

КАДРОВЫЙ КОНСАЛТИНГ И АУДИТ

1. Цель освоения дисциплины

Формирование и развитие системных знаний, умений и навыков в области кадрового консалтинга и аудита, которые являются основой для развития и совершенствования отечественной и зарубежной науки и практики, а также базой формирования инструментальных, межличностных и системных компетенций у магистров в области управления персоналом.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Кадровый консалтинг и аудит» относится к базовой части блока дисциплин. Для освоения дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит» обучающиеся используют знания, умения, способы деятельности и установки, сформированные в ходе изучения дисциплин «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации», «Инновационные методы развития трудового потенциала», «Методология и практика прикладных HR-исследований», «Оценка оптимизация кадрового делопроизводства», «Оценка эффективности кадровой службы», «Управление компетенциями работника», прохождения практик «Научно-исследовательская работа», «Организационно-управленческая и экономическая практика», «Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков».

Освоение данной дисциплины является необходимой основой для последующего изучения дисциплин «Коммуникативные компетенции HR-менеджмента», «Консультирование и интеллектуальная собственность», «Методы и технологии кадрового консультирования», «Методы проведения бизнес-тренингов», «Профессиональная консультационная этика», «Профессиональный коучинг», «Управление качеством кадрового консалтинга», прохождения практики «Научно-исследовательская работа».

3. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины выпускник должен обладать следующими компетенциями:

- готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);
- способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии (ОПК-6);
- умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом (ОПК-11);
- умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации (ПК-1);
- умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации (ПК-2);
- умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации (ПК-23).

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

знать

- ☐ сущность, содержание и процедуры кадрового консалтинга;
- ☐ этапы оптимизации системы управления персоналом, основанные на результатах

кадрового консалтинга;

– □ методы и оценку эффективности кадрового консалтинга: бенчмаркинг, кадровый мониторинг, кадровый контроллинг, технологии Assessment Centre;

уметь

– □ использовать знания при оценке социально-экономических проблем в сфере управления персоналом;

владеть

– □ навыками разработки программ диагностического исследования по актуальным проблемам управления персонала и организации их выполнения.

4. Общая трудоёмкость дисциплины и её распределение

количество зачётных единиц – 2,

общая трудоёмкость дисциплины в часах – 72 ч. (в т. ч. аудиторных часов – 6 ч., СРС – 62 ч.),

распределение по семестрам – 2 курс, зима,

форма и место отчётности – зачёт (2 курс, зима).

5. Краткое содержание дисциплины

Теоретические основы кадрового консалтинга и аудита персонала.

Предмет, содержание и задачи дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит». Понятие кадрового консалтинга и аудита персонала. Предмет и объекты изучения, их актуальность и значимость в условиях рыночной экономики. Цели, задачи и содержание дисциплины.

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

Содержание и процедуры кадрового консалтинга.

Оптимизация системы управления персоналом как основная цель кадрового консалтинга.

Основные этапы оптимизации системы управления персоналом: предварительная диагностика состояния системы управления персоналом, реорганизация подсистем управления персоналом, внедрение и сопровождение. Оптимизация организационной и функциональной структуры системы управления персоналом. Оптимизация функций управления персоналом. Оптимизация технологий управления персоналом. Критерии выбора консультантов в области управления персоналом. Методы кадрового консалтинга: бенчмаркинг, кадровый мониторинг, кадровый контроллинг, технологии Assessment Centre и др. Оформление результатов кадрового консалтинга. Оценка эффективности кадрового консалтинга.

Методические основы проведения аудита персонала в организации.

Методологические подходы к аудиту персонала организации. Сущность и основные элементы концепции аудита персонала. Персонал организации, его деятельность как объект аудита. Основные аспекты аудита в трудовой сфере: организационно-технологический, социально-психологический, экономический. Цели и задачи аудита персонала. Виды аудита персонала. Методы аудита персонала. Технология аудита персонала. Основные этапы аудита: подготовительный, сбор информации, анализ и обработка информации, оценка эффективности аудиторской проверки. Цели и содержание этапов аудита. Методические

основы проведения аудита персонала в организации. Основные показатели аудита персонала в организации. Методика проведения аудита персонала. Стандарты аудита персонала. Основные источники информации, используемые при проведении аудита в социально-трудовой сфере: законы и инструкции; трудовые показатели; анкетирование и интервьюирование работников. Задачи и основные направления анализа трудовых показателей при проведении аудита персонала. Совершенствование системы управления персоналом организации на основе аудита персонала. Оценка эффективности аудита персонала. Направления аудита персонала. Аудит рабочих мест: аудит производительности, аудит укомплектованности, аудит развития персонала, стратегический аудит. Аудит найма. Аудит увольнений. Аудит вознаграждений. Аудит условий и безопасности труда. Аудит работы служб управления персоналом.

6. Разработчик

Самсонова Марина Владимировна, кандидат экономических наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования ФГБОУ ВПО «ВГСПУ».