

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Волгоградский государственный социально-педагогический университет»
Институт технологии, экономики и сервиса
Кафедра управления персоналом и экономики в сфере образования

«УТВЕРЖДАЮ»

Проректор по учебной работе

Ю. А. Жадаев

2018 г.



Кадровый консалтинг и аудит

Программа учебной дисциплины

Направление 38.04.03 «Управление персоналом»

Магистерская программа «Организация кадрового консалтинга»

заочная форма обучения

Волгоград
2018

Обсуждена на заседании кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования
«31» 08 2018 г., протокол № 1

Заведующий кафедрой З.И. [подпись] Е.В. [подпись] «31» 08 2018 г.
(подпись) (зав. кафедрой) (дата)

Рассмотрена и одобрена на заседании учёного совета института технологии, экономики и
сервиса «03» 09 2018 г., протокол № 1

Председатель учёного совета А.В. [подпись] «03» 09 2018 г.
(подпись) (дата)

Утверждена на заседании учёного совета ФГБОУ ВО «ВГСПУ»
«03» 09 2018 г., протокол № 1

Отметки о внесении изменений в программу:

Лист изменений № _____
(подпись) (руководитель ОПОП) (дата)

Лист изменений № _____
(подпись) (руководитель ОПОП) (дата)

Лист изменений № _____
(подпись) (руководитель ОПОП) (дата)

Разработчики:

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

Программа дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит» соответствует требованиям ФГОС
ВО по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (утверждён приказом
Министерства образования и науки РФ от 8 апреля 2015 г. № 367) и базовому учебному
плану по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (магистерская
программа «Организация кадрового консалтинга»), утверждённому Учёным советом ФГБОУ
ВПО «ВГСПУ» (от 03.09.2018 г., протокол № 1).

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.

Профильными для данной дисциплины являются следующие виды профессиональной деятельности:

- организационно-управленческая и экономическая;
- научно-исследовательская и педагогическая.

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. Объём дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры
		2з
Аудиторные занятия (всего)	6	6
В том числе:		
Лекции (Л)	–	–
Практические занятия (ПЗ)	–	–
Лабораторные работы (ЛР)	6	6
Самостоятельная работа	62	62
Контроль	4	4
Вид промежуточной аттестации		ЗЧ
Общая трудоемкость	часы	72
	зачётные единицы	2

5. Содержание дисциплины

5.1. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1	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 экономике. 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.
2	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.
3	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.
--	--	---

5.2. Количество часов и виды учебных занятий по разделам дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекц.	Практ. зан.	Лаб. зан.	СРС	Всего
1	Теоретические основы кадрового консалтинга и аудита персонала	—	—	2	20	22
2	Содержание и процедуры кадрового консалтинга	—	—	2	21	23
3	Методические основы проведения аудита персонала в организации	—	—	2	21	23

6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

6.1. Основная литература

1. Беляцкий, Н. П. Управление персоналом [Текст] : учебник для студентов вузов по специальности "Экономика и упр. на предприятии" / Н. П. Беляцкий. - Минск : Современная школа, 2008. - 447 с. : ил. - Библиогр.: с. 446-447 (28 назв.). - ISBN 978-985-513-324-8 : 200-00.

2. Беляцкий, Н. П. Управление персоналом [Текст] : учебник для студентов вузов по специальности "Экономика и упр. на предприятии" / Н. П. Беляцкий. - 2-е изд. - Минск : Современная школа, 2010. - 447 с. : ил. - Библиогр.: с. 446-447 (28 назв.). - ISBN 978-985-513-681-2; 24 экз. : 200-00.

6.2. Дополнительная литература

1. Петрова, Ю. А. Лучшие способы мотивации персонала [Электронный ресурс] / Ю. А. Петрова, Е. Б. Спиридонова ; Ю. А. Петрова. - Электрон. текстовые данные. - Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2010. - 120 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/838>. - По паролю. - ЭБС IPRbooks.

7. Ресурсы Интернета

Перечень ресурсов Интернета, необходимых для освоения дисциплины:

1. Страница курса на образовательном портале (<http://lms.vspu.ru/course/sample>).
2. ЭБС IPRbooks (<http://www.iprbookshop.ru/>).

8. Информационные технологии и программное обеспечение

Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости):

1. Информационно-справочная система "Гарант".
2. Офисный пакет (Microsoft Office, Open Office или др.).
3. Графический редактор.

9. Материально-техническая база

Для проведения учебных занятий по дисциплине «Кадровый консалтинг и аудит» необходимо следующее материально-техническое обеспечение:

1. Компьютеры – 12 шт.
2. Интерактивная доска – 1 шт.

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Дисциплина «Кадровый консалтинг и аудит» относится к базовой части блока дисциплин. Программой дисциплины предусмотрено проведение лабораторных работ. Промежуточная аттестация проводится в форме зачета.

Лабораторная работа представляет собой особый вид индивидуальных практических занятий обучающихся, в ходе которых используются теоретические знания на практике, применяются специальные технические средства, различные инструменты и оборудование. Такие работы призваны углубить профессиональные знания обучающихся, сформировать умения и навыки практической работы в соответствующей отрасли наук. В процессе лабораторной работы обучающийся изучает практическую реализацию тех или иных процессов, сопоставляет полученные результаты с положениями теории, осуществляет интерпретацию результатов работы, оценивает возможность применения полученных знаний на практике.

При подготовке к лабораторным работам следует внимательно ознакомиться с теоретическим материалом по изучаемым темам. Необходимым условием допуска к лабораторным работам, предполагающим использованием специального оборудования и материалов, является освоение правил безопасного поведения при проведении соответствующих работ. В ходе самой работы необходимо строго придерживаться плана работы, предложенного преподавателем, фиксировать промежуточные результаты работы для отчета по лабораторной работе.

Контроль за качеством обучения и ходом освоения дисциплины осуществляется на основе рейтинговой системы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов. Рейтинговая система предполагает 100-балльную оценку успеваемости студента по учебной дисциплине в течение семестра, 60 из которых отводится на текущий контроль, а 40 – на промежуточную аттестацию по дисциплине. Критериальная база рейтинговой оценки, типовые контрольные задания, а также методические материалы по их применению описаны в фонде оценочных средств по дисциплине, являющемся приложением к данной программе.

11. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся является неотъемлемой частью процесса обучения в вузе. Правильная организация самостоятельной работы позволяет обучающимся развивать умения и навыки в усвоении и систематизации приобретаемых знаний, обеспечивает высокий уровень успеваемости в период обучения, способствует формированию навыков совершенствования профессионального мастерства.

Самостоятельная работа обучающихся во внеаудиторное время включает в себя

подготовку к аудиторным занятиям, а также изучение отдельных тем, расширяющих и углубляющих представления обучающихся по разделам изучаемой дисциплины. Такая работа может предполагать проработку теоретического материала, работу с научной литературой, выполнение практических заданий, подготовку ко всем видам контрольных испытаний, выполнение творческих работ.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине представлено в рабочей программе и включает в себя:

- рекомендуемую основную и дополнительную литературу;
- информационно-справочные и образовательные ресурсы Интернета;
- оценочные средства для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине.

Конкретные рекомендации по планированию и проведению самостоятельной работы по дисциплине «Кадровый консалтинг и аудит» представлены в методических указаниях для обучающихся, а также в методических материалах фондов оценочных средств.

12. Фонд оценочных средств

Фонд оценочных средств, включающий перечень компетенций с указанием этапов их формирования, описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания, типовые контрольные задания и методические материалы является приложением к программе учебной дисциплины.