Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Сибирский государственный индустриальный университет»

Кафедра менеджмента и отраслевой экономики

УТВЕРЖДАЮ
Директор института экономики и менеджмента
_____ В.В. Шипунова
подпись
«____» _____ 20___ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Аудит персонала

38.03.03 «Управление персоналом»
(направленность (профиль): «Управление персоналом организации»)

Квалификация выпускника
Бакалавр

Форма обучения
Очно-заочная форма

Срок обучения: 4 года 6 месяцев

Год начала подготовки 2023

Новокузнецк
2023

СибГИУ
Подлинник электронного документа хранится в системе электронного согласования документов СибГИУ
ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭП
Сертификат: 861a8d56fc2cfb6de53bd665403c592fd02b1419
Владелец: Ректор Юрьев Алексей Борисович
Действителен: с 12 февраля 2024 г. по 7 мая 2025 г.
Дата и время: 01-03-2024 01:42:47 ПРОВЕРИТЬ ПОДПИСЬ

1 Цели и задачи освоения учебной дисциплины

Целями учебной дисциплины являются:

– формирование комплексного представления о задачах, направлениях и методах диагностики управления персоналом;
– приобретение комплекса знаний, умений и навыков по экономическому анализу, контролю и принятию решений в сфере социально-трудовых отношений, возникающих в организации, и составлению комплексной объективной оценки (аудиторского заключения) состояния трудовых ресурсов организации, выявлению недостатков, упущений, отклонений от установленных законом стандартов и разработке на этой основе конструктивных предложений по улучшению ситуации в данной области.

Задачами учебной дисциплины являются:

– углубление теоретических знаний в области экономики труда и управления персоналом путем использования средств экономического анализа и аудита;
– овладение основами методологии аудита применительно к решению проблем управления персоналом на микроуровне;
– приобретение базовых навыков практической работы по сбору реальных фактических материалов, их комплексной оценке, анализу и систематизации в части, касающейся решения социально-трудовых проблем организации.

2 Место учебной дисциплины в структуре ООП по направлению подготовки (специальности)

Учебная дисциплина относится к учебным дисциплинам части, формируемой участниками образовательных отношений **Блока 1 «Дисциплины (модули)»** ООП по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 «Управление персоналом».

Учебная дисциплина базируется на предварительном усвоении обучающимися учебных дисциплин:

– Кадровая политика и кадровое планирование;
– Компетентностный подход в управлении персоналом;
– Анализ трудовых показателей;
– Мотивация и стимулирование трудовой деятельности;
– Экономика управления персоналом;
– Оценка и развитие персонала;
– Экономика труда;
– Организация и нормирование труда;
– Управление персоналом организации;
– Рынок труда;
– Документационное обеспечение управления персоналом;
– Трудовое право;

– Демография.

Учебная дисциплина дополняет знания, умения и навыки, получаемые по одновременно изучаемым и последующим дисциплинам:

– Современные технологии рекрутмента;
– Современные технологии управления персоналом;
– Кадровые технологии на современном этапе;
– Кадровый консалтинг;
– Основы управленческого консультирования;
– Антикризисное управление персоналом;
– Проектная деятельность 3;
– Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы.

3 Планируемые результаты обучения по учебной дисциплине

Процесс изучения учебной дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

– Профессиональные компетенции

Наименование категории (группы) ПК	Код и наименование ПК	Код и наименование индикатора достижения ПК	Планируемые результаты обучения
	ПК-1: Способен осуществлять деятельность по обеспечению персоналом с учетом особенностей рынка труда, целей и структуры организации	ПК-1.3 Осуществляет оценку соответствия кандидатов требованиям вакантной должности и иным требованиям организации (профессии, специальности)	– знать: методы оценки соответствия кандидатов требованиям вакантной должности и иным требованиям организации (профессии, специальности). – уметь: выявлять и интерпретировать наиболее острые проблемы найма персонала, находить пути их решения. – владеть: навыками интерпретации полученных результатов оценки соответствия кандидатов требованиям вакантной должности и иным требованиям организации

			(профессии, специальности); навыками анализа показателей, характеризующих эффективность действующей системы найма персонала.
	ПК-2: Способен осуществлять деятельность по оценке и аттестации персонала для принятия решений по его развитию	ПК-2.1 Определяет ресурсы, средства и методы проведения оценки и аттестации персонала	– знать: основы методологии аудита оценки и аттестации персонала. – уметь: выявлять и интерпретировать наиболее острые кадровые проблемы, находить пути их решения и разрабатывать систему мер по их практической реализации. – владеть: методами и навыками поиска кадровых решений.
	ПК-3: Способен осуществлять деятельность по организации и проведению мероприятий, направленных на развитие персонала	ПК-3.3 Анализирует эффективность мероприятий по развитию персонала организации	– знать: содержание аудита развития персонала. – уметь: оценивать параметры развития и обучения персонала, эффект мероприятий по развитию персонала . – владеть: навыками сопоставления значений показателей управления персоналом текущего и предыдущего периода, анализа причин изменений; навыками оценки состояния работы с кадровым резервом.
	ПК-4: Способен осуществлять деятельность по совершенствованию	ПК-4.1 Выявляет резервы повышения производительности труда и качества	– знать: показатели производительности труда, факторы, влияющие на

	организации труда и оплаты персонала	нормирования труда	производительность труда, содержание аудита производительности труда и качества нормирования труда. – уметь: анализировать производительность труда и выполнение норм труда, их динамику. – владеть: навыками анализа трудовых показателей и выявления причин отклонений; выявления резервов повышения эффективности использования трудовых ресурсов организации.
		ПК-4.2 Разрабатывает предложения по изменению условий и оплаты труда персонала	– знать: виды издержек на рабочую силу, факторы, влияющие на фонд заработной платы, задачи и содержание аудита вознаграждений персонала. – уметь: анализировать структуру фонда оплаты труда, проводить факторный анализ изменения фонда заработной платы. – владеть: навыками обоснования мероприятий по улучшению экономических показателей организации в контексте управления персоналом.
		ПК-4.3 Определяет	– знать: сущность,

		эффективность функционирования системы организации и нормирования труда	миссию, цель, основные этапы аудита условий и безопасности труда. – уметь: оценивать эффективность мероприятий по улучшению условий и безопасности труда. – владеть: навыками анализа эффективности основных подсистем системы управления персоналом.

– Универсальные компетенции

Наименование категории (группы) УК	Код и наименование УК	Код и наименование индикатора достижения УК	Планируемые результаты обучения
Системное и критическое мышление	УК-1: Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.2 Находит, критически анализирует и выбирает информацию, необходимую для решения поставленной задачи и предлагает варианты решения задачи на основе системного подхода	– знать: источники информации, необходимые для проведения кадрового аудита. – уметь: использовать источники экономической, социальной, управленческой информации; анализировать и интерпретировать статистические данные организации. – владеть: навыками поиска и сбора информации для принятия обоснованных кадровых решений.

4 Объем и содержание учебной дисциплины

Учебные занятия по учебной дисциплине проводятся в форме контактной работы и в форме самостоятельной работы обучающихся.

Контактная работа включает в себя занятия лекционного типа (лекции), занятия семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы), промежуточную аттестацию обучающихся и иные формы взаимодействия обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации ООП на иных условиях, в том

числе при проведении промежуточной аттестации обучающихся. Контактная работа может проводиться с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

Объем учебной дисциплины

Семестр / курс		***ИТОГО***	***8 семестр***
Форма промежуточной аттестации			*экзамен, зачет с оценкой по КР*
Трудоёмкость	*академ. час.*	***144***	*144*
	зачетных единиц	***4***	*4*
Лекции, *академ. час.*		***8***	*8*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Лабораторные работы, *академ. час.*		***0***	*0*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Практические занятия, *академ. час.*		***8***	*8*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Курсовая работа, *академ. час.*		***36***	*36*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Консультации, *академ. час.*		***0***	*0*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Самостоятельная работа, *академ. час.*		***65***	*65*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Контроль, *академ. час.*		***27***	*27*
в форме практической подготовки		***0***	*0*

Содержание учебной дисциплины

Раздел 1 Методология аудита персонала (Понятие, объект, предмет, цели и задачи аудита персонала. Классификация аудита персонала: текущий, оперативный, панельный, полный, локальный, тематический, комплексный, выборочный, стратегический, управленческий, тактический, внешний, внутренний аудит. Аудит персонала в организационно-техническом и социально-психологическом аспекте. Экономический аспект аудита персонала. Основные параметры аудита персонала. Главные области аудита персонала. Методы проведения аудита персонала: интервью, анкетные опросы и обзор отношений, анализ отчетов, внешняя информация, эксперименты в области управления персоналом. Аудиторское заключение);

Раздел 2 Аудит рабочих мест (Аудит рабочих мест. Его составные части: аудит производительности труда, аудит укомплектованности персоналом, аудит развития должности, стратегический аудит рабочих мест. Аудит производительности труда как основа аудита рабочих мест. Связь аудита производительности труда с аудитом организации и нормирования труда. Цель аудита организации труда. Источники информации, используемые при анализе организации труда. Показатели организации труда. Цель аудита нормирования труда на предприятии.

Оценка охвата нормированием. Оценка качества норм, применяемых на предприятии);

Раздел 3 Аудит найма и увольнений (Цель аудита найма. Прямые и косвенные затраты на подбор и отбор персонала. Стоимость найма. Затраты на адаптацию работника. Анализ затрат и результативности набора персонала. Анализ затрат и выгод, приносимых решениями по отбору. Ошибки при подборе персонала. Цель аудита увольнений. Текучесть кадров. Анализ коэффициентов интенсивности оборота по приему и выбытию, текучести и замещения, постоянства кадров. Факторы, влияющие на увольнение по собственному желанию. Баланс движения кадров);

Раздел 4 Аудит вознаграждений (Аудит вознаграждений. Цель аудита вознаграждений. Оценка эффективности всех видов вознаграждений);

Раздел 5 Аудит условий и безопасности труда (Аудит условий труда, безопасности и здоровья. Цель аудита условий труда. Содержание аудита условий и безопасности труда).

5 Перечень тем лекций

№ раздела / темы дисциплины	Темы лекций	Трудоемкость, *академ.час*	
		всего	**в форме практической подготовки**
Раздел 1.	Методология аудита персонала	2	
Раздел 2.	Аудит рабочих мест	2	
Раздел 3.	Аудит найма и увольнений	2	
Раздел 4.	Аудит вознаграждений	1	
Раздел 5.	Аудит условий и безопасности труда	1	
Итого:		**8**	**0**

6 Перечень тем практических занятий (семинаров)

№ раздела / темы дисциплины	Темы практических занятий (семинаров)	Трудоемкость, *академ.час*	
		всего	**в форме практической подготовки**
Раздел 1.	Этапы проведения аудита персонала. Аудиторское заключение	1	
Раздел 2.	Аудит производительности труда	2	
Раздел 3.	Анализ затрат и результативности набора персонала; анализ движения кадров	2	

Раздел 4.	Анализ эффективности вознаграждений	2	
Раздел 5.	Оценка эффективности мероприятий по улучшению условий и безопасности труда	1	
Итого:		**8**	**0**

7 Перечень тем лабораторных работ

№ раздела / темы дисциплины	**Темы лабораторных работ**	**Трудоемкость, *академ.час***	
		всего	**в форме практической подготовки**
	Отсутствуют		
Итого:		**0**	**0**

8 Перечень тем курсовых работ (проектов)

№ раздела / темы дисциплины	**Темы курсовых работ (проектов)**	**Трудоемкость, *академ.час***	
		всего	**в форме практической подготовки**
Раздел 1; Раздел 2; Раздел 3; Раздел 4; Раздел 5.	1 Место аудита персонала в системе управления персоналом организации 2 Аудит работы кадровой службы организации 3 Методология аудита персонала 4 Анализ трудовых показателей как основа аудита персонала 5 Аудит рабочих мест 6 Аудит организации труда 7 Аудит найма и увольнений 8 Анализ эффективности использования трудового потенциала 9 Анализ системы планирования количественной и качественной потребности в персонале 10 Анализ вознаграждений персонала 11 Анализ интеллектуального капитала 12 Аудит нормирования	36	

	труда рабочих 13 Аудит нормирования труда руководителей, специалистов и служащих 14 Аудит производительности труда 15 Аудит условий труда персонала 16 Кадровый контроллинг в организации 17 Аудит развития персонала 18 Исследование затрат на персонал 19 Бюджетирование расходов на персонал 20 Аудит использования рабочего времени		
Итого:		**36**	**0**

9 Виды самостоятельной работы

№ раздела / темы дисциплины	**Виды самостоятельной работы**	**Трудоемкость, *академ.час***	
		всего	**в форме практической подготовки**
Раздел 1.	1. Изучение лекционного материала; 2. Изучение теоретического материала; 3. Подготовка к практическому занятию; 4. Прохождение тестирования.	16	
Раздел 2.	1. Изучение лекционного материала; 2. Изучение теоретического материала; 3. Подготовка к практическому занятию; 4. Прохождение тестирования.	16	
Раздел 3.	1. Изучение лекционного материала; 2. Изучение теоретического материала; 3. Подготовка к практическому занятию; 4. Прохождение	12	

	тестирования.		
Раздел 4.	1. Изучение лекционного материала; 2. Изучение теоретического материала; 3. Подготовка к практическому занятию; 4. Прохождение тестирования.	11	
Раздел 5.	1. Изучение лекционного материала; 2. Изучение теоретического материала; 3. Подготовка к практическому занятию.	10	
Курсовая работа	*Выполнение курсовой работы*	36	0
Контроль	*Подготовка к экзамену*	27	
Итого:		**128**	**0**

10 Учебно-методическое и информационное обеспечение учебной дисциплины

а) литература:

1 Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебник для вузов / Л. В. Фотина [и др.] ; под ред. Л. В. Фотиной. — Москва : Юрайт, 2022. — 478 с. — ISBN 978-5-534-14732-2. – URL: https://urait.ru/bcode/496698 (дата обращения: 26.04.2023);

2 Хруцкий, В. Е. Оценка персонала. Сбалансированная система пока-зателей : учебное пособие для вузов / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев, Р. В. Хруцкий. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Юрайт, 2022. — 208 с. — ISBN 978-5-534-06638-8. – URL: https://urait.ru/bcode/491529 (дата обращения: 26.04.2023);

3 Митрофанова, Е. А. Управление персоналом: теория и практика. Аудит, контроллинг и оценка расходов на персонал : учебно-методическое пособие / Митрофанова Е.А., Софиенко А.В., Кибанов А.Я. – Москва : Проспект, 2013. – 80 с. – ISBN 978-5-392-09930-6. – URL: http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392099306.html (дата обращения: 26.04.2023);

4 Алиев, И. М. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юрайт, 2022. — 486 с. — (Высшее образова-ние). — ISBN 978-5-534-11318-1. – URL: https://urait.ru/bcode/495709 (дата обращения: 26.04.2023);

5 Кургаева, Ж. Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебно-методическое пособие / Кургаева Ж. Ю. - Казань : КНИТУ, 2017. - 96 с. - ISBN 978-5-7882-2161-8. – URL: https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785788221618.html (дата обращения: 26.04.2023);

6 Беликова, И. П. Оценка и контроллинг персонала : учебное пособие / И. П. Беликова. — Ставрополь : СтГАУ, 2021. — 68 с. – URL: https://e.lanbook.com/book/245885 (дата обращения: 26.04.2023).

б) ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

1 Консультант студента : электронно-библиотечная система / ООО «КОНСУЛЬТАНТ СТУДЕНТА». – Москва, [200 –]. – URL: http://www.studentlibrary.ru. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

2 ЛАНЬ : электронно-библиотечная система : [коллекция «Инженерно-технические науки»] / ООО «Издательство ЛАНЬ». – Санкт-Петербург, [200 –]. – URL: http://e.lanbook.com. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

3 НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ БИБЛИОТЕКА eLIBRARY.RU : база данных / ООО «НЭБ». – Москва, [200 –]. – URL: http://elibrary.ru. – Режим доступа: по подписке;

4 Национальная электронная библиотека (НЭБ) : информационная система / ФГБУ «РГБ». – Москва, [2015 –]. – URL: http://rusneb.ru. – Режим доступа: по подписке;

5 Образовательная платформа ЮРАЙТ / ООО «Электронное издательство ЮРАЙТ». – Москва, [200 –]. – URL: https://urait.ru. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

6 Университетская библиотека онлайн : электронно-библиотечная система / ООО «Директ-Медиа». – Москва, [200 –]. – URL: https://biblioclub.ru. – Режим доступа: для авторизир. пользователей. – URL: http://www.biblioclub.ru;

7 Электронная библиотека // Научно-техническая библиотека СибГИУ : сайт. – Новокузнецк, [200 –]. – URL: http://library.sibsiu.ru/LibrELibraryFullText.asp. – Режим доступа: для авторизир. пользователей. – URL: https://library.sibsiu.ru/LibrELibraryFullText.asp;

8 Электронные периодические издания ИВИС : универсальная база данных / ООО «ИВИС». – Москва, [200 –]. – URL: http://eivis.ru. – Режим доступа: по подписке;

9 Электронный каталог : сайт / Научно-техническая библиотека СибГИУ. – Новокузнецк, [199 –]. – URL: http://libr.sibsiu.ru. – URL: https://libr.sibsiu.ru.

в) лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение:

– Adobe Acrobat Reader;

– Kaspersky Endpoint Security;

– Сервис поиска текстовых заимствований Руконтекст.

г) базы данных и информационно-справочные системы:

1 ГАРАНТ : справочно-правовая система / ООО «Правовой центр «Гарант». – Кемерово, [200 –]. – Режим доступа: компьютерная сеть Сиб. гос. индустр. ун-та.;

2 КонсультантПлюс : справочно-правовая система / ООО «Информационный центр АНВИК». – Новокузнецк, [199 –]. – Режим доступа: компьютерная сеть библиотеки Сиб. гос. индустр. ун-та.;

3 Техэксперт : информационно-справочная система / ООО «Группа компаний «Кодекс». – Кемерово, [200 –]. – Режим доступа: компьютерная сеть Сиб. гос. индустр. ун-та.

11 Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины

Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины включает учебные аудитории, оснащенные оборудованием, компьютерной техникой, и техническими средствами обучения, в том числе:

- учебную аудиторию для проведения занятий лекционного типа, оборудованную учебной доской, экраном и мультимедийным проектором;
- учебную аудиторию для проведения занятий семинарского типа (практических занятий), оснащенную учебной доской, экраном и мультимедийным проектором;
- учебную аудиторию (помещения) для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации;
- помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду, научно-техническую библиотеку СибГИУ.

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 «Управление персоналом».

Составитель(и):

заведующий кафедрой Иванова Елена Владимировна (кафедра менеджмента и отраслевой экономики).

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и утверждена на заседании кафедры.

Приложение

Аннотация
рабочей программы дисциплины «Аудит персонала»

по направлению подготовки (специальности)
38.03.03 «Управление персоналом»
(направленность (профиль): «Управление персоналом организации»)
форма обучения – Очно-заочная форма

1 Цели и задачи освоения учебной дисциплины

Целями учебной дисциплины являются:

– формирование комплексного представления о задачах, направлениях и методах диагностики управления персоналом;
– приобретение комплекса знаний, умений и навыков по экономическому анализу, контролю и принятию решений в сфере социально-трудовых отношений, возникающих в организации, и составлению комплексной объективной оценки (аудиторского заключения) состояния трудовых ресурсов организации, выявлению недостатков, упущений, отклонений от установленных законом стандартов и разработке на этой основе конструктивных предложений по улучшению ситуации в данной области.

Задачами учебной дисциплины являются:

– углубление теоретических знаний в области экономики труда и управления персоналом путем использования средств экономического анализа и аудита;
– овладение основами методологии аудита применительно к решению проблем управления персоналом на микроуровне;
– приобретение базовых навыков практической работы по сбору реальных фактических материалов, их комплексной оценке, анализу и систематизации в части, касающейся решения социально-трудовых проблем организации.

2 Место учебной дисциплины в структуре ООП по направлению подготовки (специальности)

Учебная дисциплина относится к учебным дисциплинам части, формируемой участниками образовательных отношений **Блока 1 «Дисциплины (модули)»** ООП по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 «Управление персоналом».

Учебная дисциплина базируется на предварительном усвоении обучающимися учебных дисциплин:

– Кадровая политика и кадровое планирование;
– Компетентностный подход в управлении персоналом;
– Анализ трудовых показателей;

– Мотивация и стимулирование трудовой деятельности;
– Экономика управления персоналом;
– Оценка и развитие персонала;
– Экономика труда;
– Организация и нормирование труда;
– Управление персоналом организации;
– Рынок труда;
– Документационное обеспечение управления персоналом;
– Трудовое право;
– Демография.

Учебная дисциплина дополняет знания, умения и навыки, получаемые по одновременно изучаемым и последующим дисциплинам:

– Современные технологии рекрутмента;
– Современные технологии управления персоналом;
– Кадровые технологии на современном этапе;
– Кадровый консалтинг;
– Основы управленческого консультирования;
– Антикризисное управление персоналом;
– Проектная деятельность 3;
– Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы.

3 Планируемые результаты обучения по учебной дисциплине

Процесс изучения учебной дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

– Профессиональные компетенции

Наименование категории (группы) ПК	Код и наименование ПК	Код и наименование индикатора достижения ПК	Планируемые результаты обучения
	ПК-1: Способен осуществлять деятельность по обеспечению персоналом с учетом особенностей рынка труда, целей и структуры организации	ПК-1.3 Осуществляет оценку соответствия кандидатов требованиям вакантной должности и иным требованиям организации (профессии, специальности)	– знать: методы оценки соответствия кандидатов требованиям вакантной должности и иным требованиям организации (профессии, специальности). – уметь: выявлять и интерпретировать наиболее острые проблемы найма персонала, находить пути их решения. – владеть: навыками

			интерпретации полученных результатов оценки соответствия кандидатов требованиям вакантной должности и иным требованиям организации (профессии, специальности); навыками анализа показателей, характеризующих эффективность действующей системы найма персонала.
	ПК-2: Способен осуществлять деятельность по оценке и аттестации персонала для принятия решений по его развитию	ПК-2.1 Определяет ресурсы, средства и методы проведения оценки и аттестации персонала	– знать: основы методологии аудита оценки и аттестации персонала. – уметь: выявлять и интерпретировать наиболее острые кадровые проблемы, находить пути их решения и разрабатывать систему мер по их практической реализации. – владеть: методами и навыками поиска кадровых решений.
	ПК-3: Способен осуществлять деятельность по организации и проведению мероприятий, направленных на развитие персонала	ПК-3.3 Анализирует эффективность мероприятий по развитию персонала организации	– знать: содержание аудита развития персонала. – уметь: оценивать параметры развития и обучения персонала, эффект мероприятий по развитию персонала . – владеть: навыками сопоставления значений показателей управления персоналом текущего и предыдущего

			периода, анализа причин изменений; навыками оценки состояния работы с кадровым резервом.
	ПК-4: Способен осуществлять деятельность по совершенствованию организации труда и оплаты персонала	ПК-4.1 Выявляет резервы повышения производительности труда и качества нормирования труда	– знать: показатели производительности труда, факторы, влияющие на производительность труда, содержание аудита производительности труда и качества нормирования труда. – уметь: анализировать производительность труда и выполнение норм труда, их динамику. – владеть: навыками анализа трудовых показателей и выявления причин отклонений; выявления резервов повышения эффективности использования трудовых ресурсов организации.
		ПК-4.2 Разрабатывает предложения по изменению условий и оплаты труда персонала	– знать: виды издержек на рабочую силу, факторы, влияющие на фонд заработной платы, задачи и содержание аудита вознаграждений персонала. – уметь: анализировать структуру фонда оплаты труда, проводить факторный анализ изменения фонда заработной платы. – владеть: навыками обоснования

			мероприятий по улучшению экономических показателей организации в контексте управления персоналом.
		ПК-4.3 Определяет эффективность функционирования системы организации и нормирования труда	– знать: сущность, миссию, цель, основные этапы аудита условий и безопасности труда. – уметь: оценивать эффективность мероприятий по улучшению условий и безопасности труда. – владеть: навыками анализа эффективности основных подсистем системы управления персоналом.

– Универсальные компетенции

Наименование категории (группы) УК	Код и наименование УК	Код и наименование индикатора достижения УК	Планируемые результаты обучения
Системное и критическое мышление	УК-1: Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.2 Находит, критически анализирует и выбирает информацию, необходимую для решения поставленной задачи и предлагает варианты решения задачи на основе системного подхода	– знать: источники информации, необходимые для проведения кадрового аудита. – уметь: использовать источники экономической, социальной, управленческой информации; анализировать и интерпретировать статистические данные организации. – владеть: навыками поиска и сбора информации для принятия обоснованных кадровых решений.

4 Объем учебной дисциплины

Семестр / курс		***ИТОГО***	***8 семестр***
Форма промежуточной аттестации			*экзамен, зачет с оценкой по КР*
Трудоёмкость	*академ. час.*	***144***	*144*
	зачетных единиц	***4***	*4*
Лекции, *академ. час.*		***8***	*8*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Лабораторные работы, *академ. час.*		***0***	*0*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Практические занятия, *академ. час.*		***8***	*8*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Курсовая работа, *академ. час.*		***36***	*36*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Консультации, *академ. час.*		***0***	*0*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Самостоятельная работа, *академ. час.*		***65***	*65*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Контроль, *академ. час.*		***27***	*27*
в форме практической подготовки		***0***	*0*

5 Краткое содержание учебной дисциплины

В структуре учебной дисциплины выделяются следующие основные разделы (темы):

Раздел 1 Методология аудита персонала (Понятие, объект, предмет, цели и задачи аудита персонала. Классификация аудита персонала: текущий, оперативный, панельный, полный, локальный, тематический, комплексный, выборочный, стратегический, управленческий, тактический, внешний, внутренний аудит. Аудит персонала в организационно-техническом и социально-психологическом аспекте. Экономический аспект аудита персонала. Основные параметры аудита персонала. Главные области аудита персонала. Методы проведения аудита персонала: интервью, анкетные опросы и обзор отношений, анализ отчетов, внешняя информация, эксперименты в области управления персоналом. Аудиторское заключение);

Раздел 2 Аудит рабочих мест (Аудит рабочих мест. Его составные части: аудит производительности труда, аудит укомплектованности персоналом, аудит развития должности, стратегический аудит рабочих мест. Аудит производительности труда как основа аудита рабочих мест. Связь аудита производительности труда с аудитом организации и нормирования труда. Цель аудита организации труда. Источники информации, используемые при анализе организации труда. Показатели организации труда. Цель аудита нормирования труда на предприятии. Оценка охвата нормированием. Оценка качества норм, применяемых на предприятии);

Раздел 3 Аудит найма и увольнений (Цель аудита найма. Прямые и косвенные затраты на подбор и отбор персонала. Стоимость найма. Затраты на адаптацию работника. Анализ затрат и результативности

набора персонала. Анализ затрат и выгод, приносимых решениями по отбору. Ошибки при подборе персонала. Цель аудита увольнений. Текучесть кадров. Анализ коэффициентов интенсивности оборота по приему и выбытию, текучести и замещения, постоянства кадров. Факторы, влияющие на увольнение по собственному желанию. Баланс движения кадров);

Раздел 4 Аудит вознаграждений (Аудит вознаграждений. Цель аудита вознаграждений. Оценка эффективности всех видов вознаграждений);

Раздел 5 Аудит условий и безопасности труда (Аудит условий труда, безопасности и здоровья. Цель аудита условий труда. Содержание аудита условий и безопасности труда).

6 Составитель(и):

заведующий кафедрой Иванова Елена Владимировна (кафедра менеджмента и отраслевой экономики).