

АННОТАЦИЯ

Б1.Б.10 Кадровый консалтинг и аудит

Направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»
Квалификация выпускника - магистр
Направленность (профили): Управление кадровым потенциалом организации.

Объем трудоемкости: 2 зачетные единицы (72 часа).

Цель дисциплины: Формирование у студента целостных представлений о кадровом консультировании и кадровом аудите как направлениях науки и практики управления персоналом организации; формирование базовых умений реализовывать программы кадрового аудита и кадрового консультирования.

Задачи дисциплины:

- формирование представлений о состоянии, проблемах и перспективах кадрового аудита и консультирования в организациях разных сфер деятельности;
- освоение принципов и методов диагностики состояния кадрового потенциала организации, определения результативности технологий управления персоналом в организации;
- формирование базовых умений составлять программы кадрового аудита и кадрового консультирования;
- формирование навыков анализа предложений, услуг кадровых консультантов, оценки их социально-экономической эффективности с позиции предприятия-заказчика.

Место дисциплины в структуре ООП ВО:

Дисциплина «Кадровый консалтинг и аудит» относится к базовой части Блока 1 "Дисциплины (модули)" учебного плана.

Дисциплина базируется на знаниях, полученных по курсам «Организационное поведение», «Теория организации и организационное проектирование», «Развитие систем менеджмента качества», «Организация и развитие службы персонала», «Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом», «Психологическое консультирование в менеджменте»; является основой для последующего освоения дисциплин: «Управление организационной культурой», «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений», «Современные проблемы управления персоналом».

Требования к уровню освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: ОК-2, ОПК-8, ПК-2, ПК-12.

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1.	ОК-2	готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения		действовать в нестандартных ситуациях кадрового консультирования	

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
2.	ОПК-8	владение методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем	возможные направления и методы оценки клиентом и консультантом эффективност и консультирова ния	использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функциониров ания отдельных подсистем системы управления	методами определения социально-экономической эффективност и системы управления персоналом
3.	ПК-2	умение оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации	составляющие кадрового потенциала организации	оценивать кадровый потенциал персонала, определять направления и формулироват ь задачи по развитию системы управления персоналом	Методами оценки кадрового потенциала
4.	ПК-12	владение принципами, методами диагностики организационного развития, технологиями проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умение использовать их в	возможности и ограничения консультирова ния как метода совершенство вания управления организациям и		принципами, методами диагностики организационн ого развития, мониторинга кадрового потенциала

№ п.п.	Индекс компет енции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
		своей профессиональной деятельности			

Основные разделы дисциплины:

(в таблице - количество часов на очной/заочной формах обучения)

№	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеауди торная работа
			Л	ПЗ	ЛР	СРС
1	2	3	4	5	6	7
	Кадровое консультирование как теория и практика	6	2	2	-	2
	Этапы и методы консультирования, составление программы и контракта	7	2	2	-	3
	Эффективность кадрового консультирования	8	2	4	-	2
	Кадровый аудит: роль и задачи в системе аудиторских и консультационных услуг	8	2	4	-	2
	Основные направления кадрового аудита, содержание работ	7	0	4	-	3
	Итого	36	8	16	-	12

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия/семинары, ЛР – лабораторные занятия, СРС – самостоятельная работа студента

(заочная форма)

№	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеауди торная работа
			Л	ПЗ	ЛР	СРС
1	2	3	4	5	6	7
1	Кадровое консультирование как теория и практика	12	1	2	-	9
2	Этапы и методы консультирования, составление программы и контракта	14	1	3	-	10
3	Эффективность кадрового консультирования	13	1	2	-	10
4	Кадровый аудит: роль и задачи в системе аудиторских и консультационных услуг	12	1	2	-	9
5	Основные направления кадрового аудита, содержание работ	12	0	3	-	9
	Итого		4	12	-	47

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, ЛР – лабораторные занятия, СРС – самостоятельная работа студента

Курсовые работы: не предусмотрены

Форма проведения аттестации по дисциплине: экзамен

Основная литература:

1. Блинов, А.О. Управленческое консультирование [Электронный ресурс] : учеб. / А.О. Блинов, В.А. Дресвянников. – Электрон. дан. – М.: Дашков и К, 2016.– Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/93335>
2. Управление персоналом организации: учебник: [гриф МО РФ] / Гос. ун-т управления; Ред. А.Я. Кибанов. – 4-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2014.

Автор РПД: Лузаков А.А.