

Аннотация
рабочей программы учебной дисциплины
«Кадровый консалтинг и аудит»

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1 Целью изучения дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит» является обеспечение системного представления о задачах, функциях, роли и месте управления персоналом, осуществляемого службами управления персоналом, в системе менеджмента организации, знание вопросов связанных с проверкой на предприятии кадровых служб.

1.2 Задачи учебной дисциплины:

- 1.Нахождение проблем в области управления персоналом;
- 2.Обеспечение соответствия требуемых результатов, объема и направлений осуществляемых усилий по управлению персоналом системе внешних и внутренних ситуационных условий; обеспечение соответствия стратегии и политики управления персоналом стратегическим целям организации;
- 3.Формирование эффективных, т.е. соответствующих системе ситуационных условий, методов управления персоналом; обеспечение эффективности их применения;
- 4.Определение соответствия усилий на стратегическом, линейном и функциональном уровнях управления персоналом друг другу;
- 5.Интегрированность элементов системы управления персоналом в целом в стратегию развития организации;
- 6.Осуществление перспективного планирования системы управления персоналом организации;
- 7.Установление соответствия кадровой политики требованиям законодательства;
- 8.оптимизация затрат на управление персоналом (посредством внедрения более эффективных методов и процедур).

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО

2.1. Цикл (раздел) ООП:

Дисциплина «Кадровый консалтинг и аудит» относится к вариативной части (Дисциплины по выбору) Блока Б1.

2.2. Взаимосвязь дисциплины с другими дисциплинами ООП

При изучении дисциплины требуются знания и умения, полученные при изучении «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» и «Современные проблемы управления персоналом», «Методология и методы научных исследований», «Рынок труда и управление занятостью».

Знания, умения и навыки, полученные при изучении дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит» необходимы обучающимся для освоения компетенций, формируемых при прохождении педагогической практики и написании магистерской работы.

3.ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ СОДЕРЖАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины:

Коды компетенций	Планируемые результаты освоения образовательной	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
------------------	---	--

	программы	
1	2	3
ПК-4	Уметь разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации	Знать: методологию и инструментарий проведения аудита персонала
		Уметь: проектировать эффективную кадровую политику, поддерживающую позитивный имидж организации; -использовать знания при оценке современных социально-экономических процессов в организации
		Владеть: навыками оценки эффективности работы с персоналом
ПК-12	Владеть принципами, форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности	Знать: особенности и актуальные проблемы диагностики организационного развития
		Уметь: использовать формы и методы диагностики организационного развития в своей профессиональной деятельности
		Владеть: методами формирования и внедрения диагностической работы в организации
ПК-13	Знать методы и владеть навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала	Знать: технологию проведения аудита персонала, знать кадровый учет на предприятии
		Уметь: применять экономические и организационно-статистические методы при анализе системы кадрового учета
		Владеть: методиками документационного сопровождения процессов кадрового аудита и консалтинга
ПК-14	Знать и уметь применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации	Знать: последовательность проведения обучения персонала в организации, переобучения
		Уметь: осуществлять отбор, найм и переобучение персонала в организации
		Владеть: навыками создания и ведения

		системы кадровой информации
ПК-15	Знать методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике	Знать: цели и задачи мотивации персонала и его стимулирования;
		Уметь: определять цели, задачи и направления стимулирования персонала в организации
		Владеть: навыками создания и ведения системы кадровой информации, знаниями в области оплаты труда в организации
ПК-19	Владеть навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета	Знать: особенности кадрового, документационного, информационного, технического, нормативно-методического и правового обеспечения системы управления персоналом в современных условиях
		Уметь: оценивать состояние кадрового делопроизводства и кадрового учета
		Владеть: навыками оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета
ПК-20	Уметь определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора	Знать: этапы построения системы кадрового консалтинга, методы консультирования персонала, права и обязанности персонала
		Уметь: применять методы оценки рисков возникающих при построении системы отношений
		Владеть: методами стратегического анализа

4.Содержание дисциплины:

Понятия «кадровый консалтинг», «кадровый аудит» в системе наук о персонале.

Предмет, задачи, цели и методы консалтинга и аудита.

Исторический обзор управленческого консультирования.

Деловые услуги.

Понятие консультационной деятельности. Виды консультационных услуг.

5.Образовательные технологии

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.

Разработчики рабочей программы учебной дисциплины:

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