

Аннотация
рабочей программы учебной дисциплины
«Кадровый консалтинг»

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1 Целью изучения дисциплины

Основной целью изучения дисциплины «Кадровый консалтинг» является системное изложение теоретических основ, методических и практических вопросов консалтинговой деятельности, в том числе в области кадровой политики и обучения, которое позволяет получить знания в организации и проведении консалтинговых услуг, изучить методику проведения консалтинговых проектов.

1.2 Задачи учебной дисциплины:

1. Сформировать общее представление о консалтинговой деятельности, в т.ч. в области кадровой политики и обучения;
2. Сформировать представление о профессиональном внутреннем и внешнем консультанте и его роле в управлении персоналом организации;
3. Ознакомить с основными методами и механизмами оказания консалтинговых услуг и проведения консалтинговых проектов;
4. Способствовать формированию знаний в области документационного обеспечения управления персоналом; поиска, подбора и адаптация персонала; оценки персонала; системы стимулирования и мотивации; обучения и развития персонала;
5. Продемонстрировать их значимость для решения прикладных практических задач в профессиональной деятельности менеджера.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО

2.1. Цикл (раздел) ООП:

Дисциплина «Кадровый консалтинг» относится к вариативной части (Обязательные дисциплины) Блока Б1 Профессионального цикла.

2.2. Взаимосвязь дисциплины с другими дисциплинами ООП

При изучении дисциплины «Кадровый консалтинг» требуются знания и умения, полученные при освоении таких дисциплин как «Демография», «Командообразование и лидерство»

Основные положения дисциплины тесно переплетаются с такими дисциплинами как: «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности», «Кадровая безопасность организации» «Государственное регулирование экономики»

Знания, умения и навыки, полученные при изучении дисциплины «Кадровый консалтинг» необходимы обучающимся для освоения компетенций, формируемых такими учебными дисциплинами, как: «Управление социальным развитием персонала», «Оценка персонала», «Управления персоналом организации», «Основы кадровой политики и кадрового планирования», «Трудовое право», «Социология управления», при прохождении «Производственной практики» и др.

3. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ СОДЕРЖАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины:

Коды компетенций	Планируемые результаты освоения образовательной программы	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ОПК-2	Общекультурные компетенции являются способностью развивать свой общекультурный и профессиональный уровень и самостоятельно осваивать новые методы исследования в области управления персоналом.	<i>Знать</i> сущностные, исторические, правовые и методические основы организации и реализации консалтинговой деятельности, в т.ч. в управления персоналом. <i>Уметь</i> диагностировать текущего состояния и кадрового потенциала компании, выявление кадровых проблем <i>Владеть</i> навыками оценки эффективности работы с персоналом.
	Профессиональные	<i>Знать</i>

ПК-1	<p>компетенции:</p> <p>владение методами экономического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде; способностью готовить аналитические материалы для управления бизнес-процессами и оценки их эффективности.</p>	<p>знать и осуществлять анализ должностных функций и организационно-кадровой структуры предприятия;</p> <p><i>Уметь</i></p> <p>оценивать существующую систему кадрового менеджмента, управления кадрами и его мотивации; выработать практические рекомендации в виде проекта организационных изменений.</p> <p><i>Владеть</i></p> <p>методиками оптимизации технологии управления и деятельности персонала; возможностями внедрения консалтингового проекта в практику деятельности организации, (быть в состоянии продемонстрировать) инструментарием проведения аудита в области управления персоналом;</p>
------	--	---

4. Содержание дисциплины:

Раздел 1. Теоретические основы консалтинговой деятельности

Кадровый консалтинг как направление управленческого консультирования. Сущность и содержание кадрового консалтинга. Методологические подходы к кадровому консалтингу. Цели и задачи кадрового консалтинга в зависимости от степени развития системы управления персоналом организации. Отечественный и зарубежный рынок кадрового консалтинга: обзорный анализ.

Раздел 2. Консалтинговый сервис и особенности его осуществления

Необходимость кадрового консалтинга в различных условиях развития бизнеса: при перестройке системы управления бизнесом с целью повышения финансовых и производственных показателей, подготовке к слиянию или поглощению, централизации или децентрализации менеджмента в целом или по отдельным направлениям деятельности.

5. Образовательные технологии

Традиционные технологии (лекция, семинарское занятие, консультация, дифференцированный зачет).

Предусмотрено широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (деловых и ролевых игр, разбор конкретных ситуаций, тренинги) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития необходимых навыков.

Освоение учебного материала в полном объеме и закрепление полученных знаний в рамках практических занятий предполагает активную самостоятельную подготовку.

Разработчик рабочей программы учебной дисциплины:

Петенко А.В., к.э.н., доцент кафедры управления персоналом и экономики труда