

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:

ФИО: Худин Александр Николаевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 06.03.2018 12:30:55

Уникальный программный ключ:

08303ad8de1c60b987361de7085acb509ac3da14b44b362na0ee37e75a19

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

"Курский государственный университет"

Кафедра маркетинга и управления персоналом

УТВЕРЖДЕНО

протокол заседания

Ученого совета от 24.04.2017 г., №10

Рабочая программа дисциплины

Кадровый консалтинг и аудит

Направление подготовки: 38.04.03 Управление персоналом

Профиль подготовки: Стратегическое управление персоналом

Квалификация: магистр

Факультет экономики и менеджмента

Форма обучения: очная

Общая трудоемкость 3 ЗЕТ

Виды контроля в семестрах:

зачет(ы) 2

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	2 (1.2)		Итого	
	уп	рпд	уп	рпд
Неделя	18			
Вид занятий	уп	рпд	уп	рпд
Лекции	18	18	18	18
Практические	54	54	54	54
В том числе инт.	12	12	12	12
Итого ауд.	72	72	72	72
Контактная	72	72	72	72
Сам. работа	36	36	36	36
Итого	108	108	108	108

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	Углубление основ теоретических знаний, практических навыков и приобретение опыта по осуществлению кадрового консалтинга и аудита для применения в профессиональной деятельности и повышения эффективности функционирования субъектов в рыночной среде.
-----	--

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

Цикл (раздел) ООП:	Б1.Б
--------------------	------

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ОПК-8: владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем

Знать:

сущность методик определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом

принципы использования методик определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом

этапы определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом

Уметь:

выявлять проблемы социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом в рамках осуществления кадрового консалтинга и аудита

идентифицировать проблемы социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом в рамках осуществления кадрового консалтинга и аудита

разрабатывать меры по решению проблем социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом в рамках осуществления кадрового консалтинга и аудита

Владеть:

методикой определения социально-экономической эффективности системы управления персоналом в рамках осуществления кадрового консалтинга и аудита

методикой определения социально-экономической эффективности технологии управления персоналом в рамках осуществления кадрового консалтинга и аудита

навыками использования результатов расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем в рамках осуществления кадрового консалтинга и аудита

ПК-12: владением принципами, форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности

Знать:

принципы диагностики организационного развития в рамках осуществления кадрового консалтинга и аудита

формы диагностики организационного развития в рамках осуществления кадрового консалтинга и аудита

методы диагностики организационного развития в рамках осуществления кадрового консалтинга и аудита

Уметь:

выявлять особенности технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации в рамках осуществления кадрового консалтинга и аудита

выявлять особенности технологии проведения диагностики и мониторинга кадрового потенциала организации в рамках осуществления кадрового консалтинга и аудита

Владеть:

принципами, формами и методами диагностики организационного развития в рамках осуществления кадрового консалтинга и аудита

технологией проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации в рамках осуществления кадрового консалтинга и аудита

технологией проведения диагностики и мониторинга кадрового потенциала организации в рамках осуществления кадрового консалтинга и аудита

ПК-13: знанием методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала

Знать:

сущность найма персонала

сущность адаптации персонала

принципы, методы оценки эффективности действующей в организации системы найма и адаптации персонала

Уметь:
анализировать действующую в организации систему найма и адаптации персонала в рамках осуществления кадрового консалтинга и аудита
выявлять проблемы в действующей в организации системе найма и адаптации персонала в рамках осуществления кадрового консалтинга и аудита
идентифицировать проблемы в действующей в организации системе найма и адаптации персонала в рамках осуществления кадрового консалтинга и аудита
Владеть:
навыками оценки эффективности действующей в организации системы найма и адаптации персонала в рамках осуществления кадрового консалтинга и аудита
навыками определения факторов, влияющих на эффективность действующей в организации системы найма и адаптации персонала, в рамках осуществления кадрового консалтинга и аудита
навыками поиска путей повышения эффективности действующей в организации системы найма и адаптации персонала в рамках осуществления кадрового консалтинга и аудита
ПК-14: знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации
Знать:
сущность системы обучения и развития персонала
принципы построения системы обучения и развития персонала
методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации
Уметь:
анализировать действующую в организации систему обучения и развития персонала в рамках осуществления кадрового консалтинга и аудита
выявлять проблемы в действующей в организации системе обучения и развития персонала в рамках осуществления кадрового консалтинга и аудита
идентифицировать проблемы в действующей в организации системе обучения и развития персонала в рамках осуществления кадрового консалтинга и аудита
Владеть:
навыками оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации в рамках осуществления кадрового консалтинга и аудита
навыками определения факторов, влияющих на эффективность действующей в организации системы обучения и развития персонала, в рамках осуществления кадрового консалтинга и аудита
навыками поиска путей повышения эффективности действующей в организации системы обучения и развития персонала в рамках осуществления кадрового консалтинга и аудита
ПК-15: знанием методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике
Знать:
сущность мотивации и стимулирования, политики оплаты труда
методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования
методы анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации
Уметь:
анализировать действующую в организации систему мотивации и стимулирования, политику оплаты труда в рамках осуществления кадрового консалтинга и аудита
выявлять проблемы в действующей в организации системе мотивации и стимулирования, политике оплаты труда в рамках осуществления кадрового консалтинга и аудита
идентифицировать проблемы в действующей в организации системе мотивации и стимулирования, политике оплаты труда в рамках осуществления кадрового консалтинга и аудита
Владеть:
навыками оценки эффективности системы мотивации и стимулирования в рамках осуществления кадрового консалтинга и аудита
навыками анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации в рамках осуществления кадрового консалтинга и аудита
навыками поиска путей повышения эффективности действующей в организации системы мотивации и стимулирования, политики оплаты труда в рамках осуществления кадрового консалтинга и аудита
ПК-18: умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение
Знать:
состав затрат на персонал

структуру затрат на персонал
особенности калькулирования затрат на персонал
Уметь:
анализировать уровень затрат на персонал
анализировать структуру затрат на персонал
анализировать факторы, влияющие на уровень и структуру затрат на персонал
Владеть:
технологией разработки бюджета затрат на персонал
технологией сокращения затрат на персонал
технологией контроля исполнения бюджета затрат на персонал
ПК-20: умением определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора
Знать:
сущность системы внутренних коммуникаций
задачи построения системы внутренних коммуникаций
принципы построения системы внутренних коммуникаций
Уметь:
определять задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций
формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций
Владеть:
навыками консультирования работодателя и персонала организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора
ПК-23: умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации
Знать:
сущность бенчмаркинга организации
принципы бенчмаркинга организации
классификацию процедур для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации
Уметь:
использовать технологии бенчмаркинга и других процедур для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации
Владеть:
навыками оценки эффективности использования технологии бенчмаркинга