

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования



**Пермский национальный исследовательский
политехнический университет**

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе


_____ Н.В.Лобов

« 12 » февраля 20 21 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина: _____ **Кадровый аудит** _____
(наименование)

Форма обучения: _____ **очная** _____
(очная/очно-заочная/заочная)

Уровень высшего образования: _____ **бакалавриат** _____
(бакалавриат/специалитет/магистратура)

Общая трудоёмкость: _____ **216 (6)** _____
(часы (ЗЕ))

Направление подготовки: _____ **38.03.03 Управление персоналом** _____
(код и наименование направления)

Направленность: _____ **Управление персоналом (общий профиль, СУОС)** _____
(наименование образовательной программы)

1. Общие положения

1.1. Цели и задачи дисциплины

Цели: Формирование у студентов системы знаний и практических навыков организации и проведения кадрового аудита на предприятии с целью совершенствования системы управления персоналом.

Задачи:

- Изучение научных основ и передовой практики компаний в области кадрового аудита.
- Формирование умения проводить анализ эффективности организации управления персоналом в компании.
- Приобретение навыков разработки и проведения мероприятий по кадровому аудиту для повышения эффективности организации управления персоналом на предприятии.

1.2. Изучаемые объекты дисциплины

- Научные и прикладные разработки в области кадрового аудита;
- Организация и проведение кадрового аудита;
- Модели оценки кадрового потенциала и эффективности управления персоналом;
- Кадровый документооборот и делопроизводство;
- Кадровые риски;
- Модели и инструменты управления кадровыми рисками и повышения эффективности управления персоналом организации.

1.3. Входные требования

Не предусмотрены

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Компетенция	Индекс индикатора	Планируемые результаты обучения по дисциплине (знать, уметь, владеть)	Индикатор достижения компетенции, с которым соотнесены планируемые результаты обучения	Средства оценки
ПК-1.2	ИД-1ПК-1.2	Знает основы организации и проведения кадрового аудита на предприятии; методы анализа системы оплаты труда и компенсационной политики; методы анализа эффективности системы управления персоналом; классификацию кадровых рисков; подходы к снижению кадровых рисков и повышению эффективности управления персоналом	Знает научные основы и лучшую практику в области организации и оплаты труда; основы нормирования труда; системы оплаты труда и стимулирования персонала; принципы формирования компенсационной политики компании	Экзамен

Компетенция	Индекс индикатора	Планируемые результаты обучения по дисциплине (знать, уметь, владеть)	Индикатор достижения компетенции, с которым соотнесены планируемые результаты обучения	Средства оценки
ПК-1.2	ИД-2ПК-1.2	Умеет организовывать и проводить кадровый аудит на предприятии; анализировать системы оплаты труда и компенсационную политику; оценивать эффективность системы управления персоналом; классифицировать кадровые риски и выявлять резервы повышения производительности труда; разрабатывать мероприятия по снижению кадровых рисков и повышению эффективности управления персоналом	Умеет анализировать состояние, оценивать эффективность предлагать решения по совершенствованию организации труда и систем оплаты труда; выявлять резервы повышения производительности труда и разрабатывать планы и программы мероприятий по ее повышению	Индивидуальное задание
ПК-1.2	ИД-3ПК-1.2	Владеет методами организации и проведения кадрового аудита на предприятии; методами анализа и контроля показателей по труду; методами анализа и оптимизации рабочих процессов и нормирования труда; выявления кадровых рисков и повышения эффективности управления персоналом	Владеет навыками планирования, анализа и контроля показателей по труду; методами анализа, проектирования и оптимизации рабочих процессов, условий труда и режимов рабочего времени; методами нормирования труда; навыками оценки затрат на оплату труда и вознаграждение персонала	Индивидуальное задание

3. Объем и виды учебной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах	
		Номер семестра	
		7	
1. Проведение учебных занятий (включая проведение текущего контроля успеваемости) в форме:	63	63	
1.1. Контактная аудиторная работа, из них:			
- лекции (Л)	27	27	
- лабораторные работы (ЛР)			
- практические занятия, семинары и (или) другие виды занятий семинарского типа (ПЗ)	32	32	
- контроль самостоятельной работы (КСР)	4	4	
- контрольная работа			
1.2. Самостоятельная работа студентов (СРС)	117	117	
2. Промежуточная аттестация			
Экзамен	36	36	
Дифференцированный зачет			
Зачет			
Курсовой проект (КП)			
Курсовая работа (КР)			
Общая трудоемкость дисциплины	216	216	

4. Содержание дисциплины

Наименование разделов дисциплины с кратким содержанием	Объем аудиторных занятий по видам в часах			Объем внеаудиторных занятий по видам в часах
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
7-й семестр				
Модуль 1. Основы организации и проведения кадрового аудита	7	0	10	30
Тема 1. Условия, классификация и объекты кадрового аудита на предприятии Тема 2. Организация и проведение кадрового аудита: этапы, оценка эффективности Тема 3. Документационное сопровождение организации и проведения кадрового аудита на предприятии				
Модуль 2. Подготовка к проведению кадрового аудита на предприятии	10	0	10	44
Тема 4. Подготовка к плановой проверке государственной инспекцией труда. Чек-листы проверки. Тема 5. Классификация кадровых рисков на предприятии. Последствия кадровых рисков. Тема 6. Лучшая практика организации и проведения кадрового аудита на предприятии				

Наименование разделов дисциплины с кратким содержанием	Объем аудиторных занятий по видам в часах			Объем внеаудиторных занятий по видам в часах
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
Модуль 3. Результаты кадрового аудита и мероприятия по снижению кадровых рисков	10	0	12	43
Тема 7. Аудит кадрового потенциала предприятия Тема 8. Аудит эффективности управления персоналом на предприятии Тема 9. Аудит кадрового документооборота и делопроизводства на предприятии Тема 10. Мероприятия по снижению кадровых рисков и повышению эффективности системы управления персоналом				
ИТОГО по 7-му семестру	27	0	32	117
ИТОГО по дисциплине	27	0	32	117

Тематика примерных практических занятий

№ п.п.	Наименование темы практического (семинарского) занятия
1	Формирование плана организации и проведения кадрового аудита на предприятии
2	Создание документов, сопровождающих кадровый аудит на предприятии: положения, приказы, чек-листы, планы мероприятий
3	Разработка классификации и последствий кадровых рисков для предприятия
4	Проведение кадрового аудита на предприятии: результаты, выводы, предложения по улучшению организации управления персоналом

5. Организационно-педагогические условия

5.1. Образовательные технологии, используемые для формирования компетенций

Проведение лекционных занятий по дисциплине основывается на активном методе обучения, при котором учащиеся не пассивные слушатели, а активные участники занятия, отвечающие на вопросы преподавателя. Вопросы преподавателя нацелены на активизацию процессов усвоения материала, а также на развитие логического мышления. Преподаватель заранее намечает список вопросов, стимулирующих ассоциативное мышление и установление связей с ранее освоенным материалом.

Практические занятия проводятся на основе реализации метода обучения действием: определяются проблемные области, формируются группы. При проведении практических занятий преследуются следующие цели: применение знаний отдельных дисциплин и креативных методов для решения проблем и принятия решений; отработка у обучающихся навыков командной работы, межличностных коммуникаций и развитие лидерских качеств; закрепление основ теоретических знаний.

При проведении учебных занятий используются интерактивные лекции, групповые дискуссии, ролевые игры, тренинги и анализ ситуаций и имитационных моделей.

5.2. Методические указания для обучающихся по изучению дисциплины

При изучении дисциплины обучающимся целесообразно выполнять следующие рекомендации:

1. Изучение учебной дисциплины должно вестись систематически.
2. После изучения какого-либо раздела по учебнику или конспектным материалам рекомендуется по памяти воспроизвести основные термины, определения, понятия раздела.
3. Особое внимание следует уделить выполнению отчетов по практическим занятиям и индивидуальным комплексным заданиям на самостоятельную работу.
4. Вся тематика вопросов, изучаемых самостоятельно, задается на лекциях преподавателем. Им же даются источники (в первую очередь вновь изданные в периодической научной литературе) для более детального понимания вопросов, озвученных на лекции.

6. Перечень учебно-методического и информационного обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Печатная учебно-методическая литература

№ п/п	Библиографическое описание (автор, заглавие, вид издания, место, издательство, год издания, количество страниц)	Количество экземпляров в библиотеке
1. Основная литература		
1	Знаменский Д. Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебник для бакалавриата и магистратуры / Д. Ю. Знаменский, Н. А. Омельченко. - Москва: Юрайт, 2014.	5
2	Кибанов А. Я. Экономика управления персоналом : учебник для вузов / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, И. А. Эсаулова. - Москва: ИНФРА-М, 2015.	10
2. Дополнительная литература		
2.1. Учебные и научные издания		
1	Колосницына М. Г. Экономика труда : задачи, вопросы, тесты : учебное пособие / М. Г. Колосницына, Н. В. Ракута, Н. А. Хоркина. - Москва: ГУ ВШЭ, 2009.	5
2	Пугачев В. П. Стратегическое управление человеческими ресурсами организации : учебное пособие для магистратуры / В. П. Пугачев, Н. Н. Опарина. - Москва: КНОРУС, 2018.	3
3	Экономика и социология труда: теория и практика : учебник для бакалавров / И. В. Кохова [и др.]. - Москва: Юрайт, 2016.	6
2.2. Периодические издания		
	Не используется	
2.3. Нормативно-технические издания		
	Не используется	
3. Методические указания для студентов по освоению дисциплины		
	Не используется	
4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента		
	Не используется	

6.2. Электронная учебно-методическая литература

Вид литературы	Наименование разработки	Ссылка на информационный ресурс	Доступность (сеть Интернет / локальная сеть; авторизованный / свободный доступ)
Основная литература	Нагибина Н. И. Аудит системы управления персоналом	http://elib.pstu.ru/vufind/Record/RUPNRPUelib4572	сеть Интернет; свободный доступ
Основная литература	Эсаулова И. А. Управление человеческими ресурсами	http://elib.pstu.ru/vufind/Record/RUPNRPUelib3731	сеть Интернет; свободный доступ
Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов	Журнал "Экономика труда"	https://1economic.ru/journals/et	сеть Интернет; свободный доступ
Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов	Научно-аналитический журнал "Управленец"	https://1economic.ru/journals/et	сеть Интернет; свободный доступ
Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов	Управление персоналом: журнал	https://www.top-personal.ru/	сеть Интернет; свободный доступ

6.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, используемое при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Вид ПО	Наименование ПО
Операционные системы	MS Windows 8.1 (подп. Azure Dev Tools for Teaching)
Операционные системы	Windows 10 (подп. Azure Dev Tools for Teaching)
Офисные приложения.	Microsoft Office Professional 2007. лиц. 42661567

6.4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Наименование	Ссылка на информационный ресурс

Наименование	Ссылка на информационный ресурс
База данных научной электронной библиотеки (eLIBRARY.RU)	https://elibrary.ru/
Научная библиотека Пермского национального исследовательского политехнического университета	http://lib.pstu.ru/
Электронно-библиотечная система Лань	https://e.lanbook.com/
Электронно-библиотечная система IPRbooks	http://www.iprbookshop.ru/
Информационные ресурсы Сети КонсультантПлюс	http://www.consultant.ru/

7. Материально-техническое обеспечение образовательного процесса по дисциплине

Вид занятий	Наименование необходимого основного оборудования и технических средств обучения	Количество единиц
Лекция	Презентационный комплекс: экран, проектор, компьютер	1
Практическое занятие	Презентационный комплекс: экран, проектор, компьютер	1

8. Фонд оценочных средств дисциплины

Описан в отдельном документе

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
**«Пермский национальный исследовательский политехнический
университет»**

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

«Кадровый аудит»

Приложение к рабочей программе дисциплины

Направление подготовки:	38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль) образовательной программы:	Управление персоналом организации
Квалификация выпускника:	Бакалавр
Выпускающая кафедра:	Менеджмент и маркетинг
Форма обучения:	Очная/заочная
Форма промежуточной аттестации	Экзамен

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине является частью (приложением) к рабочей программе дисциплины. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине разработан в соответствии с общей частью фонда оценочных средств для проведения промежуточной аттестации основной образовательной программы, которая устанавливает систему оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине устанавливает формы и процедуры текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

1. Перечень контролируемых результатов обучения по дисциплине, объекты оценивания и виды контроля

Согласно РПД освоение учебного материала дисциплины запланировано в течение одного семестра (7-го семестра учебного плана) и разбито на 10 учебных тем. В каждой теме предусмотрены аудиторские лекционные и практические занятия, а также самостоятельная работа студентов. В рамках освоения учебного материала дисциплины формируются компоненты компетенций *знать, уметь, владеть*, указанные в РПД, которые выступают в качестве контролируемых результатов обучения по дисциплине (табл. 1.1).

Контроль уровня усвоенных знаний, освоенных умений и приобретенных владений осуществляется в рамках текущего, рубежного и промежуточного контроля при изучении теоретического материала, выполнении контрольной работы, индивидуальных заданий и экзамена. Виды контроля сведены в таблицу 1.1.

Таблица 1.1. Перечень контролируемых результатов обучения по дисциплине

Контролируемые результаты освоения дисциплины (ЗУВЫ)	Вид контроля		
	Текущий	Рубежный	Промежуточная аттестация Экзамен
Усвоенные знания			
З.1. Знает основы организации и проведения кадрового аудита на предприятии; методы анализа системы оплаты труда и компенсационной политики; методы анализа эффективности системы управления персоналом; классификацию кадровых рисков; подходы к снижению кадровых рисков и повышению эффективности управления персоналом	ТО	КР	ТВ
Освоенные умения			
У.1. Умеет организовывать и проводить кадровый аудит на предприятии; анализировать системы оплаты труда и компенсационную политику; оценивать эффективность системы управления персоналом; классифицировать кадровые риски и выявлять резервы повышения производительности труда; разрабатывать мероприятия по снижению кадровых рисков и повышению эффективности управления персоналом		КР	ИЗ
Приобретенные владения			
В.1. Владеет методами организации и проведения кадрового аудита на предприятии; методами анализа и контроля показателей по труду; методами анализа и оптимизации рабочих процессов и нормирования труда; выявления кадровых рисков и повышения эффективности		КР	ИЗ

управления персоналом			
-----------------------	--	--	--

ТО – теоретический опрос;
 КР – контрольная работа;
 ИЗ – индивидуальное задание;
 ТВ- - Теоретический вопрос.

Итоговой оценкой достижения результатов обучения по дисциплине является промежуточная аттестация в виде экзамена, проводимая с учетом результатов текущего и рубежного контроля.

2. Виды контроля, типовые контрольные задания и шкалы оценивания результатов обучения

Текущий контроль успеваемости имеет целью обеспечение максимальной эффективности учебного процесса, управление процессом формирования заданных компетенций обучаемых, повышение мотивации к учебе и предусматривает оценивание хода освоения дисциплины. В соответствии с Положением о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, специалитета и магистратуры в ПНИПУ предусмотрены следующие виды и периодичность текущего контроля успеваемости обучающихся:

- входной контроль, проверка исходного уровня подготовленности обучаемого и его соответствия предъявляемым требованиям для изучения данной дисциплины;
- текущий контроль усвоения материала (уровня освоения компонента «знать» заданных компетенций) на каждом групповом занятии и контроль посещаемости лекционных занятий;
- промежуточный и рубежный контроль освоения обучаемыми отдельных компонентов «знать», «уметь» заданных компетенций путем компьютерного или бланчного тестирования, контрольных опросов, контрольных работ (индивидуальных домашних заданий), рефератов, эссе и т.д.

Рубежный контроль по дисциплине проводится на следующей неделе после прохождения темы дисциплины, а промежуточный – во время каждого контрольного мероприятия внутри тем дисциплины;

- межсессионная аттестация, единовременное подведение итогов текущей успеваемости не менее одного раза в семестр по всем дисциплинам для каждого направления подготовки (специальности), курса, группы;
- контроль остаточных знаний.

2.1. Текущий контроль усвоения материала

Текущий контроль усвоения материала в форме теоретического опроса студентов проводится по каждой теме. Результаты по 4-х балльной шкале оценивания заносятся в книжку преподавателя и учитываются в виде интегральной оценки при проведении промежуточной аттестации.

2.2. Рубежный контроль

Рубежный контроль для комплексного оценивания усвоенных знаний, освоенных умений и приобретенных владений (табл. 1.1) проводится в следующих формах: Контрольная работа (КР).

2.2.1. Контрольная работа

Контрольная работа проводится в письменном виде. Типовая тема контрольной работы: **«Разработка карты кадровых рисков на предприятии: классификация, мероприятия по снижению кадровых рисков».**

Типовые шкала и критерии оценки результатов защиты контрольной работы приведены в общей части ФОС образовательной программы.

2.3. Промежуточная аттестация

Допуск к промежуточной аттестации осуществляется по результатам текущего и рубежного контроля. Условиями допуска является положительная интегральная оценка по результатам текущего и рубежного контроля и выполнение индивидуального задания.

Промежуточная аттестация, согласно РПД, проводится в виде экзамена по дисциплине устно по билетам. Билет содержит теоретические вопросы (ТВ) для проверки усвоенных знаний. Оценка уровня приобретенных умений и владений проводится по результатам выполненного индивидуального задания.

Билет формируется таким образом, чтобы в него попали вопросы и задания, контролируемые уровень сформированности всех заявленных компетенций. Форма билета представлена в общей части ФОС образовательной программы.

2.3.1. Типовые вопросы для экзамена по дисциплине и требования к индивидуальному заданию

Типовые вопросы для контроля усвоенных знаний:

1. Условия, классификация и объекты кадрового аудита на предприятии.
2. Процесс и этапы организации и проведения кадрового аудита.
3. Показатели оценки эффективности организации и проведения кадрового аудита.
4. Документационное сопровождение организации и проведения кадрового аудита на предприятии.
5. Плановая проверка государственной инспекцией труда.
6. Чек-листы проверки государственной инспекцией труда.

Типовое индивидуальное задание для контроля освоенных умений и приобретенных владений:

Индивидуальное задание является комплексным, охватывает все темы курса и представляет собой отчет о проведенном студентом самостоятельном исследовании.

Тема индивидуального задания единая для всех студентов:

«Организация и проведение кадрового аудита на предприятии» (указать точное название предприятия).

План индивидуального задания:

Введение

Аналитическая часть:

- организация и проведение кадрового аудита на предприятии;
- выводы по результатам кадрового аудита;
- выявленные кадровые риски;
- оценка эффективности системы управления персоналом.

Проектная часть:

- рекомендации по снижению кадровых рисков и повышению эффективности системы управления персоналом.

Заключение.

Список источников.

Приложения.

Полный список вопросов для экзамена, требования к индивидуальному заданию размещены на учебном портале Гуманитарного факультета <http://portal-hsb.pstu.ru/> и доступны студентам кафедры после регистрации.

2.3.2. Шкалы оценивания результатов обучения на экзамене

Оценка результатов обучения по дисциплине в форме уровня сформированности компонентов *знать, уметь, владеть* заявленных компетенций проводится по 4-х балльной шкале оценивания путем выборочного контроля во время экзамена.

Типовые шкала и критерии оценки результатов обучения на экзамене для компонентов *знать, уметь и владеть* приведены в общей части ФОС образовательной программы.

3. Критерии оценивания уровня сформированности компонентов и компетенций

3.1. Оценка уровня сформированности компонентов компетенций

При оценке уровня сформированности компетенций в рамках выборочного контроля на экзамене считается, что *полученная оценка за компонент проверяемой в билете компетенции обобщается на соответствующий компонент всех компетенций, формируемых в рамках данной учебной дисциплины.*

Типовые критерии и шкалы оценивания уровня сформированности компонентов компетенций приведены в общей части ФОС образовательной программы.

3.2. Оценка уровня сформированности компетенций

Общая оценка уровня сформированности всех компетенций проводится путем агрегирования оценок, полученных студентом за каждый компонент формируемых компетенций, с учетом результатов текущего и рубежного контроля в виде интегральной оценки по 4-х балльной шкале. Все результаты контроля заносятся в оценочный лист и заполняются преподавателем по итогам промежуточной аттестации.

Форма оценочного листа и требования к его заполнению приведены в общей части ФОС образовательной программы.

При формировании итоговой оценки промежуточной аттестации в виде экзамена используются типовые критерии, приведенные в общей части ФОС образовательной программы.