

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 38.03.03 – Управление персоналом
Направленность «Управление персоналом в организациях»

Уровень высшего образования: бакалавриат

Форма обучения: очная, очно-заочная

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2024

АУДИТ ПЕРСОНАЛА

Рабочая программа дисциплины

Составитель:

д.с.н., проф. Т.В. Смирнова

Ответственный редактор:

проф., д.э.н. Архипова Н.И.

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры
организационного развития

№ 8 от 25.03.2024

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 образовательной программы.....	4
2. Структура дисциплины.....	5
3. Содержание дисциплины.....	5
4. Образовательные технологии.....	8
5. Оценка планируемых результатов обучения.....	8
5.1. Система оценивания.....	8
5.2. Критерии выставления оценок.....	9
5.3. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.....	10
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.....	20
6.1. Список источников и литературы.....	20
6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».....	21
6.3. Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы.....	21
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины.....	21
8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.....	21
9. Методические материалы.....	23
9.1. Планы семинарских занятий.....	23
9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ.....	26
9.3. Иные материалы.....	26
Приложение 1. Аннотация рабочей программы дисциплины.....	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 и трудовых отношений, а также разработка на основе результатов проверок предложений по оптимизации организации трудовой деятельности и трудовых отношений экономическим субъектом.

Основные задачи дисциплины:

- изучение порядка аудита и контроллинга персонала;
- изучение отечественного и зарубежного опыта по аудиту и контроллингу персонала;
- получение знаний не только теоретического и прикладного характера, но и формирование определенных умений, навыков относительно экспертизы систем управления персоналом.

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

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы компетенций (код и наименование)	Результаты обучения
УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1 Анализирует имеющиеся ресурсы и ограничения, оценивает и выбирает оптимальные способы решения поставленных задач	Знать: теорию и практику аудита и контроллинга персонала организации; Уметь: проводить экспертизу состояния управления персоналом, Владеть: важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей.

1.3. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы

Дисциплина «Аудит персонала» является дисциплиной по выбору вариативной части учебного плана по направлению 38.03.03 – «Управление персоналом».

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в ходе изучения следующих дисциплин: Теория организации, Основы управления персоналом, Экономика управления персоналом, Статистика, Экономика труда, Регламентация и нормирование труда персонала и др.

В результате освоения дисциплины формируются знания и умения, необходимые для преддипломной практики и защиты выпускной квалификационной работы.

2. СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 академических часов.

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
7	Лекции	20
7	Семинары/лабораторные работы	22
Всего:		42

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 48 академических часа(ов) и экзамен – 18 часов.

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
7	Лекции	12
7	Семинары/лабораторные работы	12
Всего:		24

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 66 академических часа(ов) и экзамен – 18 часов.

3. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1	Теоретические основы аудита персонала. Анализ трудовых показателей как основа аудита персонала. Аудит рабочих мест.	Аудит как форма диагностического обследования. Отличительные черты аудита персонала. Объект и предмет аудита персонала. Цель и задачи аудита персонала. Классификация типов аудита персонала. Процесс аудита персонала. Уровни проведения аудита персонала. Аудит персонала на стратегическом уровне. Операционный уровень (аудит персонала на уровне деятельности функционального подразделения). Управленческий уровень (аудит персонала на уровне линейного управления). Исследовательские подходы к аудиту персонала. Сравнительный подход. Привлечение внешних экспертов. Статистический подход. Подход соответствия. МВО подход (management-by-objectives). Инструментарий проведения аудита персонала.

		<p>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. Баланс движения кадров. Показатели интенсивности оборота кадров. Анализ использования рабочего времени. Баланс рабочего времени. Структура календарного фонда времени. Анализ баланса рабочего времени одного среднесписочного рабочего. Показатели использования рабочего времени. Аудит качества труда.</p> <p>Внутренний анализ затрат труда. Анализ производительности труда. Анализ использования средств, направляемых на социальное развитие.</p> <p>Аудит укомплектованности персоналом. Функциональный анализ рабочего процесса. Должностное анкетирование. Параметры количественной оценки рабочих должностей. Оценка сложности работы (определение разряда сложности работ).</p> <p>Аудит развития персонала.</p>
2	<p>Аудит приема и увольнений персонала.</p> <p>Аудит вознаграждений</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. Затраты на адаптацию. Информационная фаза. Фаза обучения (освоения) профессии. Фаза личного вклада в организацию. Оценка стоимости адаптации. Оценка значимости затрат на адаптацию.</p> <p>Направления аудита найма. Проверка соблюдения организацией законов и правил, внутренних распоряжений. Проверка, насколько достигнуты количественные и качественные цели, выявление причин возможных отклонений. 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. Фактор благосклонности организации. Фактор сравнимости с предложениями извне. Диагностика текучести кадров. Основные причины освобождения</p>

		<p>работников по собственному желанию.</p> <p>Цель аудита вознаграждений. Структура вознаграждений: денежные вознаграждения, социальные льготы. Структура дохода работника организации. Диагностика состояния системы компенсаций в организации. Направления аудита вознаграждений. Стратегический аудит вознаграждений.</p>
3	Аудит условий труда, безопасности и здоровья	<p>Источники информации для аудита условий труда, безопасности и здоровья. Причины возникновения несчастных случаев. Случайности. Опасные условия. Опасные действия. Модель изучения стрессов на работе. Самодиагностика рабочих условий персонала. Этапы аудита самодиагностики рабочих условий персонала.</p>
4	Затраты на персонал и их планирование. Контроллинг	<p>Основные понятия о контроллинге: сущность, цели, задачи, виды, структура.</p> <p>Методы, приёмы контроллинга, информационная база.</p> <p>Управленческие решения и управленческий учёт в контроллинге, их роль в обеспечении поставленных целей организацией в системе управления персоналом.</p> <p>Затраты на персонал, их структура.</p> <p>Регулирование затрат на персонал: через существующие затраты, через рабочие выплаты, через анализ общих затрат, с помощью повышения эффективности.</p> <p>Измерение затрат на персонал. Затратный подход. Метод экономического анализа и учета человеческих ресурсов. Метод, который базируется на оценке затрат на приобретение персонала и его замену. Калькуляция затрат на содержание персонала. Затраты на персонал по месту возникновения.</p> <p>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.</p> <p>Этапы процедуры планирования затрат на персонал. Калькуляция затрат производства.</p>
5	Анализ затрат на персонал	<p>Показатели затрат на содержание персонала (рабочую силу). Доля затрат на персонал в объеме реализации. Затраты на одного работника. Затраты на единицу продуктивного времени.</p> <p>Управление затратами на содержание персонала. Методы снижения затрат на содержание персонала.</p> <p>Анализ структуры бюджета затрат на персонал.</p>

	<p>Роль и значение анализа исполнения бюджета расходов на персонал.</p> <p>Методы оценки исполнения бюджета на формирование, использование и развитие персонала.</p> <p>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. Показатели, характеризующие эффект от реализации системы мероприятий по управлению персоналом.</p>
--	--

4. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Для проведения учебных занятий по дисциплине используются различные образовательные технологии. Для организации учебного процесса может быть использовано электронное обучение и (или) дистанционные образовательные технологии.

5. ОЦЕНКА ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

5.1. Система оценивания

Форма контроля	Макс. количество баллов	
	За одну работу	Всего
Текущий контроль:		
Контрольная работа	25 баллов	25 баллов
Оценка работы на семинаре	5 балла	25 баллов
Оценка участия в дискуссии лекции	2 балла	10 баллов
Промежуточная аттестация		
Промежуточная аттестация- экзамен	40 баллов	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	зачтено	ECTS
95-100	отлично		зачтено
83-94		B	
68-82	хорошо		C

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

5.2. Критерии выставления оценки по дисциплине

Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.

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 выставляются 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 выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
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/ F,FX	«неудовлетворительно»/ не зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом 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 выставляется 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 и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Контрольная работа (УК-2.1)

В соответствии с программой курса обучающийся должен выполнить контрольную работу. При её выполнении нужно рассчитать в каждом задании необходимые для анализа показатели и коэффициенты, дать пояснения, как проводились расчеты и какой получен результат.

Результаты экономических расчетов нужно проанализировать и написать заключение по результатам проведенного исследования.

Контрольная работа должна быть аккуратно оформлена. Необходимо оставить поля (2-3 см) для замечаний рецензента. В конце работы привести список использованной литературы.

Контрольная работа состоит из 9 заданий. Студент выполняет вариант, соответствующий начальной букве его фамилии.

Таблица 1

Начальная буква	А, Б, В, Г, Д, Е	Ж, З, И, К, Л, М	Н, О, П, Р, С, Т	У, Ф, Х, Ц, Ч	Ш, Щ, Э, Ю, Я
Номера вариантов	1	2	3	4	5

Для выполнения контрольной работы по аудиту персонала анализируется система трудовых показателей:

- численность персонала (ППП), в т.ч. по категориям персонала;
- фонд рабочего времени в человеко-днях и в человеко-часах;
- средние разряды работ и рабочих;
- темпы изменения показателей производительности труда;
- доля прироста (снижения) объема продукции за счет изменения производительности труда;
- часовая, дневная выработка рабочих, годовая выработка рабочих и работающих (ППП);
- трудоемкость изготовления продукции;
- заработная плата в расчете на 1 рубль продукции;
- динамика изменения фонда заработной платы и выплат социального характера;
- соотношение темпов роста производительности труда (выработки) и средней заработной платы;
- соотношение темпов роста средней заработной платы, дохода и цен.

В задаче 1 рассчитывается выработка на одного рабочего и одного работающего, затем анализируется уровень и динамика отчетных данных по отношению к базисным, а также определяется доля прироста объема продукции за счет изменения численности, выработки рабочих и работающих (ППП).

В задаче 2 рассчитывается часовая, дневная выработка рабочих, годовая выработка рабочих и работающих, затем анализируется уровень и динамика отчетных данных по отношению к базисным.

В задаче 3 рассчитывается удельная трудоёмкость, затем анализируется влияние фактической и удельной трудоёмкости на выработку.

В задаче 4 анализируется использование рабочего времени с помощью приема факторного анализа, а также рассчитывается изменение выработки за счет изменения эффективного фонда рабочего времени.

В задаче 5 анализируются показатели движения персонала: коэффициент по приёму, коэффициент по увольнению, коэффициент общего оборота, коэффициент текучести, коэффициент сменяемости.

В задаче 6 рассчитываются выработка, средняя заработная плата, средний доход на одного работника в базисном и отчетных периодах; анализируется уровень и динамика всех показателей отчетного периода по отношению к базисному; рассчитывается индекс опережения (Уоп) путем соотношения изменения выработки и средней заработной платы; рассчитывается реальный доход (УДр) путем соотношения изменения дохода и цен; определяется влияние факторов на изменение фонда заработной платы и фонда оплаты труда (средней заработной платы и численности работников, среднего дохода и численности работников).

В задаче 7 рассчитываются разряд средний (\bar{P}) работ и рабочих, затем определяется количество рабочих, которым необходимо повысить квалификацию.

В задаче 8 строится график, где на оси абсцисс откладываются значения (x) запуска изделий, а на оси ординат – значения (y) выпуска изделий, точками показывают сочетание x и y; по расположению точек судят о наличии связи. Прямая линия говорит о наличии

линейной связи, затем строится корреляционная таблица (решетка), по данным

Показатели	Варианты									
	1		2		3		4		5	
	баз. период	отчет. период	баз. период	отчет. период	баз. период	отчет. период	баз. период	отчет. период	баз. период	отчет. период
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Объем продукции, тыс. руб.	12000	12500	10100	10800	12500	12000	9500	9700	8500	8400
Численность работающих (ППП), чел.	1020	1035	990	1000	865	860	910	915	655	660
Численность рабочих, чел.	665	670	645	650	560	565	585	590	425	430

корреляционной таблицы определяется коэффициент корреляции (K_p), т.е. теснота связи между запуском и выпуском изделий.

В задаче 9 фактические темпы роста производительности труда сравниваются с плановыми, затем, используя индексную модель (темпы роста производительности труда за период более одного месяца, определяют путем перемножения индексов роста (снижения) показателей), рассчитывают необходимое повышение производительности труда в четвертом квартале, чтобы выполнить плановые темпы роста производительности труда.

ПРИМЕР КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ

Задача 1. По данным табл. 2 проанализировать изменение производительности труда (выработки на одного рабочего и одного работающего), а также определить долю прироста объема продукции за счет изменения выработки и численности. По результатам анализа написать заключение о влиянии изменения выработки на эффективность управления персоналом.

Задача 2. По данным табл. 3 проанализировать уровень и динамику часовой, дневной выработки рабочих, а также годовой выработки рабочих и работающих (ППП). По результатам анализа написать заключение о влиянии использования рабочего времени на эффективность исследования персонала.

Задача 3. По данным табл. 4 проанализировать влияние изменения удельной трудоемкости на производительность труда. По результатам анализа написать заключение о влиянии изменения удельной трудоемкости на изменение производительности труда.

Задача 4. По данным табл. 5 проанализировать использование рабочего времени в чел.-ч. с помощью приема факторного анализа. Рассчитать изменение выработки за счет изменения эффективного (реального) фонда рабочего времени. По результатам анализа написать заключение о влиянии использования рабочего времени на эффективность использования персонала.

Задача 5. На основании данных табл. 6 проанализировать движение персонала. По результатам анализа написать заключение об эффективности работы службы управления персоналом.

Задача 6. По данным табл. 7 проанализировать использование фонда оплаты труда, определить влияние факторов (численности, средней заработной платы, дохода) на абсолютное отклонение фонда заработной платы (фонда оплаты труда), рассчитать реальные доходы работников (индекс роста инфляции в отчетном году составил 1,07). По результатам анализа написать заключение о влиянии стимулирования труда на эффективность использования персонала.

Таблица 2

Показатели	Варианты									
	1		2		3		4		5	
	баз. период	отчет. период	баз. период	отчет. период	баз. период	отчет. период	баз. период	отчет. период	баз. период	отчет. период
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Объем продукции, тыс. руб.	33700	34000	38300	38000	32600	33000	34300	35000	36200	36000
Численность ППП, чел.	261	259	275	270	245	240	260	265	247	245
Численность рабочих, чел.	180	182	190	187	169	165	195	200	173	170
Отработано рабочими тыс. чел.-дн.	39,0	40,0	41,0	39,0	38,0	37,5	43,1	44,5	38,9	38,1
Отработано рабочими тыс. чел.-час.	306,3	305,5	310,5	312,0	295,7	293,0	303,5	310,1	300,5	299,7

Таблица 4

Показатели	Варианты									
	1		2		3		4		5	
	баз. период	отчет. период	баз. период	отчет. период	баз. период	отчет. период	баз. период	отчет. период	баз. период	отчет. период
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Объем реализованной продукции, тыс. руб.	21000	22300	20000	21000	23200	24000	22300	22500	24100	24000
Фактическая трудоемкость, тыс. чел.-час.	1600	1620	1590	1605	1700	1750	1599	1600	1800	1820

Таблица 3

Показатели	Варианты									
	1		2		3		4		5	
	баз. период	отчет. период	баз. период	отчет. период	баз. период	отчет. период	баз. период	отчет. период	баз. период	отчет. период
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Ср. спис. числ. раб., чел.	115	112	108	103	110	105	112	110	109	100
Кол-во отраб. раб.	25265,5	24808,0	23533,2	22330,4	24101,0	22879,5	24785,6	24255,0	23609,4	20030,4

чел.-дн.										
Кол-во отраб. раб. чел.-ч.	183427,5	181346,5	172969,2	161895,4	177624,37	169308,3	183165,58	178516,8	172112,52	146219,0
Ср. факт. кол-во дней раб. одного раб. дн.	219,7	221,5	217,9	216,8	219,1	217,9	221,3	220,5	216,6	200,3
Ср. прод. рабочего дня, час.	7,26	7,31	7,35	7,25	7,37	7,40	7,39	7,36	7,29	7,30
Эффект. (реал. фонд рабочего времени, час.)	1595,02	1619,16	1601,57	1571,8	1614,77	1612,46	1635,41	1622,88	1579,01	1462,19

Таблица .4

Наименование показателей	Варианты									
	1		2		3		4		5	
	баз. период	отчет. период	баз. период	отчет. период	баз. период	отчет. период	баз. период	отчет. период	баз. период	отчет. период
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Ср. спис. числ. персонала (чел.)	260	265	255	250	249	255	238	245	270	260
Принято (чел.) – всего	18	20	14	12	20	15	19	20	24	20
Выбыло (чел.) – всего	24	26	17	19	15	18	14	20	32	19
в т.ч. в связи с сокр. числ. персонала	10	8	4	7	6	8	5	7	10	3
по собст. желанию	5	6	7	3	2	5	4	5	8	4
в связи и нарушением трудовой дисциплины (прогулы)	2	3	1	1	-	2	1	-	4	3
переведены на смежн. предпр.	3	2	1	2	3	2	2	-	3	1
уход на учебу с отрывом от производ.	1	4	1	-	1	1	1	1	-	1
призыв в	1	2	2	2	1	-	-	3	4	3

Наименование показателей	Варианты									
	1		2		3		4		5	
	баз. период	отчет. период	баз. период	отчет. период	баз. период	отчет. период	баз. период	отчет. период	баз. период	отчет. период
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
армию										
уход на пенсию	2	1	1	4	2	-	1	4	3	4

Таблица 5

Показатели	Варианты									
	1		2		3		4		5	
	баз. период	отчет. период	баз. период	отчет. период	баз. период	отчет. период	баз. период	отчет. период	баз. период	отчет. период
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Объем продукции в сопоставимых ценах, тыс. руб.	95000	98100	94500	97200	8650	9039	136700	145200	89200	93660
Фонд оплаты труда. Всего, тыс. руб., в т.ч.	40200	41600	23000	24700	5800	6300	86000	88500	43700	44300
1) фонд заработной платы, тыс. руб.	31200	32100	18000	19500	4500	4900	67000	68500	33700	34200
2) социальные выплаты, тыс. руб.	9000	9500	5000	5200	1300	1400	19000	20000	10000	10100
Численность работников, чел.	236	240	137	140	34	39	510	515	256	260

Задачи для всех вариантов

Задача 7. По данным табл. 8 проанализировать соотношение разряда работ и рабочих. Если средний разряд работ будет выше среднего разряда рабочих, определить количество рабочих, которым необходимо повысить квалификацию, чтобы достигнуть полного соответствия. По результатам анализа написать аудиторское заключение об эффективности использования рабочих в соответствии с уровнем выполняемых ими работ (разряда работ).

Таблица 6

Показатели	Разряды работ и рабочих						Всего
	I	II	III	IV	V	VI	
Объем работ (тыс. н-ч.)	62	95	175	165	90	70	657
Численность рабочих (чел.)	33	75	120	133	75	45	481
Тарифный коэффициент	1,0	1,08	1,25	1,35	1,6	1,8	

Задача.8. По данным табл. 9, используя индексную модель анализа, определить степень выполнения плана по темпам роста производительности труда за три квартала и рассчитать необходимое повышение производительности труда в четвертом квартале, чтобы выполнить годовое плановое задание. По результатам анализа написать заключение о принятии оперативного управленческого решения для выполнения запланированных годовых темпов роста производительности труда.

Таблица 7

Показатели	За год	В т.ч. по кварталам			
		I	II	III	IV
Плановые темпы роста производительности труда, %	107,2	101,0	101,5	102,0	102,5
Фактические темпы роста производительности труда, %		100,5	100,9	101,0	

Задача 9. По данным табл. 10 с использованием модели корреляционно-регрессивного анализа определить зависимость объема выпуска изделий в среднем от их запуска на шести поточных линиях. По результатам анализа написать предложения контроллинга об увеличении выпуска изделий в перспективе.

Таблица 8

Число конвейерных линий	1	2	3	4	5	6
Запуск изделий (тыс. шт.)	17	21	12	19	14	13
Выпуск изделий (тыс. шт.)	16,2	19,9	10,6	17,7	13,1	11,9

Практикум по решению задач (практических ситуаций) Контролинг в системе управления персоналом Темы 4-5

Задача 1. Цех выпускает 2 изделия (таблица 1)

Таблица.1

Изделия	Себестоимость одного изделия		Реализованный объем продукции, тыс. руб.		Рыночная цена одного изделия, руб.
	Базисный год	Отчетный год	Базисный год	Отчетный год	
А	200	195	20000	21000	250
Б	500	510	15000	15500	500

По показателю рентабельности изделия сделать аудиторское заключение об эффективности выпуска изделий А и Б.

Задача 2. Определить величину недоданной продукции (ущерб) в результате нерациональных затрат рабочего времени на фирме при следующих условиях:

Целодневные простои составили - 260 чел.-дней,
 Забастовки - 100 чел.-дней,
 Неявки с разрешения администрации - 700 чел.-дней,
 Внутрисменные простои - 300 чел.-дней,
 Прогулы - 50 чел.-дней,
 Дневная выработка продукции - 210 руб.

Сделать заключение об эффективности использования рабочего времени и его влиянии на увеличение выработки и объема выпускаемой продукции.

Задача 3. Проанализировать использование рабочего времени на предприятии (см. табл. 2). Определить ущерб, наносимый предприятию потерями рабочего времени, если средняя норма выработка продукции составила 392,2 руб. Сделать выводы о влиянии использования рабочего времени на прибыль.

Таблица 2

Показатели	По плану	Фактически
Среднесписочная численность, чел.	815	808
Время, отработанное рабочими, чел.-дн.	189080	188264
Неявка на работу (без праздничных и выходных дней), чел.-дн.	20375	20660

в т.ч. очередные отпуска	13855	12938
по болезни	4075	5656
Прогулы	-	400
Целодневные простои	-	75
Внутрисменные простои	-	858

Задача 4. По данным табл. 3 проанализировать показатели, характеризующие эффект мер по управлению персоналом. Сделать выводы об эффективности действующей системы управления персоналом и её влияние на прибыль.

Таблица 3

Показатели, характеризующие эффект от реализации мер по управлению персоналом	баз. период	отчет. период	Изменение показателей, (+, -)	
			По уровню	По динамике, %
1. Численность ППП, чел.	520	510		
В т.ч. рабочие	361	349		
2. Квалификационный уровень: \bar{P} работ	4,9	5,1		
\bar{P} рабочих	4,8	4,9		
3. Текучесть персонала, %	11,7	13,2		
4. Выработка на 1 ППП, руб.	555,5	570,1		
5. Выработка на 1 рабочего, руб.	684,1	678,3		
6. Повышение квалификации, чел.	50	60		
7. Доля работающих с тяжелыми и вредными условиями труда, %	14	9		
8. Нерациональные потери рабочего времени, тыс. чел.-дн.	2222	2100		
9. Средняя заработная плата ППП, руб.	12000	12900		
В т.ч. рабочих	11500	11700		
10. Среднемесячный доход ППП, руб.	15000	15500		
В т.ч. рабочих	14000	14500		

Практическая ситуация 1.

Менеджер ресторана быстрого обслуживания (США) нанял двух студентов вуза для выполнения вспомогательной работы на условиях почасовой оплаты. Юноши были довольны работать за \$ 3 за час. Но отец одного из них пожаловался в правительство, что ресторан платит ниже минимальной зарплаты. В результате не только материнскую компанию признали виновной в нарушении закона о минимальной зарплате, но жалоба вызвала ревизию методов оплаты труда и сверхурочных других ресторанов фирмы.

Комментарий.

Минимальная часовая заработная плата в США составляла на тот момент \$ 5,15.

Данный ресторан быстрого обслуживания никогда не проводил аудиторской проверки в области управления персоналом.

Вопрос: Могло ли заблаговременное проведение аудита управления персоналом повлиять на решение данной проблемы? Почему?

Практическая ситуация 2.

После нескольких интервью с руководителями филиалов завода и, зафиксировав их претензии, аудиторская команда обнаружила общую для них тенденцию. Большинство менеджеров полагало, что, хотя служба управления персоналом и заполняет вакансии быстро, она не обучает новичков основным требованиям фирмы перед назначением на должность. Постоянная потребность в работниках создавала режим «давления» в работе службы управления персоналом и вынуждала её проводить поверхностное обучение, что приводило ко многим ошибкам новыми монтажниками. Менеджеры считали, что обучение должно проводиться службой управления персоналом в региональном офисе фирмы.

Вопрос: Какой вывод сделали аудиторы после проведения проверки? Согласились они с мнением менеджеров или нет? Почему?

Практическая ситуация 3.

Аудиторская команда дистрибьютора автомобильных запчастей крупного автомобильного концерна получила коллективную жалобу от работников сети: они чувствовали себя изолированными от фирмы, потому что работали в розничных магазинах или на складах, расположенных по всему региону. У них было слабое чувство принадлежности к большой компании, в которой они работали.

Вопрос: Какой совет могли бы дать аудиторы руководителям концерна для укрепления чувства принадлежности к большой компании у сотрудников, работающих в отдалении от головной фирмы?

Промежуточная аттестация (экзамен/зачет)

При проведении промежуточной аттестации студент должен после соответствующей подготовки ответить на 2 вопроса теоретического характера.

При оценивании ответа на вопрос теоретического характера учитывается:

- теоретическое содержание освоено не полностью, знание материала носит фрагментарный характер, имеются явные ошибки в ответе (до 5 баллов);
- теоретическое содержание освоено частично, допущено не более двух-трех недочетов (от 6 до 10 баллов);
- теоретическое содержание освоено почти полностью, допущено не более одного-двух недочетов (от 11 до 15 баллов);
- теоретическое содержание освоено полностью, ответ построен по оригинальному плану, обоснован, дается ссылка на источники (от 16 до 20 баллов).

Контрольные вопросы по курсу (УК-2.1)

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.

56. Какая последовательность аудита самодиагностики рабочих условий персонала?
57. В чем сущность и какая структура интеллектуального капитала?
58. В чем необходимость аудита интеллектуального капитала?
59. Какая последовательность аудита интеллектуального капитала?
60. Назовите основные методы аудита интеллектуального капитала.
61. Какие направления деятельности служб управления персоналом?
62. Как оценить текучесть кадров и абсентеизм?
63. Что такое «контроллинг»? В чем необходимость контроллинга на современных предприятиях?
64. Назовите основные объекты контроллинга?
65. Дайте определение следующим понятием: контроллинг, ревизия, аудит, маркетинг. В чем их сходство и отличия?
66. Какая технология контроллинга?
67. На каких уровнях проводится контроллинг персонала?
68. По каким признакам классифицируют затраты на персонал?
69. Какими средствами осуществляется регулирование затрат на персонал?
70. Назовите основные методы измерения затрат на персонал.
71. Какая последовательность планирования затрат на персонал?
72. Назовите показатели затрат на содержание персонала (рабочую силу).
73. Опишите управление затратами на содержание персонала.
74. Какими методами осуществляется снижение затрат на содержание персонала?
75. Как оценить прибыльность инвестиций в персонал?
76. Охарактеризуйте взаимосвязь экономической и социальной эффективности затрат на содержание персонала.
77. Опишите типичную схему социальной эффективности организации.
78. Аудит бюджета расходов на персонал.

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. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/203112>

2. Кибанов, А. Я. Экономика управления персоналом: учебник / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулова; под ред. А.Я. Кибанова. — Москва: ИНФРА-М, 2019. — 427 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-105970-8. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/991814>

Дополнительная литература

1. Алпатова, Н. Г. Аудит расчетов по оплате труда: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по экономическим и управленческим специальностям / Н.Г. Алпатова, Н.Ю. Шорникова. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 87 с. - ISBN 978-5-238-02098-3. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1028696>

2. 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>

3. 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
ELibrary.ru Научная электронная библиотека www.elibrary.ru
Электронная библиотека Grebennikon.ru www.grebennikon.ru

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

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 практических занятий

Теоретические основы аудита персонала. Анализ трудовых показателей как основа аудита персонала. Аудит рабочих мест

План

1. Анализ численности персонала и фондов времени.
2. Анализ производительности и оплаты труда.
3. Анализ средств социального развития.
4. Общий анализ труда, оплаты и социального развития организации.
5. Аудит производительности рабочих мест.
6. Аудит укомплектованности персоналом.
7. Аудит развития персонала.

Методика активизации процесса обучения:

а) проблемное сообщение и (или) беседа по вопросу: «Значение анализа трудовых показателей для аудита персонала»;

б) блиц-опрос относительно содержания анализа ресурсов, затрат, эффективности и производительности труда, социального развития;

в) мозговая атака относительно высказывания идей об этапах аудита рабочих мест;

г) банк визуального сопровождения: слайды таблиц, рисунков-схем: «Баланс движения кадров», «Баланс рабочего времени одного среднесписочного работника», «Методы измерения производительности труда»; «Этапы процесса стратегического планирования программы управления производительностью труда», «Ресурсная модель живого труда», «Затратная модель живого труда», «Модель эффективности использования затрат труда и его оплаты»;

д) комплекс производственных ситуаций:

- проанализировать баланс движения кадров по приведенным данным;

- проанализировать баланс рабочего времени одного среднесписочного работника по приведенным данным;

- рассчитать показатели использования рабочего времени по приведенным данным;

- проанализировать рост производительности труда вследствие лучшего использования рабочего времени, повышения технического уровня производства по приведенным данным;

- проанализировать затраты на оплату труда по приведенным данным;

- проанализировать уровень и структуру распределения средств фонда социального развития по приведенным данным;
- проанализировать взаимосвязь труда, оплаты и социального развития по приведенным данным;
- выполнить сравнительный анализ производительности рабочих мест по приведенным данным;
- определить количественную оценку личного трудового вклада каждого работника в конечный результат деятельности подразделения, организации по приведенным данным;
- определить потребность в обучении персонала на равные организации по приведенным данным.

Основная литература

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. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/203112>

Кибанов, А. Я. Экономика управления персоналом : учебник / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулова ; под ред. А.Я. Кибанова. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 427 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-105970-8. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/991814>

Аудит найма, освобождений и вознаграждений.

План

1. Оценка стоимости найма и затрат на адаптацию персонала
2. Миссия и направления аудита найма персонала.
3. Аудит увольнений персонала.
4. Цель и направления аудита вознаграждений.
5. Цель и направления аудита соответствия.
6. Миссия аудита эффективности вознаграждений.
7. Направления и миссия стратегического аудита вознаграждений.

Методики активизации процесса обучения:

а) проблемное сообщение и (или) беседа по вопросу: «Факторы успешности найма персонала»;

б) мозговая атака относительно высказывания идей о стоимости найма персонала, затраты на адаптацию, факторы текучести кадров, основные причины освобождения работников по собственному желанию;

в) на основе карточек самоконтроля провести самоанализ знаний относительно методики расчета показателей движения кадров;

г) комплекс производственных ситуаций:

- оценить соответствие политики найма персонала стратегии организации по приведенным данным;

- по приведенным данным выбрать факторы благосклонности к организации;

- определить показатели движения кадров по предприятию по приведенным данным;

- определить текучесть кадров работников предприятия по приведенным данным.

Основная литература

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. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/203112>

Кибанов, А. Я. Экономика управления персоналом: учебник / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулова ; под ред. А.Я. Кибанова. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 427 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-105970-8. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/991814>

Дополнительная литература

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>

Аудит условий труда, безопасности и здоровья.

План

1. Источники информации для аудита условий труда, безопасности и здоровья.
2. Причины возникновения несчастных случаев. Случайности.
3. Опасные условия. Опасные действия.
4. Модель изучения стрессов на работе.
5. Самодиагностика рабочих условий персонала.
6. Этапы аудита самодиагностики рабочих условий персонала.

Литература:

Основная литература

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. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/203112>

Кибанов, А. Я. Экономика управления персоналом : учебник / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулова ; под ред. А.Я. Кибанова. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 427 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-105970-8. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/991814>

Затраты на персонал и их планирование. Контроллинг

План

1. Классификация и структура затрат на персонал.
2. Регулирование и измерение затрат на персонал.
3. Планирование затрат на персонал и его связь с критериями эффективности.
4. Показатели управления затратами на содержание персонала.
5. Оценка прибыльности инвестиций в персонал.
6. Взаимосвязь экономической и социальной эффективности затрат на содержание персонала.

Методика активизации процесса обучения:

а) экономический диктант по вопросу: «Классификация затрат на персонал по разным признакам»;

б) проблемное сообщение и беседа по вопросу: «Регулирование затрат на персонал»;

в) по карточкам самоконтроля провести самоанализ знаний относительно методов измерения затрат на персонал;

г) блиц-опрос относительно сущности контроллинга выполнения бюджета предприятия по доходам, затратам, анализу выявленных отклонений от запланированных показателей;

д) комплекс производственных ситуаций:

- рассчитать показатели затрат на содержание персонала (рабочую силу) по приведенным данным;

- определить пути снижения затрат на содержание персонала по приведенным данным;

- определить прибыльность инвестиций в персонал по приведенным данным;
- рассчитать показатели, характеризующие эффект от реализации системы мероприятий по управлению персоналом;
- определить индикаторы экономической эффективности затрат на персонал.

Основная литература

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. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/203112>

Кибанов, А. Я. Экономика управления персоналом : учебник / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулова ; под ред. А.Я. Кибанова. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 427 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-105970-8. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/991814>

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>

Анализ затрат на персонал.

План

Раздел 5. Анализ затрат на персонал

1. Показатели затрат на содержание персонала (рабочую силу).
2. Доля затрат на персонал в объеме реализации. Затраты на одного работника. Затраты на единицу продуктивного времени.
3. Управление затратами на содержание персонала: через численность персонала, бюджет затрат, на которые можно влиять, через постановку задачи в организации.
4. Методы снижения затрат на содержание персонала
5. Оценка прибыльности инвестиций в персонал.
6. 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.
7. Показатели, характеризующие эффект от реализации системы мероприятий по управлению персоналом.

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. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/203112>

2. Кибанов, А. Я. Экономика управления персоналом : учебник / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулова ; под ред. А.Я. Кибанова. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 427 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-105970-8. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/991814>

9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ

9.3. Иные материалы

Приложение 1. Аннотация
рабочей программы дисциплины

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Аудит персонала» является дисциплиной по выбору вариативной части учебного плана по направлению 38.03.03 – «Управление персоналом».

Целью дисциплины является формирование системы теоретических и практических знаний по оценке деятельности экономического субъекта в сфере труда и трудовых отношений, а также разработка на основе результатов проверок предложений по оптимизации организации трудовой деятельности и трудовых отношений экономическим субъектом.

Основные задачи дисциплины:

- изучение порядка аудита и контроллинга персонала;
- изучение отечественного и зарубежного опыта по аудиту и контроллингу персонала;
- получение знаний не только теоретического и прикладного характера, но и формирование определенных умений, навыков относительно экспертизы систем управления персоналом.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций в области проектной деятельности:

– УК-2.1 - анализирует имеющиеся ресурсы и ограничения, оценивает и выбирает оптимальные способы решения поставленных задач

В результате изучения курса студент должен:

Знать:

- теорию и практику аудита и контроллинга персонала организации;

Уметь:

- проводить экспертизу состояния управления персоналом,

Владеть:

- важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

