

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»

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)
ОК-4	Способность применять основы правовых знаний в различных сферах деятельности	<i>Знать:</i> Углубленные теоретические основы в области методов системного анализа - знания в области права
		<i>Уметь:</i> Самостоятельно решать поставленную задачу с использованием накопленных знаний; - применять изученные методы при решении профессиональных задач, в том числе в условиях неопределенности; - работать с первоисточниками научной информации и выполнять исследовательский поиск
		<i>Владеть:</i> Соответствующими программными продуктами (1С-Предприятие, ERP Systems и др.), позволяющими управлять определенными процессами, как на уровне организации, так и на уровне её отдельных подразделений; методами работы с литературными источниками и Интернет-сайтами с использованием специализированных баз данных
ОПК-2	Знанием нормативных правовых актов Донецкой Народной Республики, содержащих нормы трудового права, процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала и иных нормативно-правовых актов социально-трудовой сферы для решения правовых вопросов трудовых	<i>Знать:</i> технологий организационного консультирования, современных образовательных технологий обучения в высшем профессиональном учреждении, компетентностного подхода в проектировании образовательных программ нового поколения
		<i>Уметь :</i> решать системные задачи и проблемы; -принимать управленческие решения, связанные с

	отношений	<p>эффективным использованием человеческих ресурсов;</p> <p>-составлять документацию отчетности предприятия, используя подходы налогового, управленческого учета, международных стандартов отчетности</p>
		<p><i>Владеть:</i> компьютерной грамотностью и специализированным программным обеспечением для выполнения профессиональных задач;</p> <p>-навыками оценки последствий и рисков при принятии решения</p>
ПК-20	Способность и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	<p>Знать: Основные принципы концепции бенчмаркинга;</p> <p>- методы анализа и решения проблем;</p> <p>- технологию бенчмаркинг как механизм сравнительного анализа эффективности работы подразделений организации;</p> <p>процедуры оценки вклада различных подразделений, в том числе службы управления персоналом, в достижении целей организации</p> <p>Уметь: проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижении целей организации</p> <p>Владеть: методами разработки бенчмаркетинговых программ;</p> <p>- навыками системного подхода к планированию и контролю деятельности служб управления персоналом; навыками оценки вклада кадровых служб организации в достижении её целей</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