

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)/ПРАКТИКИ

Б1.Б.08 КАДРОВЫЙ КОНСАЛТИНГ И АУДИТ

наименование дисциплин

Автор: Ленская И.Ю., канд. 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:

Способность проведения аналитической и экспертно-диагностической деятельности в трудовой сфере, системе управления персоналом

План курса:

ТЕМА 1. Кадровое консультирование как технология управления персоналом

Понятия и классификация кадрового консалтинга. Цели и задачи, принципы, основные направления кадрового консалтинга. Классификация консалтинговых услуг. Внутреннее и внешнее консультирование. Европейская федерация ассоциаций консультативных фирм (FEACO – ФЕАКО). Субъекты управленческого консультирования.

Индивидуальное и групповое кадровое консультирование. Технология кадрового консалтинга. Процесс управленческого консультирования. Профессиональный профиль специалиста в области кадрового консультирования. Виды работ и роли.

Развитие кадрового консалтинга в России.

ТЕМА 2. Понятие и виды кадрового аудита

Кадровый аудит и аудит персонала. Объект аудита персонала. Предмет аудита персонала. Сущность аудита персонала. Цель и задачи кадрового аудита. Принципы аудиторской проверки персонала. Основные направления аудита персонала. Основные параметры аудита персонала по функциям управления персонала. Результаты кадрового аудита.

ТЕМА 3. Объекты кадрового аудита

Результаты исполнения индивидуальных заданий. Стил ь поведения. Индивидуальные особенности работников. Критерии оценки деятельности: общеорганизационные,, количественные, качественные, объективные, субъективные, интегральные, простые.

ТЕМА 4. Технология кадрового аудита

Технология аудита персонала. Этапы аудиторской проверки персонала. Методы аудита персонала. Типичные инструменты аудита персонала. Источники информации при аудите персонала.

Формы текущего контроля и промежуточной аттестации:

В ходе реализации дисциплины используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся: тестирование, устный опрос, реферат (доклад).

Промежуточная аттестация проводится в форме: **зачет**

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?pl1_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>