

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:

ФИО: Худин Александр Николаевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 03.02.2021 10:14:46

Уникальный программный ключ:

08303ad8de1c60b987361de7085ac599ac1da145f4155621a10ee37e73a19

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

"Курский государственный университет"

Кафедра менеджмента, 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	рп	уп	рп
Неделя	18			
Вид занятий	уп	рп	уп	рп
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 работа	72	72	72	72
Сам. работа	36	36	36	36
Итого	108	108	108	108

Рабочая программа дисциплины Кадровый консалтинг и аудит / сост. д.э.н., профессор Пронская О.Н.;
Курск. гос. ун-т. - Курск, 2017. - с.

Рабочая программа составлена в соответствии со стандартом, утвержденным приказом Минобрнауки России от 8 апреля 2015 г. № 367 "Об утверждении ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры)" (Зарегистрировано в Минюсте России 29 апреля 2015 г. № 37058)

Рабочая программа дисциплины "Кадровый консалтинг и аудит" предназначена для методического обеспечения дисциплины основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом профиль Стратегическое управление персоналом

Составитель(и):

д.э.н., профессор Пронская О.Н.

© Курский государственный университет, 2017

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

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем	Вид занятий	Семестр / Курс	Часов	Интеракт.
	Раздел 1. Кадровый консалтинг как отрасль управленческого консультирования	Раздел			
1.1	Теоретические основы аудита и консалтинга персонала	Лек	2	2	0
1.2	Теоретические основы аудита и консалтинга персонала	Пр	2	6	0
1.3	Теоретические основы аудита и консалтинга персонала	Ср	2	4	0
1.4	Аудит персонала как разновидность управленческого аудита	Лек	2	2	2

1.5	Аудит персонала как разновидность управленческого аудита	Пр	2	6	0
1.6	Аудит персонала как разновидность управленческого аудита	Ср	2	4	0
	Раздел 2. Методология аудита персонала	Раздел			
2.1	Подходы к проведению и последовательность аудита персонала	Лек	2	2	2
2.2	Подходы к проведению и последовательность аудита персонала	Пр	2	6	0
2.3	Подходы к проведению и последовательность аудита персонала	Ср	2	4	0
2.4	Аудит трудовых показателей при аудите персонала	Лек	2	2	0
2.5	Аудит трудовых показателей при аудите персонала	Пр	2	6	0
2.6	Аудит трудовых показателей при аудите персонала	Ср	2	2	0
2.7	Аудит найма и увольнения персонала	Лек	2	2	0
2.8	Аудит найма и увольнения персонала	Пр	2	6	2
2.9	Аудит найма и увольнения персонала	Ср	2	4	0
2.10	Аудит использования трудового потенциала	Лек	2	2	0
2.11	Аудит использования трудового потенциала	Пр	2	6	2
2.12	Аудит использования трудового потенциала	Ср	2	4	0
2.13	Аудит деятельности службы управления персоналом	Лек	2	2	0
2.14	Аудит деятельности службы управления персоналом	Пр	2	6	2
2.15	Аудит деятельности службы управления персоналом	Ср	2	6	0
2.16	Контроллинг системы управления персоналом организации	Лек	2	2	2
2.17	Контроллинг системы управления персоналом организации	Пр	2	6	0
2.18	Контроллинг системы управления персоналом организации	Ср	2	4	0
2.19	Бюджетирование как инструмент контроллинга персонала	Лек	2	2	0
2.20	Бюджетирование как инструмент контроллинга персонала	Ср	2	4	0
2.21	Бюджетирование как инструмент контроллинга персонала	Пр	2	6	0
2.22		Зачёт	2	0	0

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1. Контрольные вопросы и задания для текущей аттестации

Оценочные материалы для текущей и промежуточной аттестации являются приложениями к РПД, рассмотрены и одобрены на заседании кафедры маркетинга и управления персоналом (протокол № 9 от 28.02.2017г.)

5.2. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации

Оценочные материалы для текущей и промежуточной аттестации являются приложениями к РПД, рассмотрены и одобрены на заседании кафедры маркетинга и управления персоналом (протокол № 9 от 28.02.2017г.)

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

	Заглавие	Эл. адрес	Кол-
--	----------	-----------	------

	Заглавие	Эл. адрес	Кол-
Л1.1	Шестакова Е. В. - Кадровый консалтинг и аудит - Оренбург: ОГУ, 2013.	http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=270267	1
Л1.2	Шапиро С. А., Самраилова Е. К., Вешкурова А. Б. - Основы управленческого консультирования - М. Берлин: Директ-Медиа, 2016.	http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436114	1

6.1.2. Дополнительная литература

	Заглавие	Эл. адрес	Кол-
Л2.1	Беликова И. П. - Управление персоналом - Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2014.	http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=277472	1
Л2.2	Штефан М. А. - Аудит в 2 ч. Часть 1: Учебник и практикум - М.: Издательство Юрайт, 2017.	http://www.biblio-online.ru/book/35D97B77-144B-4B44-AE82-605AB655AB2E	1
Л2.3	Штефан М. А. - Аудит в 2 ч. Часть 2: Учебник и практикум - М.: Издательство Юрайт, 2017.	http://www.biblio-online.ru/book/DC0503B1-05C0-4583-8821-626A32F15C96	1
Л2.4	Антонова Н. В. - Консультирование и коучинг персонала в организации: Учебник и практикум - М.: Издательство Юрайт, 2017.	http://www.biblio-online.ru/book/502708DC-EF85-4939-91A3-F9C1625D9598	1

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	Университетская библиотека онлайн
Э2	Электронная библиотечная система
Э3	Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU

6.3.1 Перечень программного обеспечения

7.3.1.1	Microsoft Windows XP Professional Проприетарное программное обеспечение (OpenLicense: 47818817)
7.3.1.2	Microsoft Office 2003 Suites Проприетарное программное обеспечение (Open License:41902857)
7.3.1.3	GoogleChrome (Свободная лицензия BSD)
7.3.1.4	MicrosoftWindows 8 (Договор №0344100007512000081 от 12 декабря 2012 года)
7.3.1.5	Microsoft Office Professional 2007 Plus Проприетарное программное обеспечение (Open License: 43219389)
7.3.1.6	

6.3.2 Перечень информационных справочных систем

7.3.2.1	- Электронная библиотечная система «Научная библиотека КГУ» http://www.lib.kursksu.ru/
7.3.2.2	- Научная электронная библиотека http://elibrary.ru/
7.3.2.3	- СС КонсультантПлюс

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1	Аудитория для самостоятельной работы (Р29/УК-303) г.Курск, ул. Радищева, 29, Учебный корпус, Радищева, 29
7.2	Стол – 55 шт. Стул – 55 шт. Моноблок (ASUS ET2220I) – 28 шт.
7.3	
7.4	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля (Р29/УК-501) г.Курск, ул. Радищева, 29, Учебный корпус, Радищева, 29
7.5	Парта первого ряда двухместная – 2 шт.
7.6	Парта первого ряда трехместная – фанера – 9 шт.
7.7	Парта последнего ряда двухместная – 2 шт.
7.8	Парта последнего ряда одноместная – 1 шт.
7.9	Парта последнего ряда трехместная – фанера – 8 шт.
7.10	Парта среднего ряда двухместная – 6 шт.
7.11	Парта среднего ряда одноместная – 1 шт.
7.12	Парта среднего ряда трехместная – фанера – 26 шт.
7.13	Доска аудиторная – 1 шт.
7.14	Стол офисный угловой с приставной тумбой– 1 шт.

7.15	Мобильный ПК EMACHINES E510 – 1 шт. Переносной мультимедийный проектор Optoma DX 211 (DLP. 2500Lm.XGA.3500: 1– 1 шт.
7.16	
7.17	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля (Р29/УК-517) г.Курск, ул. Радищева, 29, Учебный корпус, Радищева, 29
7.18	Стол офисный угловой с подкатной тумбой 140*140/65*75 – 1 шт.
7.19	Стул полумягкий ERA – 1 шт.
7.20	Стол ученический двухместный – 8 шт.
7.21	Стул ученический – 16 шт.
7.22	Настольная трибуна – 1 шт.
7.23	Шкаф офисный глухой 850*400*2000 – 1 шт.
7.24	Переносной проектор Optoma DX 211 (DLP. 2500Lm.XGA.3500 – 1 шт;
7.25	Мобильный ПК EMACHINES E510 – 1 шт.
7.26	
7.27	

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Обучающимся необходимо ознакомиться с содержанием рабочей программы, с целями и задачами дисциплины, ее связями с другими дисциплинами образовательной программы, методическими разработками, имеющимися на кафедре. Изучение дисциплины требует систематического и последовательного накопления знаний, поэтому обучающимся рекомендуется перед очередной лекцией просмотреть по конспекту материал предыдущей. При затруднениях в восприятии материала следует обращаться к основным литературным источникам, к лектору или к преподавателю на занятиях практического типа.

Самостоятельная работа студентов включает в себя выполнение различного рода заданий, которые ориентированы на более глубокое усвоение материала изучаемой дисциплины.

К каждой теме учебной дисциплины подобрана основная и дополнительная литература.

В учебнике/ учебном пособии/ монографии следует ознакомиться с оглавлением и научно-справочным аппаратом, прочитать аннотацию и предисловие. Целесообразно ее пролистать, рассмотреть иллюстрации, таблицы, диаграммы, приложения. Такое поверхностное ознакомление позволит узнать, какие главы следует читать внимательно, а какие прочитать быстро.