МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»
(РУТ (МИИТ)

Рабочая программа дисциплины (модуля),
как компонент образовательной программы
базового высшего образования
по направлению подготовки
38.03.03 Управление персоналом,
утвержденной первым проректором ФГАОУ ВО
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 ФГАОУ ВО РУТ (МИИТ)
ID подписи: 11244
Подписал: заведующий кафедрой Епишкин Илья Анатольевич
Дата: 01.09.2026

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-4 - Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач;

ПК-2 - Способен применять современные технологии работы с персоналом (подбор, адаптация, наставничество, оценка, мотивация) для обеспечения организации квалифицированными кадрами, повышения эффективности их трудовой деятельности и оптимизации организационного поведения.

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 3 з.е. (108 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):	48	48
В том числе:		
Занятия лекционного типа	16	16
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 60 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.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
1	Теоретические основы контроллинга персонала Рассматриваемые вопросы: - контролинг: основные понятия, цели и задачи; - классификация контролинга; - кадровый контролинг и кадровое планирование.
2	Роль и функции контроллинга в системе управления персоналом Рассматриваемые вопросы: - контроллинг как механизм саморегулирования, обеспечивающий обратную связь в системе управления; - функции контроллинга.
3	Бюджетирование как инструмент контроллинга персонала Рассматриваемые вопросы: - бюджет на содержание персонала, его виды и структура; - центры планирования, центры финансовой ответственности и центры затрат на персонал.
4	Контроллинг затрат на персонал Рассматриваемые вопросы: - затраты на персонал и их классификация: в соответствии с требованиями официальной статистики; - источники финансирования затрат на персонал.
5	Классификация объектов котроллинга Рассматриваемые вопросы: - характеристика объектов контроллинга; - производственные ресурсы, обеспечивающие труд лю¬дей в процессе хозяйственной деятельности предприятия.
6	Оценка эффективности реализации кадровых решений Рассматриваемые вопросы: - показатели экономической и социальной эффективности; - принципы и компоненты оценки эффективности принимаемых кадровых решений.
7	Классификация методов оценки персонала Рассматриваемые вопросы: - методы оценки потенциала работников; - методы деловой оценки персонала.
8	Основные понятия аттестации как метода оценки персонала Рассматриваемые вопросы: - внедрение системы аттестации персонала в организации; - методы и критерии оценки при аттестации персонала; - оценка результатов аттестации.
9	Компетентностный подход в оценке персонала Рассматриваемые вопросы: - компетентностный подход в отборе персонала; - виды компетенций: базовые и специальные.
10	Создание системы контроллинга персонала на предприятии Рассматриваемые вопросы: - формирование структуры контроллинга; - основные этапы реализации функций контроллинга.
11	Теоретические основы аудита персонала Рассматриваемые вопросы: - организация как объект аудита;

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

4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

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

№ 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	Тренинг «Оценка эффективности набора и отбора персонала» В результате выполнения практического задания студент получает навык применения методики оценки эффективности набора и отбора персонала.
8	Оценка эффективности решений по сокращению персонала 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	Анализ производительности труда В результате выполнения практического задания студент получает навык применения методики оценки производительности труда в организации.
10	Анализ и описание работы и рабочего места В результате выполнения практического задания студент получает навык применения методики фотографии рабочего места.
11	Оценка текучести кадров и абсентеизма В результате выполнения практического задания студент получает навык расчета коэффициента текучести персонала.
12	Диагностика состояния работы с персоналом В результате выполнения практического задания студент получает навык применения методики оценки деятельности должностных лиц организации по работе с персоналом.
13	Стратегический аудит вознаграждений В результате выполнения практического задания студент получает навык применения методики оценивания процесса вознаграждений в зависимости от стратегии управления персоналом.
14	Оценка эффективности проекта введения должности специалиста по найму В результате выполнения практического задания студент получает навык обоснования процесса введения должности специалиста по найму.
15	Кейс «Аудит кадровой политики и планирования потребности в персонале» В результате выполнения практического задания студент получает навык планирования потребности в персонале и оценки качества планирования.
16	Оценка деятельности службы управления персоналом 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.

№ 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).

№ 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: https://urait.ru/bcode/538333 (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: https://urait.ru/bcode/538334 (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: https://urait.ru/bcode/543981 (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
«Экономика труда и управление
человеческими ресурсами» Г.И. Москвитин

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической
комиссии М.В. Ишханян