

ФТД.4 Кадровый аудит и контроллинг

Целью дисциплины является привитие студентам теоретических знаний, умений и навыков для решения практических вопросов и основных задач проведения кадрового аудита и контроллинга.

Задачи дисциплины заключаются в том, чтобы научить студента:

- выявлять особенности персонала предприятия как объекта управления, место и роль управления персоналом в системе управления, принципы управления персоналом;
- знать влияние рыночных условий и многообразие организационно-правовых форм предприятий на кадровую политику и процесс планирования персонала;
- определять потребность в персонале, исходя из стратегии организации;
- анализировать рынок труда и сферу занятости;
- разработать кадровую политику организации;
- планировать карьеру сотрудников организации, их профессиональный и административный рост.

В результате освоения данной дисциплины магистр должен уметь решать следующие задачи профессиональной деятельности:

- управлять производительностью труда, разрабатывать системы мотивации эффективной деятельности, обосновывать структуру доходов, степень их дифференциации, проектировать систему оплаты труда;
- оценивать эффективность контроллинга.
- применять различные методики кадрового аудита.

Место дисциплины в структуре ОПОП ВО (основной профессиональной образовательной программы высшего образования)

Дисциплина «Кадровый аудит и контроллинг» относится к факультативным дисциплинам учебного плана.

Дисциплина основывается на знании дисциплины: «Основы управления персоналом».

Для успешного освоения дисциплины «Кадровый аудит и контроллинг», студент должен:

1. Знать:

- этнические, социальные, культурные, конфессиональные различия, влияющие на управление персоналом (ОК – 6);
- о необходимости толерантно воспринимать этнические, социальные, культурные, конфессиональные различия, возникающие в процессе управления персоналом (ОК-6).
- типологию организационных структур управления, целесообразность их применения в управлении персоналом, проектировании структуры службы персонала (ОПК-3);
- виды стратегий управления человеческими ресурсами организаций (ОПК-3);

- сущность планирования, делегирования как важнейших функций управления персоналом (ОПК-3);
- методы сбора информации, необходимой для управления персоналом (ОПК-3);
- подходы к организации деятельности служб управления персоналом (ОПК-3).
- основные содержательные и процессуальные теории мотивации (ПК-1);
- основные теории лидерства и власти (ПК-1).

2. Уметь:

- толерантно воспринимать этнические, социальные, культурные, конфессиональные различия при управлении персоналом (ОК-6);
- применять методы сглаживания этнических, социальных, культурных, конфессиональных различий, возникающих в процессе управления персоналом (ОК-6).
- проектировать организационные структуры кадровых служб (ОПК-3);
- определять степень важности деловых решений и уровень собственной компетентности и ответственности; формулировать организационно-управленческие решения и распределять обязанности управления персоналом (по найму, отбору, оценке персонала и т.д.) (ОПК-3);
- определять миссию, цели и задачи управления персоналом, определять выбор стратегии управления персоналом (ОПК-3);
- применять основные содержательные и процессуальные теории мотивации для разработке методов управления мотивацией персонала (ПК-1);
- применять основные теории лидерства и власти для решения стратегических и оперативных задач управления персоналом, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды (управление конфликтами, стрессами, лидерством, социально-психологическим климатом и т.д.) (ПК-1).

3. Владеть:

- навыками работы в коллективе при наличии этнических, социальных, культурных, конфессиональных различий, проявляющихся при управлении персоналом (ОК-6);
- умениями и навыками проектирования организационных структур служб управления персоналом (ОПК-3);
- умениями и навыками разработки и реализации инновационной стратегии управления человеческими ресурсами (ОПК-3);
- навыками делегирования и планирования, необходимыми для управления персоналом (ОПК-3).
- навыками решения стратегических и оперативных задач управления персоналом (по выбору стратегии, технологий найма, отбора, оценки и т.д.) (ПК-1);

- навыками организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды (ПК-1).

Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В результате освоения дисциплины «Кадровый аудит и контроллинг» должны быть сформированы следующие компетенции:

ОК-7: способность к самоорганизации и самообразованию

ОПК – 3: способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия

ПК-1: владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры

В результате освоения компетенции **ОК – 7** студент должен:

1. Знать:

- о развитии способности к самоорганизации и самообразованию, как важнейшего условия успешного выполнения кадрового аудита и контроллинга.

2. Уметь:

- развивать способности к самоорганизации и самообразованию, необходимые для выполнения кадрового аудита и контроллинга .

3. Владеть:

- навыками развития способностей к самоорганизации и самообразованию;

- навыками планирования и организации своей деятельности, в том числе по кадрового аудита и контроллинга ;

- навыками выбора направлений самообразования.

В результате освоения компетенции **ОПК - 3** студент должен:

1. Знать:

– типологию организационных структур управления в целях применения эффективных осуществления кадрового аудита и контроллинга ;

– виды стратегий управления человеческими ресурсами организаций, способствующих эффективному кадровому аудиту и контроллингу;

– сущность планирования, делегирования как необходимых аспектов по проведению кадрового аудита и контроллинга;

– методы сбора информации, необходимой для рекрутмента;

– подходы к организации деятельности служб управления персоналом в целях проведение ими эффективного рекрутмента.

2. Уметь:

- проектировать организационные структуры управления служб персонала, кадрового аудита и контроллинга;
- определять степень важности деловых решений и уровень собственной компетентности и ответственности; формулировать организационно-управленческие решения и распределять обязанности при осуществлении кадрового аудита и контроллинга;
- определять цели и задачи, методы кадрового аудита и контроллинга .

3. Владеть:

- умениями и навыками проектирования организационных структур управления кадровых служб, кадрового аудита и контроллинга ;
- умениями и навыками разработки и реализации стратегии управления человеческими ресурсами в области кадрового аудита и контроллинга;
- навыками делегирования и планирования, необходимыми для осуществления кадрового аудита и контроллинга .

В результате освоения компетенции **ПК – 1** студент должен:

1. Знать:

- основные содержательные и процессуальные теории мотивации;
- основные теории лидерства и власти.

2. Уметь:

- применять основные содержательные и процессуальные теории мотивации для оценки мотивационной сферы в процессе кадрового аудита и контроллинга ;
- применять основные теории лидерства и власти для решения инновационных стратегических и оперативных управленческих задач в процессе кадрового аудита и контроллинга персонала.

3. Владеть:

- навыками решения стратегических и оперативных управленческих задач кадрового аудита и контроллинга персонала;
- навыками формирования команды, необходимыми для проведения кадрового аудита и контроллинга персонала.

Содержание дисциплины:

№ п/п	Наименование раздела дисциплины
1.	Тема 1 Понятие и сущность кадровой политики, типология кадровой политики
2.	Тема 2 Понятие и сущность кадрового аудита, нормативно-правовое обеспечение
3.	Тема 3 Методы кадрового аудита
4.	Тема 4 Понятие и сущность контроллинга
5.	Тема 5 Методы контроллинга

Форма контроля - зачет