МЕТОДЫ И ТЕХНОЛОГИИ КАДРОВОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ

1. Цель освоения дисциплины

Углубление теоретических и практических знаний в области методики кадрового консультирования.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Методы и технологии кадрового консультирования» относится к вариативной части блока дисциплин.
Для освоения дисциплины «Методы и технологии кадрового консультирования» обучающиеся используют знания, умения, способы деятельности и установки, сформированные в ходе изучения дисциплин «Кадровый консалтинг и аудит», «Инновационные методы развития трудового потенциала», прохождения практики «Научно-исследовательская работа».
Освоение данной дисциплины является необходимой основой для последующего изучения дисциплин «Консультирование и интеллектуальная собственность», «Управление качеством кадрового консалтинга», прохождения практики «Научно-исследовательская работа».

3. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины выпускник должен обладать следующими компетенциями:
– 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).

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

знать
– историю возникновения и развития кадрового консультирования, природу и цель консалтинга, основные его типы, этапы организации процесса кадрового консультирования;
– методы и технологии кадрового консультирования;

уметь
– □ анализировать потребности в проведении консультационного процесса, разрабатывать программы консультирования (в зависимости от требований заказчика), выстраивать процесс коммуникации;

владеть
– □ анализа эффективности организационно-функционального строения организации; оценке кадрового состава организации, выявлению кадрового резерва;
– □ прогноза потребности в персонале;
– □ анализа эффективности существующих в организации способов привлечения, адаптации и продвижения персонала, оценка профессионального уровня сотрудников компании исходя из её целей и задач, диагностика психологического климата и организационной культуры.

4. Общая трудоёмкость дисциплины и её распределение

количество зачётных единиц – 3.94,
общая трудоёмкость дисциплины в часах – 142 ч. (в т. ч. аудиторных часов – 10 ч., СРС – 123 ч.),
распределение по семестрам – 2 курс, зима, 2 курс, лето,

форма и место отчётности – экзамен (2 курс, лето).

5. Краткое содержание дисциплины

Методологические основы кадрового консалтинга.
Предмет и объект учебной дисциплины. Природа и цели консалтинга, консультант и клиент. Консалтинг и экономика. Консалтинг и инновации. Основные типы консалтинга и методические подходы (исследовательско-познавательная, совещательно-консультативная, совещательно-решающая, совещательно-проектная, совещательно-реализационная, воспитательно-образовательная, информационная). Типы консалтинговых организаций и виды услуг (классификация ФЕАКО). Характерные черты консалтинговой услуги. История, современное состояние и перспективы развития кадрового консалтинга. Возникновение консалтинговой деятельности. Структура услуг в современном консалтинге и тенденции его развития. Возникновении консалтинговых услуг в России. Приоритеты спроса на российский консалтинг. Профессиональные объединения консультантов.

Кадровое консультирование как технология управления человеческими ресурсами.
2.1. Концепция кадрового консультирования как средства развития организации. Подходы к консультированию . Парадигмы кадрового консультирования (по ресурсам, по процессу). 2.2 Содержание кадрового консультирования: аналитический и программирующий этапы. Принципы кадрового консультирования. 2.3.Консалтинговый процесс. Подходы К.Макхема, В.И. Алешникова, Г.И. Маринко к определению стадий консультирования. Стадии процесса консультирования по А.П. Посадского: предпроектная, проектная и послепроектная стадии. Предпроектная стадия: выбор клиента, заключение договора. Проектная стадия: диагностика, методы ее осуществления, оформление результатов диагностики; разработка и внедрение решений. Послепроектная стадия: оформление отчета, анализ результатов работы.

Коммуникационные основы кадрового консалтинга.
3.1. Поведение и коммуникации в ходе консультационного процесса. Взаимодействие «консультант-клиент». Поведенческие роли консультанта. 3.2. Методы воздействия на клиента. Психологические проблемы взаимоотношений в системе «консультант-клиент». 3.3.Мотивация консультанта. Профессионально важные качества консультанта.

6. Разработчик

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