### Дополнительная литература

1. Беликова, И.П. Оценка и контроллинг персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие (краткий курс лекций) / И.П. Беликова. Ставрополь, 2014. 68 с. (ЭБС Znanium.com).Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=514552>
2. Иванова С. Поиск и оценка линейного персонала : Повышение эффективности и снижение затрат/ Иванова С. - М.:Альпина Пабл., 2016. - 129 с.: Режим доступа:<http://znanium.com/catalog/product/916030>

## **6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».**

Национальная электронная библиотека (НЭБ) [www.rusneb.ru](http://www.rusneb.ru)  
ELibrary.ru Научная электронная библиотека [www.elibrary.ru](http://www.elibrary.ru)  
Электронная библиотека Grebennikon.ru [www.grebennikon.ru](http://www.grebennikon.ru)  
Cambridge University Press  
ProQuest Dissertation & Theses Global  
SAGE Journals  
Taylor and Francis  
JSTOR

## **6.3. Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы**

Доступ к профессиональным базам данных: <https://liber.rsuh.ru/ru/bases>  
Информационные справочные системы:  
1. Консультант Плюс  
2. Гарант

## **7. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

Для обеспечения дисциплины используется материально-техническая база образовательного учреждения: учебные аудитории, оснащённые компьютером и проектором для демонстрации учебных материалов.

Состав программного обеспечения:

1. Windows
2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security
4. Adobe Creative Cloud

## **8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов**

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих: лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением; письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением или могут быть заменены устным ответом; обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс; для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств; письменные задания оформляются увеличенным шрифтом; экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

- для глухих и слабослышащих: лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования; письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме; экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением; письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением; экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих: в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.

- для глухих и слабослышащих: в печатной форме, в форме электронного документа.

- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих: устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE; дисплеем Брайля PAC Mate 20; принтером Брайля EmBraille ViewPlus;
- для глухих и слабослышащих: автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих; акустический усилитель и колонки;
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата: передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1; компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

## **9. Методические материалы**

### **9.1. Планы семинарских занятий**

#### **Содержание семинарских занятий**

**Тема 1. Теоретические основы аудита персонала. Анализ трудовых показателей как основа аудита персонала.**

### **Вопросы для обсуждения**

1. Аудит как форма диагностического обследования.
2. Процесс аудита персонала.
3. Исследовательские подходы к аудиту персонала.
4. Привлечение внешних экспертов к аудиту персонала.
5. Статистический подход.
6. Инструментарий проведения аудита персонала.
7. Решения, принимаемые на основе аудита
8. Оценка персонала в ходе аудита

Задачи по теме анализ ресурсов труда.

### **Литература**

#### Основная литература

1. Аудит и контроллинг персонала организации: Учеб. пособие / Под ред. П.Э. Шлендера. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Вузовский учебник, 2010. - 262 с. ISBN 978-5-9558-0111-7. - Текст: электронный. - Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/203112>

#### Дополнительная литература

1. Беликова, И.П. Оценка и контроллинг персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие (краткий курс лекций) / И.П. Беликова. Ставрополь, 2014. 68 с. (ЭБС Znanium.com). Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=514552>

### **Тема 2. Аудит приема и увольнений персонала, поиск талантов. Аудит вознаграждений, конкурентоспособность оплаты труда талантов.**

#### **Вопросы для обсуждения**

1. Факторы успешности найма персонала.
2. Аудит рекрутинга талантов.
3. Аудит системы оплаты труда персонала.
4. Конкурентоспособность оплаты труда талантов.

Задачи и ситуации по теме аудит найма персонала и аудит оплаты труда.

## **Литература**

### Основная литература

1. Завьялова, Е. К. Управление развитием человеческих ресурсов: Учебник / Завьялова Е.К., Латуха М.О. - СПб:СПбГУ, 2017. - 252 с.: ISBN 978-5-288-05737-3. - Текст : электронный. - Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/999723>

### Дополнительная литература

1. Беликова, И.П. Оценка и контроллинг персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие (краткий курс лекций) / И.П. Беликова. Ставрополь, 2014. 68 с. (ЭБС Znanium.com).Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=514552>

2. Иванова С. Поиск и оценка линейного персонала : Повышение эффективности и снижение затрат/ Иванова С. - М.:Альпина Пабли., 2016. - 129 с.: Режим доступа:<http://znanium.com/catalog/product/916030>

## **Тема 3 Аудит затрат на персонал**

### **Вопросы для обсуждения**

1. Регулирование и измерение затрат на персонал.
  2. Планирование затрат на персонал и его связь с критериями эффективности.
  3. Показатели управления затратами на содержание персонала.
  4. Оценка прибыльности инвестиций в персонал.
  5. Затраты на привлечение и удержание талантов.
- Задачи и ситуации по управлению затратами.

## **Литература**

### Основная литература

1. Аудит и контроллинг персонала организации: Учеб. пособие / Под ред. П.Э. Шлендера. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Вузовский учебник, 2010. - 262 с. ISBN 978-5-9558-0111-7. - Текст: электронный. - Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/203112>

2. Завьялова, Е. К. Управление развитием человеческих ресурсов: Учебник / Завьялова Е.К., Латуха М.О. - СПб:СПбГУ, 2017. - 252 с.: ISBN 978-5-288-05737-3. - Текст : электронный. - Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/999723>

### Дополнительная литература

1. Беликова, И.П. Оценка и контроллинг персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие (краткий курс лекций) / И.П. Беликова. Ставрополь, 2014. 68 с. (ЭБС Znanium.com).Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=514552>

#### **Тема 4 Аудит управления талантами**

##### **Вопросы для обсуждения**

1. Поиск талантов.
2. Аудит категории талантливые сотрудники в организации.
3. Эффективности системы управления талантливыми сотрудниками.

##### **Литература**

1. Аудит и контроллинг персонала организации: Учеб. пособие / Под ред. П.Э. Шлендера. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Вузовский учебник, 2010. - 262 с. ISBN 978-5-9558-0111-7. - Текст: электронный. - Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/203112>

2. Завьялова, Е. К. Управление развитием человеческих ресурсов: Учебник / Завьялова Е.К., Латуха М.О. - СПб:СПбГУ, 2017. - 252 с.: ISBN 978-5-288-05737-3. - Текст : электронный. - Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/999723>

## АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Аудит персонала» является дисциплиной по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений блока дисциплин учебного плана по направлению 38.04.03 – «Управление персоналом», направленность «Кадровый консалтинг и коучинг».

*Целью* дисциплины является формирование системы теоретических и практических знаний по оценке деятельности экономического субъекта в сфере труда, трудовых отношений и управления талантами, а также разработка на основе результатов проверок стратегических решений по управлению персоналом в организации.

*Основные задачи* дисциплины:

- изучение порядка аудита персонала;
- изучение отечественного и зарубежного опыта аудита персонала;
- получение знаний не только теоретического и прикладного характера, но и формирование определенных умений, навыков относительно экспертизы систем управления персоналом,
- получение умений использовать информацию, полученную в процессе аудита для разработки стратегических решений по управлению персоналом в организации.

Дисциплина направлена на формирование следующих *компетенций*:

ПК-4. Способен разработать и реализовать стратегическое управление персоналом организации.

Индикатор компетенции

ПК-4.1. Демонстрирует способность разработать систему стратегического управления персоналом в организации

ПК-5. Способен разработать, организовать и администрировать систему консалтинга и коучинга в сфере управления персоналом

Индикаторы компетенции

ПК-5.1 Демонстрирует способность разработать систему консалтинга и коучинга в сфере управления персоналом

ПК-5.2. Демонстрирует способность организовать систему консалтинга и коучинга в сфере управления персоналом

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

*Знать*

- методы сбора информации и анализа используемые в процессе аудита для разработки системы стратегического управления персоналом в организации;
- методы разработки системы консалтинга и коучинга в сфере управления персоналом;
- принципы организации системы консалтинга и коучинга в сфере управления персоналом.

*Уметь*

- применять информацию, полученную в ходе аудита для разработки системы стратегического управления персоналом в организации;
- разрабатывать систему консалтинга и коучинга в сфере управления персоналом;
- организовать систему консалтинга и коучинга в сфере управления персоналом.

*Владеть*

- навыками сбора информации и анализа для разработки системы стратегического управления;
- навыками разработки системы консалтинга и коучинга в сфере управления персоналом;
- навыками организации системы консалтинга и коучинга в сфере управления персоналом.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 114 часов.

**ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ**

№	Текст актуализации или прилагаемый к РПД документ, содержащий изменения	Дата	№ протокола