

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Кадровый консалтинг

для студентов, обучающихся по направлению подготовки

38.03.03 «Управление персоналом»

(квалификация (степень) бакалавр)

Общая трудоемкость – 4 зачетные единицы

1. Цели и задачи освоения учебной дисциплины.

Изучение дисциплины «Кадровый консалтинг» *направлено* на понимание специфики консалтинговой деятельности, в том числе в области кадровой политики, рекрутмента и обучения персонала. Указанный курс *нацелен* на формирование теоретических знаний и практических навыков в области организации как внутренней консалтинговой системы в организации, так и системы отношений с внешними специализированными консалтинговыми фирмами.

Задачи дисциплины:

- сформировать общее представление о консалтинговой деятельности, в т.ч. в области кадровой политики и обучения;
- сформировать представление о профессиональном внутреннем и внешнем консультанте и его роле в управлении персоналом организации;
- познакомить с основными методами и механизмами оказания консалтинговых услуг и проведения консалтинговых проектов;
- способствовать формированию знаний в области документационного обеспечения управления персоналом; поиска, подбора и адаптации персонала; оценки персонала; системы стимулирования и мотивации; обучения и развития персонала;
- продемонстрировать значимость работы с персоналом для решения прикладных практических задач в профессиональной деятельности менеджера.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

профессиональных

владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике (ПК-14);

владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных,

консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала (ПК-19);

знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал (ПК-26);

способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива (ПК-31).

В результате освоения дисциплины «Кадровый консалтинг» студент должен:

знать:

- основы кадрового консалтинга;
- сущностные, исторические, правовые и методические основы организации и реализации консалтинговой деятельности, в т.ч. в управления персоналом.

уметь:

- диагностировать текущего состояния и кадрового потенциала компании, выявление кадровых проблем;
- осуществлять анализ должностных функций и организационно-кадровой структуры предприятия;
- оценивать существующую систему кадрового менеджмента, управления кадрами и его мотивации;
- выработать практические рекомендации в виде проекта организационных изменений.

владеть:

- методиками оптимизации технологии управления и деятельности персонала;
- возможностями внедрения консалтингового проекта в практику деятельности организации.

3. Место дисциплины в структуре ОПОП.

Дисциплина «Кадровый консалтинг» относится к дисциплинам вариативной части учебного плана направления подготовки «Управление персоналом» и рассматривается как обязательный компонент профессиональной подготовки бакалавра. Обучение осуществляется на основе гуманитарных, математических и экономических знаний, полученных ранее.

Требования к уровню подготовки студента — сформированность системных знаний по дисциплинам: «Методы оценки персонала»,

«Управление персоналом организации», «Инновационный и инвестиционный менеджмент в управлении персоналом». По итогам изучения вышеназванных дисциплин у студентов должны быть частично сформированы следующие компетенции:

знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике (ПК-3);

знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике (ПК-4);

знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала (ПК-7);

владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-15);

владением навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике (ПК-16);

знанием основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях) (ПК-17);

умением оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала (ПК-20);

организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования (ПК-34).

К началу изучения дисциплины «Кадровый консалтинг» студент должен обладать следующими знаниями:

- концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом;
- основ кадрового планирования и кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом;

умениями:

- составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях);
- применять методы подбора и расстановки персонала;

навыками:

- целостного подхода к анализу разноуровневых проблем;
- формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника;
- разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом.

Изучение дисциплины «Кадровый консалтинг» является базой для освоения дисциплин вариативной части учебного плана, таких как: «Управление социальным развитием персонала», «Менеджмент качества в управлении», «Аудит персонала», для написания выпускных квалификационных работ на степень бакалавра.

4. Образовательный процесс осуществляется на русском языке.

5. Разработчик: Доцент кафедры менеджмента, управления персоналом и экономики, кандидат педагогических наук Калинина Ольга Евгеньевна.

6. Дополнительные сведения.