

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



Рабочая программа дисциплины (модуля),  
как компонент образовательной программы  
высшего образования - программы бакалавриата  
по направлению подготовки  
38.03.03 Управление персоналом,  
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)  
Тимониным В.С.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**Контроллинг и аудит персонала**

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Управление персоналом организации

Форма обучения: Очная

Рабочая программа дисциплины (модуля) в виде  
электронного документа выгружена из единой  
корпоративной информационной системы управления  
университетом и соответствует оригиналу

Простая электронная подпись, выданная РУТ (МИИТ)  
ID подписи: 84716  
Подписал: заведующий кафедрой Письменная Анна  
Борисовна  
Дата: 01.06.2025

## 1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Целью освоения дисциплины (модуля) являются:

- изучение студентами основ контроллинга и аудита персонала.

Задачами дисциплины (модуля) являются:

- формирование навыков по организации и проведения контроллинга персонала;
- формирование навыков по организации и проведения аудита персонала.

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).

Перечень формируемых результатов освоения образовательной программы (компетенций) в результате обучения по дисциплине (модулю):

**ОПК-2** - Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом;

**ОПК-4** - Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет;

**ПК-2** - Способен организовать и провести оценку и аттестацию персонала.

Обучение по дисциплине (модулю) предполагает, что по его результатам обучающийся будет:

### **Знать:**

- основные направления и процедуры контроллинга и аудита персонала;
- методы диагностики персонала организации;
- методы оптимизации кадровой работы по результатам аудита персонала организации.

### **Уметь:**

- подбирать информационную базу для аудита и контроллинга персонала;
- анализировать существующую в организации систему управления персоналом, ее социально-экономическую эффективность и практический опыт реализации кадровых процессов;
- формулировать рекомендации по результатам аудита и контроллинга персонала.

### **Владеть:**

- методами планирования процесса кадрового контроллинга;

- основными методами проведения аудита кадрового потенциала, кадровых процессов, системы управления персоналом организации;
- навыками анализа затрат на персонал.

### 3. Объем дисциплины (модуля).

#### 3.1. Общая трудоемкость дисциплины (модуля).

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 4 з.е. (144 академических часа(ов)).

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

| Тип учебных занятий                                       | Количество часов |            |
|---|------------------|------------|
|   | Всего            | Семестр №7 |
| Контактная работа при проведении учебных занятий (всего): | 64               | 64         |
| В том числе:  |                  |            |
| Занятия лекционного типа                                  | 32               | 32         |
| Занятия семинарского типа                                 | 32               | 32         |

3.3. Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся, а также в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении промежуточной аттестации составляет 80 академических часа (ов).

3.4. При обучении по индивидуальному учебному плану, в том числе при ускоренном обучении, объем дисциплины (модуля) может быть реализован полностью в форме самостоятельной работы обучающихся, а также в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении промежуточной аттестации.

### 4. Содержание дисциплины (модуля).

#### 4.1. Занятия лекционного типа.

| №<br>п/п | Тематика лекционных занятий / краткое содержание   |
|----------|--|
| 1        | <p>Теоретические основы контроллинга персонала</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- контролинг: основные понятия, цели и задачи;</li> <li>- классификация контроллинга;</li> <li>- кадровый контролинг и кадровое планирование.</li> </ul>                               |
| 2        | <p>Роль и функции контроллинга в системе управления персоналом</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- контроллинг как механизм саморегулирования, обеспечивающий обратную связь в системе управления;</li> <li>- функции контроллинга.</li> </ul>                          |
| 3        | <p>Бюджетирование как инструмент контроллинга персонала</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- бюджет на содержание персонала, его виды и структура;</li> <li>- центры планирования, центры финансовой ответственности и центры затрат на персонал.</li> </ul>             |
| 4        | <p>Контроллинг затрат на персонал</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- затраты на персонал и их классификация: в соответствии с требованиями официальной статистики;</li> <li>- источники финансирования затрат на персонал.</li> </ul>                                  |
| 5        | <p>Классификация объектов котроллинга</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- характеристика объектов контроллинга;</li> <li>- производственные ресурсы, обеспечивающие труд лю–дей в процессе хозяйственной деятельности предприятия.</li> </ul>                           |
| 6        | <p>Оценка эффективности реализации кадровых решений</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- показатели экономической и социальной эффективности;</li> <li>- принципы и компоненты оценки эффективности принимаемых кадровых решений.</li> </ul>                             |
| 7        | <p>Классификация методов оценки персонала</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы оценки потенциала работников;</li> <li>- методы деловой оценки персонала.</li> </ul>   |
| 8        | <p>Основные понятия аттестации как метода оценки персонала</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- внедрение системы аттестации персонала в организации;</li> <li>- методы и критерии оценки при аттестации персонала;</li> <li>- оценка результатов аттестации.</li> </ul> |
| 9        | <p>Компетентностный подход в оценке персонала</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- компетентностный подход в отборе персонала;</li> <li>- виды компетенций: базовые и специальные.</li> </ul>  |
| 10       | <p>Создание системы контроллинга персонала на предприятии</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формирование структуры контроллинга;</li> <li>- основные этапы реализации функций контроллинга.</li> </ul>  |
| 11       | <p>Теоретические основы аудита персонала</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организация как объект аудита;</li> </ul>  |

| №<br>п/п | Тематика лекционных занятий / краткое содержание   |
|----------|--|
|          | - аудит как форма диагностического исследования;<br>- сущность, предмет, задача и методы аудита.   |
| 12       | <b>Управленческий аудит</b><br>Рассматриваемые вопросы:<br>- процесс управленческого аудита;<br>- этапы постановки проблемы (проблем);<br>- этап сбора данных: планирование и реализация процедур сбора данных.  |
| 13       | <b>Методология аудита персонала</b><br>Рассматриваемые вопросы:<br>- место аудита в системе управления персоналом организации;<br>- нормативно-правовое обеспечение аудита персонала;<br>- основные направления аудита персонала.  |
| 14       | <b>Анализ трудовых показателей как основа аудита персонала</b><br>Рассматриваемые вопросы:<br>- необходимость проведения внутреннего аудита персонала;<br>- основные направления аналитической деятельности аудита персонала.  |
| 15       | <b>Аудит социально-трудовых отношений</b><br>Рассматриваемые вопросы:<br>- социально-трудовые отношения на предприятии;<br>- регулирование социально-трудовых отношений.   |
| 16       | <b>Оценка деятельности службы управления персоналом</b><br>Рассматриваемые вопросы:<br>- оценка эффективности сложившейся в организации практики управления персоналом;<br>- анализ степени соответствия кадровой политики и практики УП целям и стратегиям организации. |

#### 4.2. Занятия семинарского типа.

##### Практические занятия

| №<br>п/п | Тематика практических занятий/краткое содержание  |
|----------|---|
| 1        | <b>Кейс «Роль и функции контроллинга в системе управления персоналом»</b><br>В результате выполнения практического задания студент получает навык применения методов анализа результатов деятельности персонала.      |
| 2        | <b>Структура контроллинга персонала: постановка целей и задач</b><br>В результате выполнения практического задания студент получает навык определения контрольных критических точек (ККТ): понятие, требования к ККТ. |
| 3        | <b>Бюджетирование как инструмент контроллинга персонала</b><br>В результате выполнения практического задания студент получает навык определения необходимого объема ресурсов на классификацию затрат на персонал.     |
| 4        | <b>Контроллинг затрат на персонал</b><br>В результате выполнения практического задания студент получает навык измерения, регулирования и планирования сложения результатов затрат на персонал.                        |
| 5        | <b>Анализ трудовых показателей как основа аудита персонала</b><br>В результате выполнения практического задания студент получает навык анализа численности, структуры и движения трудовых ресурсов.                   |
| 6        | <b>Аудит социально-трудовых отношений</b><br>В результате практического занятия студент получает навык анализа содержания коллективного   |

| №<br>п/п | Тематика практических занятий/краткое содержание   |
|----------|--|
|          | договора, оценки степени участия работников и их представителей в управлении организацией и узнает критерии оценки социально-трудовых отношений.   |
| 7        | <b>Тренинг «Оценка эффективности набора и отбора персонала»</b><br>В результате выполнения практического задания студент получает навык применения методики оценки эффективности набора и отбора персонала.  |
| 8        | <b>Оценка эффективности решений по сокращению персонала</b><br>В результате выполнения практического задания студент получает навык применения методики оценки расходов на социальный пакет и льготы для работников, расходов на производственное обучение и переподготовку сотрудников. |
| 9        | <b>Анализ производительности труда</b><br>В результате выполнения практического задания студент получает навык применения методики оценки производительности труда в организации.  |
| 10       | <b>Анализ и описание работы и рабочего места</b><br>В результате выполнения практического задания студент получает навык применения методики фотографии рабочего места.  |
| 11       | <b>Оценка текучести кадров и абсентеизма</b><br>В результате выполнения практического задания студент получает навык расчета коэффициента текучести персонала.   |
| 12       | <b>Диагностика состояния работы с персоналом</b><br>В результате выполнения практического задания студент получает навык применения методики оценки деятельности должностных лиц организации по работе с персоналом.   |
| 13       | <b>Стратегический аудит вознаграждений</b><br>В результате выполнения практического задания студент получает навык применения методики оценивания процесса вознаграждений в зависимости от стратегии управления персоналом.  |
| 14       | <b>Оценка эффективности проекта введения должности специалиста по найму</b><br>В результате выполнения практического задания студент получает навык обоснования процесса введения должности специалиста по найму.  |
| 15       | <b>Кейс «Аудит кадровой политики и планирования потребности в персонале»</b><br>В результате выполнения практического задания студент получает навык планирования потребности в персонале и оценки качества планирования.  |
| 16       | <b>Оценка деятельности службы управления персоналом</b><br>В результате выполнения практического задания студент получает навык оценивания степени соответствия кадровой политики. Оценки качества основных документов, регламентирующих работу персонала и работу кадровой службы.      |

#### 4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

| №<br>п/п | Вид самостоятельной работы               |
|----------|--|
| 1        | Работа с литературой.                    |
| 2        | Подготовка к практическим занятиям.      |
| 3        | Самостоятельное изучение тем дисциплины. |
| 4        | Подготовка к промежуточной аттестации.   |
| 5        | Подготовка к текущему контролю.          |

5. Перечень изданий, которые рекомендуется использовать при освоении дисциплины (модуля).

| №<br>п/п | Библиографическое описание   | Место доступа  |
|----------|--|--|
| 1        | Хруцкий, В. Е. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей : учебное пособие для вузов / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев, Р. В. Хруцкий. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 203 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16777-1. — Текст : электронный | Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/538333">https://urait.ru/bcode/538333</a> (дата обращения: 10.04.2024). |
| 2        | Хруцкий, В. Е. Внутрифирменное бюджетирование. Теория и практика : учебник для вузов / В. Е. Хруцкий, Р. В. Хруцкий. — 4-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 572 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12821-5. — Текст : электронный                              | Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/538334">https://urait.ru/bcode/538334</a> (дата обращения: 10.04.2024). |
| 3        | Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебник для вузов / Л. В. Фотина [и др.] ; под общей редакцией Л. В. Фотиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 478 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14732-2. — Текст : электронный   | Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/543981">https://urait.ru/bcode/543981</a> (дата обращения: 10.04.2024). |

6. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, которые могут использоваться при освоении дисциплины (модуля).

Поисковые системы Yandex, Mail (<http://yandex.ru/>, <http://mail.ru/>);

Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» (<http://www.ecsocman.edu.ru/>);

Научно-техническая библиотека РУТ (МИИТ) (<http://library.miit.ru/>);

Административно-управленческий портал (<http://www.aup.ru/books/i002.htm>);

Ассоциация консультантов по экономике и управлению (<http://akeu.ru>).

7. Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства, необходимого для освоения дисциплины (модуля).

1. Microsoft Internet Explorer (или другой браузер);

2. Операционная система Microsoft Windows;

3. Microsoft Office;

4. Microsoft Teams;

5. Windows Media Player.

8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).

1. Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, оснащенные компьютерной техникой и наборами демонстрационного оборудования.

9. Форма промежуточной аттестации:

Экзамен в 7 семестре.

10. Оценочные материалы.

Оценочные материалы, применяемые при проведении промежуточной аттестации, разрабатываются в соответствии с локальным нормативным актом РУТ (МИИТ).



Авторы:

профессор, профессор, д.н. кафедры  
«Управление производством и  
кадровое обеспечение  
транспортного комплекса»

Г.И. Москвитин

Согласовано:

Заведующий кафедрой УПиКОТК  
Председатель учебно-методической  
комиссии

А.Б. Письменная

С.В. Володин