

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ Б1.В.ДВ.14.01 КАДРОВЫЙ КОНСАЛТИНГ

Автор: старший преподаватель кафедры государственного управления и менеджмента Железникова К.В.

Код и наименование направления подготовки, профиля: 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриат)

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Форма обучения: очная

Цель освоения дисциплины:

Дисциплина Б1.В.ДВ.14.01 «Кадровый консалтинг» обеспечивает овладение компетенцией по разработке требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, оценки персонала при найме (ПКс-2).

План курса:

ТЕМА 1. Теоретические основы и история развития кадрового консалтинга

Предмет, методология и понятийный аппарат курса. Классификация видов консалтинга. Структура услуг в современном консалтинге и тенденции его развития. Место кадрового консалтинга в многообразии видов консалтинговой деятельности. Развитие кадрового консалтинга во взаимосвязи с наукой управления персоналом. Становление кадрового консультирования в России. Цель и задачи кадрового консалтинга. Функции кадрового консалтинга. Принципы кадрового консалтинга. Основные вопросы и проблемы управленцев высшего звена, решаемые кадровым консалтингом. Место и роль кадрового консалтинга в системе управления.

ТЕМА 2. Коммуникации и сервис в ходе консультационного процесса

Принципы организации отношений между клиентом и консультантом. Взаимодействие «консультант-клиент». Поведенческие роли консультанта. Психологические проблемы взаимоотношений в системе «консультант-клиент». Коммуникативная компетентность консультанта. Этическая составляющая в деятельности консультанта. Профессиональные объединения консультантов. Профессиональные стандарты в кадровом консалтинге. Профессиональный кодекс консультанта. Общие принципы организации консалтингового сервиса: научность, конкретность, гласность, целенаправленность, правомерность, оперативность, неотвратимость ответственности, результативность. Специальные принципы организации консалтингового сервиса: системность, коммуникация, независимость. Консалтинговый сервис и рынок консалтинговых услуг.

ТЕМА 3. Взаимосвязь кадрового консалтинга и организационного развития

Фасилитация. Модерация. Тренинг. Коучинг. Посттренинговое сопровождение. Мониторинг и наставничество. Экспертные консультации. Понятие обратной связи. Дебрифинг как технология организации обратной связи.

ТЕМА 4. Внешний кадровый консалтинг

Кадровый аутсорсинг как элемент кадрового консалтинга. Понятие, виды и причины кадрового аутсорсинга. Отличие аутсорсинга от аутстаффинга и лизинга персонала. Принципы ведения аутсорсинга кадрового учета. Роль координатора при кадровом

аутсорсинге. Процедура кадрового аутсорсинга. Критерии выбора консультантов в области управления персоналом. Внешнее обучение как консалтинговая услуга. Бюджет затрат на обучение персонала. Кадровый аудит. Кадровая политика организации. Диагностика работы с персоналом, уровни и этапы проведения аудита персонала. Инструментарий проведения аудита. Анализ трудовых показателей. Анализ организационной структуры. Анализ локальных нормативных актов относительно работы с персоналом. Аудит рабочих мест. Аудит кадровых процессов. Аудит системы вознаграждения. Аудит условий труда. Аудит работы службы управления персоналом.

ТЕМА 5. Прикладные аспекты внутреннего консалтинга в области кадровой политики

Профессиональное развитие и сокращение штатов. Поиск и оценка кадров. Отбор претендентов на работу. Разработка программ мотивации и стимулирования. Обучение и развитие персонала. Повышение квалификации работников. Планирование и анализ функционирования рабочей силы. Психологическая оценка персонала. Разрешение трудовых конфликтов. Корпоративная культура.

ТЕМА 6. Кадровая диагностика, методы и технологии кадрового консалтинга.

Бенчмаркинг, кадровый мониторинг, кадровый контроллинг, технологии «Assessment Centre». Диагностика трудовой мотивации. Диагностика организационной культуры. Диагностика организационного поведения. Диагностика социально-психологического климата в коллективе. Диагностика конфликтов в организации. Диагностика лояльности персонала.

Формы текущего контроля и промежуточной аттестации:

Текущий контроль осуществляется в форме устного опроса, решения тестовых заданий, проверки рефератов, проверки контрольных работ, решения практических задач.

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена методом устного опроса по перечню примерных вопросов.

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания	Рекомендуемые средства (методы) оценивания
ПКс-2.2.2.1 Способность применять знания основных принципов и положений аттестации и текущей деловой оценки персонала организации труда	Использует основные принципы, требования, критерии разработки и внедрения программ подбора, отбора, найма, расстановки и оценки персонала для составления программ деловой оценки персонала Разрабатывает и внедряет программы аттестации и текущей деловой оценки персонала, практические рекомендации в виде проекта организационных изменений.	<ul style="list-style-type: none"> – Демонстрирует знания основных теоретических принципов и положений – Формулирует основные принципы и положения аттестации и деловой оценки персонала – Анализирует и систематизирует собранную информацию для оценки персонала – Составляет программы деловой оценки персонала – Формулирует рекомендации в виде проекта организационных изменений 	Экзамен в форме устного опроса

Основная литература

1. Веснин, В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник / В.Р. Веснин. – М.: ТК Велби; Проспект, 2011. – 688 с.;
2. Кибанов А. Я. Коновалова В. Г., Ушакова М. В Служба управления персоналом: учеб. пособие/ под ред. А. Я. Кибанова. - М.: КноРус, 2010. - 410 с.;
3. Управление персоналом: учебник / Под ред. Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л.— 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ЮНИТИ, 2010. —560 с.