

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА (МИИТ)»

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ИЭФ



Ю.И. Соколов

25 мая 2018 г.

Кафедра «Экономика труда и управление человеческими ресурсами»

Автор Самраилова Екатерина Константиновна, д.пол.н., профессор

АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

«Аудит и контроллинг персонала»

Направление подготовки:	<u>38.03.03 – Управление персоналом</u>
Профиль:	<u>Кадровая безопасность</u>
Квалификация выпускника:	<u>Бакалавр</u>
Форма обучения:	<u>очная</u>

<p style="text-align: center;">Одобрено на заседании Учебно-методической комиссии института Протокол № 7 21 мая 2018 г. Председатель учебно-методической комиссии</p>  <p style="text-align: right;">М.В. Ишханян</p>	<p style="text-align: center;">Одобрено на заседании кафедры</p> <p style="text-align: center;">Протокол № 20 15 мая 2018 г. Заведующий кафедрой</p>  <p style="text-align: right;">И.А. Епишкин</p>
--	--

Москва 2018 г.

1. Цели освоения учебной дисциплины

Целями освоения учебной дисциплины «Аудит и контроллинг персонала» в соответствии с требованиями ФГОС ВПО 3-го поколения являются формирование у обучающегося следующего состава компетенций: ПК-60.

Дисциплина нацелена на подготовку студентов к:

- освоению теоретических основ аудита и контроллинга персонала;
- умению применять на практике современные технологии аудита и контроллинга персонала в организации.

Задачами освоения дисциплины «Аудит и контроллинг персонала» являются:

- получение студентами необходимого объема знаний по анализу и контроллингу персонала с использованием традиционных методов и методов экономико-математического моделирования;
- формирование у студентов комплексного представления о задачах, направлениях и методах диагностики использования персонала;
- овладение основными принципами осуществления аудита и контроллинга эффективности использования персонала;
- приобретение студентами навыков практической работы по сбору информации об исследуемых показателях и процессах, ее анализ;
- выявление недостатков, упущений, отклонений от законодательства Российской Федерации и установленных стандартов эффективного использования персонала;
- составление комплексной объективной оценки (аудиторского заключения) состояния социально-трудовой сферы организации и разработка на этой основе конструктивных предложений по улучшению ситуации в области управления персоналом.

2. Место учебной дисциплины в структуре ОП ВО

Учебная дисциплина "Аудит и контроллинг персонала" относится к блоку 1 "Дисциплины (модули)" и входит в его вариативную часть.

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ПК-2	знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике
ПК-7	знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала

4. Общая трудоемкость дисциплины составляет

4 зачетные единицы (144 ак. ч.).

5. Образовательные технологии

Приводится описание образовательных технологий, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения модуля (дисциплины). В процессе освоения дисциплины «Аудит и контроллинг персонала» используются следующие

образовательные технологии: 1. Стандартные методы обучения: • лекции с использованием мультимедийных презентаций; • семинарские занятия, на которых обсуждаются основные теории, инструменты аудита и контроллинга; • расчетно-аналитические задания; • обзор материалов периодической печати; • самостоятельная работа студента; • консультации преподавателя. 2. Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий: • лекции в диалоговом режиме; • групповые дискуссии; • моделирование и решение конкретных ситуационных задач; • тестирование; • обсуждение самостоятельно проработанных тем. Для подготовки и организации интерактивных занятий можно использовать возможности сайта кафедры, а также сайты Интернета. Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, в целом по дисциплине составляет 54% аудиторных занятий. Занятия лекционного типа составляют 23% аудиторных занятий, что соответствует п. 7.3. ФГОС ВПО по направлению подготовки 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ (квалификация (степень) «Бакалавр»). Специфика сочетания методов и форм организации обучения отражается в матрице (см. табл.) Перечень методов обучения и форм организации обучения может быть расширен. Методы и формы организации обучения (ФОО) Методы и формы активизации деятельности Виды учебной деятельности ЛК Семинар СРС Дискуссия x x ИТ-методы x x x Командная работа x Разбор кейсов x Опережающая СРС x Индивидуальное обучение x x Проблемное обучение x x Обучение на основе опыта x Для достижения поставленных целей преподавания дисциплины реализуются следующие средства, способы и организационные мероприятия: ? изучение теоретического материала дисциплины на лекциях с использованием компьютерных технологий; ? самостоятельное изучение теоретического материала дисциплины с использованием Internet-ресурсов, информационных баз, методических разработок, специальной учебной и научной литературы; ? закрепление теоретического материала при проведении тренингов, выполнения проблемно-ориентированных, поисковых, творческих заданий. .

6. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

РАЗДЕЛ 1

Теоретические основы аудита и контроллинга персонала

Тема: Основные концепции, понятия, принципы, методы и направления аудита и контроллинга персонала. Основные концепции, понятия, принципы, методы и направления аудита человеческих ресурсов. Содержание работы по управлению персоналом. Анализ трудовых показателей как основа аудита человеческих ресурсов. Место аудита человеческих ресурсов в системе управления персоналом организации.

Тема: Анализ трудовых показателей как основа 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. Показатели сравнительной напряженности труда по численности, степени использования кадров подразделения (участка, цеха, производства, отдела). Стоимость трудового потенциала предприятия.

Тема: Аудит кадровой политики. 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. Показатели сравнительной напряженности труда по численности, степени использования кадров подразделения (участка, цеха, производства, отдела). Стоимость трудового потенциала предприятия.

Тема: Аудит рабочих мест. Аудит производительности. Сравнительный анализ производительности рабочих мест. Методы измерения производительности труда. Программы управления производительностью труда. Изучение проблем роста производительности. Аудит использования рабочего времени. Показатели эффективности использования рабочего времени.

Аудит укомплектованности персоналом. Функциональный анализ рабочего процесса. Должностное анкетирование. Параметры количественной оценки рабочих должностей. Оценка сложности работы (определение разряда сложности работ). Оценка объединения индивидуальной и коллективной работы в организации. Количественная оценка личного трудового вклада каждого работника в конечный результат. Оценка правильности применения этих показателей.

Тема: Аудит найма и отбора персонала. Аудит найма. Факторы успешности найма персонала. Показатели оценки выполнения функции подбора кадров. Оценка качества набранных работников. Стоимость найма. Затраты, связанные с наймом персонала: зарплата, другие затраты, отвечающие прямым затратам, затраты на функционирование административных служб по найму.

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 работников по собственному желанию.

Тема: Аудит обучения персонала. Аудит обучения персонала. Аудит управления деловой карьерой. Аудит социально-трудовых отношений. Аудит организационной культуры. социально-психологического климата в коллективе.

Тема: Аудит работы служб управления персоналом. Оценка текучести кадров и абсентеизм. Затраты на текучесть кадров. Отрицательные и положительные функции текучести кадров. Абсолютные и относительные показатели текучести кадров. Оценка причин текучести кадров. Затраты на абсентеизм. Показатели абсентеизма. Оценка недовольства и жалоб. Основные направления анализа качества управления персоналом организации.

РАЗДЕЛ 8

Контроллинг системы управления персоналом организации

Тема: Понятие контроллинга и его инструментарий. Кадровый консалтинг. Контроллинг затрат на персонал и их структуры. Применение контроллинга персонала для совершенствования внутрифирменных социально-трудовых отношений.

Тема: Бюджетирование расходов на содержание персонала как инструмент контроллинга. Бюджет расходов на содержание персонала. Разработка бюджетов как инструмент оперативного контроллинга персонала. Методы бюджетирования расходов на персонал.

Тема: Анализ исполнения бюджета расходов на персонал. Особенности бюджетирования расходов на персонал и их роль в повышении эффективности системы управления персоналом организации.

Экзамен