

## **Аннотация к рабочей программе дисциплины «Кадровый аудит, контроллинг и консалтинг»**

Учебный курс «Кадровый аудит, контроллинг и консалтинг» предназначена для студентов направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом.

Дисциплина «Кадровый аудит, контроллинг и консалтинг» включена в состав вариативной части блока «Обязательные дисциплины».

Общая трудоемкость дисциплины составляет 8 зачетных единиц, 288 часов.

Учебным планом предусмотрены лекционные занятия (64 часов), практические занятия (64 часов, в том числе МАО 32 часа), самостоятельная работа студентов (160 часов, в том числе 36 часов на подготовку к экзамену).

Дисциплина реализуется на 4 курсе в 7,8 семестре.

Дисциплина «Кадровый аудит, контроллинг и консалтинг» основывается на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате изучения дисциплин «Управление персоналом организации», и позволяет подготовить студентов к освоению ряда таких дисциплин, как «Управленческий учет и учет персонала».

Содержание дисциплины состоит из двух модулей и охватывает следующий круг вопросов:

1. Современная организация как сложная техническая, экономическая и социальная подсистема. Планирование как стадия процесса управления. Функция организации регулирования управления – создание условий для формирования внутренней культуры организации. Учет и контроль – количественная и качественная оценка и учет результата организации. Четыре блока целей организации: экономические; научно - технические; производственно - коммерческие; социальные. Структура организации: линейная; функциональная; адаптивная. Три этапа стратегии организации. Основные этапы проектирование кадровой политики: нормирование; программирование; мониторинг. Оценка персонала как важнейший

компонент управления. Диагностическое исследование организации сведено к оценке эффективности системы управления. Параметры диагностики уровня квалификации персонала. Диагностика индивидуальных психологических характеристик работников. Управление персоналом как система управленческой деятельности. Проблемные ситуации требуют структуризации процесса принятия решения: постановка проблемы; формирование решений; выбор и реализация решения проблемы. Управленческий аудит и аудит персоналом как новый способ оценки деятельности организации в трудовой сфере. Суть, предмет и основные задачи предмета. Три основных направления аудиторской деятельности: финансовый аудит; государственный аудит; управленческий аудит. Аудит персонала как часть управленческого аудита. Основные направления аудита персонала: организационно технологические; социально – психологические; экономические.

2. Комплексная проверка рабочих мест. Учет и рационализация рабочих мест. Аудит найма. Миссия аудита - как оценка эффективности управления процессом набора и отбора персонала. Цель аудита найма - как экспертиза правильности реализации кадровой политики организации в вопросах подбора и найма персонала. Прямые и косвенные потери в случае ошибок, допущенных в процессе найма. Аспекты найма персонала. Охрана труда -как система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

**Цель** - изучение способов повышения эффективности функционирования системы управления персоналом посредством аудита, изучение теоретических и методических основ кадрового аудита, а также контроллинга в системе управления человеческими ресурсами.

**Задачи:**

- дать представление об аудите, как форме диагностического исследования;

- дать представление об основных направлениях аудита;

- изучить методологию аудита персонала;

- дать навыки практической работы аудитора по персоналу;

- дать представление о контроллинге системы управления персоналом организации;

- изучение внутренних резервов роста конкурентоспособности организации за счет совершенствования системы управления человеческими ресурсами;

- формирование у студента навыков эффективной управленческой деятельности;

- обучение методам анализа кадрового потенциала организации.

Для успешного изучения дисциплины «Кадровый аудит, контроллинг и консалтинг» у обучающихся должны быть сформированы следующие предварительные компетенции:

- знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умение применять их на практике;

- 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;

- владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации;

- знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике;

- знанием основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования.

В результате изучения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие профессиональные компетенции (элементы компетенций):

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции	
ПК-28 знание основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	Знает	основы проведения аудита и контроллинга персонала, знать о важнейших методах экономического и статистического анализа трудовых показателей, методах бюджетирования затрат на персонал
	Умеет	проводить Кадровый аудит, контроллинг и консалтинг и уметь применять их на практике, пользоваться важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал
	Владеет	основами проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал
ПК-21 владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала,	Знает	навыки и методы сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыки получения обратной связи и

навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала		обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала
	Умеет	применять навыки и методы сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыки получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала
	Владеет	навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала

Для формирования вышеуказанной компетенции в рамках дисциплины «Кадровый аудит, контроллинг и консалтинг» применяются следующие методы активного / интерактивного обучения: выполнение тренировочных упражнений, построение аналитических таблиц, блок-схем и диаграмм, выполнение групповых заданий, подготовка докладов и презентаций, выполнение индивидуальных заданий.