

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)/ПРАКТИКИ

КАДРОВЫЙ КОНСАЛТИНГ И АУДИТ

наименование дисциплин

Автор: Ленская И.Ю., кан. социол. наук, доцент

Код и наименование направления подготовки, профиля:

38.04.03 Управление персоналом

Образовательная программа «Управление обучением, конкурентоспособностью, трудоустройством и профессиональной карьерой персонала»

Квалификация (степень) выпускника: *Магистр*

Форма обучения: очная, заочная

Цель освоения дисциплины: формирование компетенций: – Умение разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала; – Умение определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации.

План курса:

Тема 1. Кадровый консалтинг и аудит: теоретические основы (содержание курса) и правовая база

Содержание и задачи курса «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 учебного курса. Сущность и содержание кадрового консалтинга и аудита. Общие представления о правовой основе аудита и консультирования. Нормативно – правовые документы по вопросам аудита. Федеральный закон «Об аудиторской деятельности».

Тема 2. Основные направления и методология кадрового аудита.

Сущность и основные элементы аудита персонала и кадрового консультирования. Цели и задачи аудита персонала. Основные направления и виды аудита. Основные этапы и уровни аудиторской проверки. Диагностика на стратегическом, на функциональном, на линейном уровне. Последовательность проведения аудита и консультирования персонала (основные этапы).

Тема 3. Технология проведения кадрового аудита

Основные методы и инструменты сбора данных относительно деятельности управления персоналом. Сущность и основные направления организационно-кадрового аудита. Цели и задачи, предмет организационно-кадрового аудита. Классификации типов и уровней, этапов проведения аудита. Структура проведения организационно-кадрового аудита.

Анализ кадровых процессов – направления деятельности организации по отношению к персоналу. Диагностика кадрового потенциала – качественные и количественные характеристики персонала. Социальная ответственность. Проведение аудита социальной ответственности.

Тема 4. Кадровый консалтинг: вид деятельности и технология управления персоналом

Консультирование как вид деятельности. История возникновения и развития консалтинга. Виды и области консультирования. Консультационная услуга, особенности консультационных услуг. Принципы управленческого консультирования. Классификация консалтинговых услуг. Основные стратегии работы, используемые консультантами.

Виды диагностики проблем управления персоналом. Организационно-кадровый аудит, аудит кадровых процессов, аудит кадрового состава, аудит кадрового потенциала организации. Методы

оптимизации кадрового состава организации. Основные направления обучающего консультирования по проблемам управления персоналом.

Основная литература:

1. Бирман Л. А. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие.- М.: Издательский дом «Дело», 2018.- 346с.
2. Долгий В.И. Кадровый аудит и консалтинг: учебное пособие для студентов / под ред. проф. В.И. Долгого / Саратовский социально-экономический институт (филиал) ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Г.В. Плеханова». 2015. – 164 с.
3. Знаменский А.Ю., Омельченко Н.А. Кадровая политика и кадровый аудит организации: учебник для магистров. – М.: Юрайт, 2014. – 365 с.
4. Консультирование в управлении человеческими ресурсами: учебное пособие / под ред. Н.И. Шаталовой. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 221 с.
5. Левушкина С.В. Кадровая политика и кадровый аудит организаций: учебное пособие для студентов. - СтГАУ (Ставропольский государственный аграрный университет), 2014. [http://e.lanbook.com/books/element.php?p11_id=61110]
6. Чуланов О.Л. Кадровый консалтинг: учебник. – ИНФРА-М, 2018. – 360 с.
7. Nadler D., Hibino S. Breakthrough Thinking the Seven Principles of Creative Problem Solving.- Roclin. CA. Prima Publishing, 2004. – <http://www.csrjournal.com/accen/3081-krizis-snizil-korporativnuyu-socialnuyu-otverstvennost.html>