

Сибирский институт управления – филиал РАНХиГС

Кафедра управления персоналом

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ  
ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**  
адаптированной для обучающихся инвалидов и обучающихся с  
ограниченными возможностями здоровья

**Кадровый аудит  
(Б1.В.ДВ.07.01)**

Краткое наименование дисциплины – КА

по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом  
направленность (профиль): «Управление персоналом организации»

квалификация выпускника – Бакалавр

форма обучения: очная, заочная

Год набора – 2021

**Автор – составитель:**

Кандидат педагогических наук, доцент кафедры управления персоналом

Балганова Елена Владимировна

### **1. Цель освоения дисциплины:**

сформировать умения применять на практике предметные (теоретические) знания при решении задач профессиональной деятельности в области проведения кадрового аудита в организации.

### **2. План курса:**

#### **Раздел Кадровый аудит: теоретико-методологические основы**

##### **Тема 1 Понятие и нормативно-правовые основы кадрового аудита**

Эволюция подходов к аудиторской деятельности и значение кадрового аудита. Нормативно-правовое регулирование аудиторской деятельности: Федеральный закон от 30.12.2008 № 307-ФЗ «Об аудиторской деятельности»; Международные стандарты аудита и иные международные документы; Федеральные правила (стандарты) аудиторской деятельности; Правила (стандарты) аудиторской деятельности, одобренные Комиссией по аудиторской деятельности при Президенте РФ. Понятие, задачи и направления кадрового аудита.

##### **Тема 2 Методологические основы кадрового аудита**

Виды кадрового аудита: обязательный и инициативный, внутренний и внешний. Классификация типов кадрового аудита: периодичность проведения; объем проверки; методика анализа; уровень проведения. Принципы проведения кадрового аудита: регулирующие (этические и профессиональные нормы) и исполняющие (стандарты проведения). Функции кадрового аудита: оперативная, защитная, информативная, коммуникативная, регулятивная и превентивная. Методы проведения кадрового аудита: организационно-аналитические; социально-психологические; экономические. Источники информации для проведения кадрового аудита. Уровни и этапы проведения кадрового аудита.

#### **Раздел 2 Технологии кадрового аудита**

##### **Тема 3 Аудит основных направлений работы с персоналом**

Разработка программы кадрового аудита. Объект, цель и задачи аудита кадрового потенциала организации. Направления кадрового потенциала: исследование структуры кадрового состава организации (анализ показателей по движению персонала, профессионально-квалификационной структуре персонала, социально-демографическим характеристикам) и трудовые показатели организации (анализ использования рабочего времени и производительности труда). Аудит инновационного потенциала организации: естественный, личностный, трудовой, интеллектуальный, творческий; предпринимательский. Сбалансированные показатели оценки компонентов инновационного потенциала персонала организации.

##### **Тема 4 Аудит документационного обеспечения деятельности по управлению персоналом**

Причины и способы проведения аудита кадрового делопроизводства. Руководящие нормативные правовые акты при проверке кадровой документации. Обязательные кадровые документы. Нарушение требований трудового законодательства и их последствия. Аудит регламентов социально-трудовых отношений: коллективный договор и социальный кодекс. Аудит регламентации кадровых процессов: дисциплина труда, система оплаты труда работников, система обеспечения безопасных условий и охраны труд, найм, аттестация, кадровый резерв. Экспертиза локальных нормативных актов организации.

##### **Тема 5 Аудит деятельности службы управления персоналом и кадровых рисков**

Содержание и показатели деятельности службы управления персоналом. Методы оценки эффективности деятельности службы управления персоналом: экспертные оценки, бенчмаркинг, оценка по сбалансированной системе показателей (ССП), возврат инвестиций (ROI), методики Д. Ульриха и Д. Филиппа, методика комплексной оценки эффективности. Виды риска по времени возникновения, факторам возникновения, характеру учета, характеру последствий, сферам возникновения. Макро- и микроуровни происхождения риска человеческого фактора. Понятие, сущность и классификация кадровых рисков.

### 3.Формы текущего контроля и промежуточной аттестации

#### Методы текущего контроля для очной формы обучения

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
<b>Раздел 1</b>	<b>Кадровый аудит: теоретико-методологические основы</b>	
Тема 1	Понятие и нормативно-правовые основы кадрового аудита	Устное выступление с докладом Решение тестового задания на бумажном носителе
Тема 2	Методологические основы кадрового аудита	Устный ответ на вопросы Устное выступление с докладом
<b>Раздел 2</b>	<b>Технологии кадрового аудита</b>	
Тема 3	Аудит основных направлений работы с персоналом	Устный ответ на вопросы Письменное выполнение практического задания
Тема 4	Аудит документационного обеспечения деятельности по управлению персоналом	Устное выступление с докладом Письменное выполнение практического задания
Тема 5	Аудит деятельности службы управления персоналом и кадровых рисков	Устный ответ на вопросы Письменное выполнение практического задания

*Примечание:*

Для лиц с нарушениями зрения: Собеседование/опрос устный

Для лиц с нарушениями слуха: Собеседование/опрос письменный

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: Собеседование/опрос устный/письменный

Для лиц с нарушениями зрения: Тестирование

Для лиц с нарушениями слуха: Тестирование

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: Тестирование

#### Методы текущего контроля для заочной формы обучения

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
<b>Раздел 1</b>	<b>Кадровый аудит: теоретико-методологические основы</b>	
Тема 1	Понятие и нормативно-правовые основы кадрового аудита	Для лиц с нарушениями зрения: Собеседование/опрос устный Для лиц с нарушениями слуха: Собеседование/опрос письменный Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: Собеседование/опрос устный/письменный Для лиц с нарушениями зрения: Тестирование Для лиц с нарушениями слуха: Тестирование Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: Тестирование

--	--

Форма промежуточной аттестации – зачет

Для обучающихся с нарушением зрения

экзамен проводится в устной (возможно с помощью ассистента или использованием специализированного программного обеспечения) форме по билетам. Содержание билета доводится до обучающегося ассистентом или с использованием специализированного программного обеспечения.

Для обучающихся с нарушением слуха

экзамен проводится в устной (возможно с помощью сурдопереводчика) форме по билетам.

Для обучающихся с нарушением опорно-двигательного аппарата экзамен проводится в устной (возможно с помощью ассистента или использованием специализированного программного обеспечения) форме по билетам.

Информационные технологии, программное обеспечение, материально-техническая база, оценочные средства, необходимые для освоения дисциплины адаптированы для обучающихся инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

#### **4.Основная литература**

1.Шевалдина, Е. И. Кадровая политика и кадровый аудит организации [Текст] : учебное пособие / Е. И. Шевалдина. - Уфа : Издательство Уфимского государственного нефтяного технического университета, 2020. - 52 с. : диагр. ; 21 см. - Библиогр.: с. 49-51 (31 назв.). - 100 экз. - ISBN 978-5-7831-2009-1.

2.Настольная книга кадровика [Текст] : организация кадровой работы и документационное обеспечение / Ассоциация бухгалтеров, аудиторов и консультантов ; под редакцией Г. Ю. Касьяновой. - Изд. 13-е, перераб. и доп. - Москва : АБАК, 2020. - 550, [10] с.