

Частное образовательное учреждение высшего образования

«Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса»

УТВЕРЖДАЮ:

Первый проректор - проректор по
учебной работе и дистанционному
обучению



В.В. Закурдаева

«31» августа 2019 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Кадровый консалтинг и аудит»

Направление подготовки

38.04.03 Управление персоналом

профиль

«Стратегическое управление персоналом»

Курск 2019

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с ФГОС ВО по 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратура), утвержденным приказом № 367 Министерства образования и науки Российской Федерации от 8.04.2015 г.

Разработчик:

к.с.н., проф. Закурдаева В.В. 
(занимаемая должность) (ФИО) (подпись)

Рабочая программа дисциплины одобрена на заседании кафедры УиСО

Протокол заседания кафедры № 1 от «1» сентября 2019 г.

Заведующий кафедрой: к.г.н., проф. Еськова Н.А. 
(ученая степень, звание) (ФИО) (подпись)

1. Цель и задачи освоения дисциплины:

Целью освоения учебной дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит» формирование у магистрантов знаний и умений по консалтинговой деятельности, в том числе в области кадровой политики, рекрутмента и обучения персонала, а так же по составлению комплексной объективной оценки (аудиторского заключения) состояния социально-трудовой сферы организации, выявлению недостатков, упущений, отклонений от установленных законом стандартов и разработке на этой основе конструктивных предложений по улучшению ситуации в данной области.

Задачи дисциплины:

-углубление теоретических знаний в области экономики труда и управления персоналом путем использования средств экономического и математического анализа, аудита и консалтинга;

-овладение основами методологии аудита и консалтинга применительно к решению проблем труда и управления персоналом на микроуровне;

-приобретение базовых навыков практической работы по сбору реальных фактических материалов, их комплексной оценке, анализу и систематизации в части, касающейся решения социально-трудовых проблем организации.

2. Место дисциплины в структуре программы

Дисциплина «Кадровый консалтинг и аудит» является базовой дисциплиной части Б1 учебного плана и ориентирована на оптимизацию организационно-управленческого уровня подготовки магистров. Дисциплина находится в логической и содержательно-методической взаимосвязи с другими частями ООП и базируется на знаниях, полученных при изучении других дисциплин как, «Теория организации и организационного проектирования», «Концепции стратегического управления персоналом». Вместе с этим, предметное поле дисциплины предполагает параллельное изучение следующих дисциплин: «Оптимизация кадрового делопроизводства кадрового учета», «Формирование организационной культуры и командообразование».

Знания, полученные в ходе изучения дисциплины, помогут формированию общекультурных и профессиональных компетенций и качественному выполнению профессиональных задач.

3. Требования к результатам освоения дисциплины:

В результате изучения учебной дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит» студент должен:

знать:

- методы диагностики кадрового и интеллектуального потенциала организации;
- содержание и виды деловой оценки персонала;
- содержание корпоративных стандартов в области управления персоналом;
- основные принципы и методы диагностики и мониторинга кадрового потенциала организации;
- задачи и основные направления кадрового консалтинга и аудита;
- права и обязанности работодателя и персонала, возникающие в результате заключения трудового договора.

уметь:

- оценивать уровень кадровой обеспеченности;
- формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом

- в организации;
- определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации;
- разрабатывать соответствующее корпоративным стандартам документационное обеспечение управления персоналом;
- проводить комплексный анализ и оценку использования кадрового потенциала организации;
- оценивать соблюдение работодателем и персоналом прав и обязанностей по условиям трудового договора.

владеть навыками

- навыками аналитической работы в области управления персоналом;
- инструментарием деловой оценки персонала;
- определения требований, предъявляемых к профессиональным знаниям, навыкам, умениям персонала;
- выявления резервов наиболее рационального формирования и использования кадрового потенциала организации;
- основными методами и технологиями кадрового консалтинга и аудита.

***Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины:
общепрофессиональные компетенции:***

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.

профессиональные компетенции:

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;

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

ПК-14: знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации;

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;

ПК-18: умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение;

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;

ПК-23: умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Очная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов/ Зачетных единиц	Семестр
		2
Контактная работа (всего)	48,3	48,3
В том числе:		
Лекции	16	16
Практические занятия (ПЗ)	32	32
Контактная работа на промежуточной аттестации	0,3	0,3
Самостоятельная работа (всего)	59,7	59,7
Контроль (зачет)		
ИТОГО:	108/3	108/3

Заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов/ Зачетных единиц	Семестр
		2
Контактная работа (всего)	8,3	8,3
В том числе:		
Лекции	2	2
Практические занятия (ПЗ)	6	6
Контактная работа на промежуточной аттестации	0,3	0,3
Самостоятельная работа (всего)	96	96
Контроль (зачет)	3,7	3,7
ИТОГО:	108/3	108/3

5. Структура и содержание дисциплины

5.1. Темы дисциплины и виды занятий

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Лекции	Практические занятия	СРС	Всего
1.	Кадровый консалтинг как отрасль управленческого консультирования	1	2	5	8
2.	Рынок консалтинговых услуг	2	4	7	13
3.	Профессиональные стандарты кадрового консалтинга	1	2	5	8
4.	Кадровый аутсорсинг как элемент	1	2	5	8

	кадрового консалтинга				
5.	Методы кадрового консалтинга	2	4	6	12
6.	Оформление результатов кадрового консалтинга	1	2	5	8
7.	Внешнее обучение как элемент кадрового консалтинга	1	2	5	8
8.	Рынок тренинговых услуг	2	4	5	11
9.	Тимбилдинг	2	4	6	12
10.	Кадровый аудит	2	4	5	11
11.	Диагностика кадрового потенциала	1	2	5,7	8,7
	ИТОГО	16	32	59,7	107,7
	Контактная работа на промежуточной аттестации	0,3			

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Лекции	Практические занятия	СРС	Всего
1.	Кадровый консалтинг как отрасль управленческого консультирования	1		8	9
2.	Рынок консалтинговых услуг	1		9	10
3.	Профессиональные стандарты кадрового консалтинга			9	9
4.	Кадровый аутсорсинг как элемент кадрового консалтинга			9	9
5.	Методы кадрового консалтинга		2	7	9
6.	Оформление результатов кадрового консалтинга			9	9
7.	Внешнее обучение как элемент кадрового консалтинга			9	9
8.	Рынок тренинговых услуг		1	9	10
9.	Тимбилдинг		2	9	11
10.	Кадровый аудит			9	9
11.	Диагностика кадрового потенциала		1	9	10
12.	Контроль (зачет)				4 (0,3 + 3,7)
	ИТОГО	2	6	96	108

5.2. Содержание тем дисциплины

№ п/п	Наименование тем дисциплины	Содержание темы
1	Кадровый консалтинг как отрасль управленческого консультирования	<p>Понятие кадрового консалтинга, его специфика. Требования к бизнес-консультантам. Специфика управления персоналом консалтинговой компании. Оптимизация системы управления персоналом как основная цель кадрового консалтинга. Задачи кадрового консалтинга в зависимости от степени развития системы управления персоналом и стадии жизненного цикла организации. Основные этапы оптимизации системы управления персоналом: предварительная диагностика состояния системы управления персоналом, реорганизация подсистем управления персоналом, внедрение и сопровождение. Оптимизация организационной и функциональной структуры системы управления персоналом. Оптимизация функций управления персоналом. Оптимизация технологий управления персоналом.</p>
2	Рынок консалтинговых услуг	<p>Отечественный и зарубежный рынок кадрового консалтинга. Динамика рынка консалтинговых услуг: обзорный анализ. Необходимость кадрового консалтинга в различных условиях развития бизнеса: при перестройке системы управления бизнесом с целью повышения финансовых и производственных показателей, подготовке к слиянию или поглощению, централизации или децентрализации менеджмента в целом или по отдельным направлениям деятельности.</p>
3	Профессиональные стандарты кадрового консалтинга	<p>Международная практика стандартизации управленческого консалтинга. Примеры профессиональных кодексов.</p>
4	Кадровый аутсорсинг как элемент кадрового консалтинга	<p>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.</p>
5	Методы кадрового консалтинга	<p>Методы кадрового консалтинга: бенчмаркинг, кадровый мониторинг, кадровый контроллинг, технологии «AssessmentCentre» и др.</p>

6	Оформление результатов кадрового консалтинга	Оценка эффективности кадрового консалтинга. Отчётность при кадровом аутсорсинге.
7	Внешнее обучение как элемент кадрового консалтинга	Система внутрифирменного обучения. Внешнее обучение как консалтинговая услуга. Бюджет затрат на обучение персонала.
8	Рынок тренинговых услуг	Квест. Игрофикация.
9	Тимбилдинг	Разработка программы тимбилдингового мероприятия..
10	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.
11	Диагностика кадрового потенциала	Работа в малых группах. Диагностика кадрового потенциала

6. Компетенции обучающегося, формируемые в процессе освоения дисциплины

Наименование тем дисциплины	Формируемые компетенции	
Кадровый консалтинг как отрасль управленческого консультирования	ОПК-8	
Рынок консалтинговых услуг		ПК-12,
Профессиональные стандарты кадрового консалтинга		ПК-20
Кадровый аутсорсинг как элемент кадрового консалтинга		ПК-13, ПК-14
Методы кадрового консалтинга	ОПК-8	ПК-12, ПК-13
Оформление результатов кадрового консалтинга	ОПК-8	ПК-20
Внешнее обучение как элемент кадрового консалтинга		ПК-15
Рынок тренинговых услуг		ПК-13, ПК-20
Тимбилдинг		ПК-15
Кадровый аудит		ПК-12, ПК-14, ПК-18, ПК-20, ПК-23

7. Методические рекомендации преподавателям по дисциплине

Учебным планом по дисциплине «Кадровый консалтинг и аудит» предусмотрены лекционные и практические занятия.

В течение курса на лекционных занятиях изучается теоретический материал.

Практические занятия представлены в форме семинарских занятий (закрепление пройденного материала в виде групповых дискуссий) и практикумов (разбор практических ситуаций, работа в малых группах).

При изучении дисциплины предусмотрено применение информационных технологий: использование комплекса презентаций по курсу.

В качестве самостоятельной работы предполагается подготовка для участия в групповых дискуссиях и составление сводных таблиц по рынку консалтинговых и тренинговых услуг.

8. Методические рекомендации для преподавателей для проведения текущего контроля успеваемости/промежуточной аттестации по дисциплине

Контроль успеваемости осуществляется в соответствии с рейтинговой системой оценки знаний.

Для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений поэтапным требованиям соответствующей ООП (текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация) разработаны фонды оценочных средств, включающие типовые задания, тесты и методы контроля, позволяющие оценить знания, умения и уровень приобретенных компетенций.

Контроль знаний студентов осуществляется в ходе текущих и промежуточной аттестаций.

Текущая аттестация – регулярная проверка уровня знаний обучающихся и степени усвоения учебного материала соответствующей дисциплины в течение семестра по мере ее изучения (результаты самостоятельных работ, выступлений на практических занятиях, участие в деловых играх и разборе кейсовых ситуаций, тестирования по пройденным темам и т.п.);

Промежуточная аттестация – зачет

Обязательным условием для получения зачета является посещение не менее 80% занятий, проявление активности в аудитории, положительные результаты текущей и промежуточной аттестации, полное и глубокое владение теоретическим материалом; сформированные практические умения, предусмотренные программой; выполнение индивидуальных домашних заданий.

Вопросы к зачету:

1. Сущность понятия кадровый консалтинг. Функции кадрового консалтинга.
2. Основные методы и инструменты кадрового консалтинга
3. Кадровое консультирование (кадровый консалтинг) как вид деятельности.
4. Методологические основы постановки кадрового консалтинга организации
5. Предварительное изучение проблемы кадрового консалтинга.
6. Процедура сбора информации по проблеме кадрового консалтинга.
7. Тактика и процедура внедрения проектов кадрового консультирования
8. Типичная характеристика консалтинговых и консультационных организаций в области кадрового планирования и аудита.
9. Состав требований к кадровому консультанту.
10. Организация работы по кадровому консультированию.

11. Методы диагностики в кадровом консалтинге.
12. Оценка результатов кадрового консалтинга.
13. Процедуры выработки, представления и обоснования отчетов и рекомендаций.
14. Роль службы кадрового консультирования в создании системы управления персоналом организации.
15. Кадровое консультирование и развитие кадрового потенциала организации.
16. Аудит персонала как составная часть управленческого аудита.
17. Методологические и методические основы аудита персонала.
18. Кадровый аудит как инструмент диагностики в стратегическом управлении персоналом.
19. Правовое и нормативно-методическое обеспечение аудита персонала в России.
20. Основные виды, направления и особенности аудита персонала.
21. Принципы и методы кадрового аудита.
22. Информационное обеспечение аудита персонала.
23. Стратегический аудит человеческих ресурсов организации.
24. Инструменты современного кадрового аудита.
25. Формирование кадровых технологий аудита персонала.
26. Процесс аудита персонала и его основные этапы.
27. Аудит кадровых документов в организации.
28. Аудиторский риск, его виды и оценка.
29. Разработка аудиторского заключения в кадровом аудите.
30. Аудит кадрового потенциала организации и его методы.
31. Анализ трудовых показателей в процессе кадрового аудита.
32. Аудит процессов планирования, привлечения и отбора персонала в организации.
33. Аудит процессов найма и трудовой адаптации персонала в организации.
34. Аудит процессов развития персонала: обучения, оценки персонала, управления карьерой.
35. Аудит управленческого и инновационного потенциала персонала организации.
36. Аудит условий и охраны труда в организации и его методы.
37. Аудит социально-трудовых отношений в организации.
38. Аудит мотивации труда персонала в организации и его методы.
39. Аудит системы компенсаций в организации.
40. Аудит использования рабочего времени в организации.
41. Аудит затрат на персонал в организации.
42. Методология и методы комплексного аудита системы управления персоналом.
43. Аудит увольнений персонала в организации и его методы.
44. Оценка эффективности аудита персонала.

9. Методические рекомендации обучающимся по освоению дисциплины, в том числе для самостоятельной работы обучающихся

Для достижения поставленных целей преподавания дисциплины реализуются следующие средства, способы и организационные мероприятия:

- изучение теоретического материала дисциплины с использованием компьютерных технологий. Предполагается использование магистрами пакета следующих компьютерных программ: Microsoft Word, Excel;
- самостоятельное изучение теоретического материала дисциплины с использованием Internet-ресурсов, информационных баз, методических разработок, специальной учебной, научной, справочной и нормативно-правовой литературы;
- закрепление теоретического материала при проведении семинарских занятий и самостоятельных работ путем выполнения проблемно-ориентированных, командных, поисковых и творческих заданий.

Вместе с этим, при освоении дисциплины используются определенные сочетания

видов учебной работы с методами и формами активизации познавательной деятельности магистров для достижения запланированных результатов обучения и формирования компетенций. Для этого применяются как традиционные методы и формы обучения, так и инновационные, активные и интерактивные технологии: лекции, кейс-задачи, групповые дискуссии, самостоятельная работа студентов

В качестве рекомендаций при работе с литературой следует обратить внимание на электронные ресурсы библиотеки: электронный каталог, электронные базы данных, содержащий значительный перечень источников по проблематике курса.

10. Перечень информационных технологий

При осуществлении образовательного процесса студентами и профессорско-преподавательским составом используются следующее оборудование: проектор AcerX1160ZADV, DLPDigitalZoom, SVGA 800x600, 2000: 1, 2000 ANSI, Проектор Epson, Проектор Benq, Проектор Infocus, Интерактивная доска SmartBoard, Ноутбук AcerExtensa 5620/T5550/ 15.4”, WXGA/2048/160/x3100/DVDRW/WiFi/XPPro, Ноутбук LenovoB570 Celeron 2.4 ГГц, 4096 Мб, Ноутбук LenovoB590 IntelCore™ i3-3110M, 2.4 ГГц, 4096 Мб, Экран на треноге DINONTripod 180x180 MW, белый матовый, Компьютер Cel 3 ГГц, 512Мб, 120Гб, FDD, 17” SamsungSyncMaster, Компьютер Celeron-D 331-2.66 ГГц, 512Мб, 160Гб, 17” Samsung 710N, Компьютер IntelPentiumDualCPU 1,8 ГГц, 2048 Мб, Колонки.

При осуществлении образовательного процесса студентами и профессорско-преподавательским составом используются следующие программное обеспечение и информационно справочные системы: ЭБС Znanium, Консультант плюс, Гарант, WindowsXPProfessional 2SP, Windows 7, MicrosoftOffice 2007, MicrosoftOffice 2010. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях, Антивирус DoctorWeb, ApacheOpenOffice, NetBeansIDE, BPWin (Demo версия), Java, Appach, MySQLServer 5.0, PHP, GPSS, Prolog, Gimp 2, CorelDrawGraphicsSuiteX4.

11. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература

1. Кадровый консалтинг : учебник / О.Л. Чуланова. -М. : ИНФРА-М, 2018. - 358 с. - (Высшее образование: Магистратура). - www.dx.doi.org/10.12737/textbook_5971e2c8792fc2.42060563. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/898381>
2. Консалтинг персонала : учеб. пособие / О.Л. Чуланова. -М. : ИНФРА-М, 2017. - 163 с. - (Высшее образование: Магистратура). - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/754649>
3. Управленческий консалтинг : учебник / Ю.Н. Лапыгин. -М. : ИНФРА-М, 2018. - 330 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа: <http://www.znanium.com>]. - (Высшее образование: Бакалавриат). - www.dx.doi.org/10.12737/24402.

б) дополнительная литература

1. Левушкина С. В.Кадровая политика и кадровый аудит организаций [Электронный ресурс] : учебное пособие / сост. С.В. Левушкина; Ставропольский гос. аграрный ун-т. - Ставрополь, 2014. – 168 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=514173> - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/514173>
2. КоротковаТ.ЛИсследования в менеджменте: пособие для магистров: учеб. пособие [для студентов вузов] / Т. Л. Короткова. - М. : КУРС : ИНФРА-М, 2016. - 256 с.
3. Шарков Ф.И. Коммуникология. Коммуникационный консалтинг: учеб. пособие для подготовки бакалавров и магистров рекламы и связей с общественностью / Ф. И.

Шарков ;Междунар. акад. бизнеса и управления, Ин-т совр. коммуник. систем и технологий. - М.: Дашков и К°, 2015. - 408 с

4. Ткалич А.И. Консалтинговый сервис: учебное пособие для студентов вузов / А. И. Ткалич. - М. : Альфа-М : ИНФРА-М, 2017. - 207 с.

5. Аудит и контроллинг персонала организации: учебное пособие для студентов вузов / [авт.: П. Э. Шлендер и др.] ; под ред. П. Э. Шлендера. - М. : Вузовский учебник, 2015. - 262 с.

в) Интернет-ресурсы:

а) полнотекстовые базы данных

б) интернет-ресурсы

К перечню рекомендуемых информационных интернет-ресурсов можно отнести:

<http://www.top-personal.ru> – Журнал «Управление персоналом».

<http://www.hr-director.ru> – Журнал «Директор по персоналу»

<http://www.hr-journal.ru/articles/oc> – Журнал «Работа с персоналом»

<http://www.hr-portal.ru/tags/korporativnaya-kultura> – Сообщество HR-менеджеров.

<http://www.kadrovik.ru> – Национальный союз кадровиков.

12. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	№ аудитории	Перечень оборудования и технических средств обучения
Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа. Кабинеты, оснащенные мультимедийным оборудованием	№001, №002, №215, №309, №406	Средства звуковоспроизведения с мультимедийными комплексами для презентаций, интерактивная доска. Ноутбук, комплект мультимедиа, экран, техническое и программное обеспечение, подключение к Internet, доска фломастерная, флип-чат.
Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа/практических занятий. Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций. Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации.	№402, №404, №005, №107, №110, №207	Учебные рабочие места <ul style="list-style-type: none"> • Компьютер Cel 3 ГГц, 512Мб, 120Гб, FDD, • Компьютер Intel Pentium Dual CPU 1,8 ГГц, 2048 Мб • Компьютер Intel Core i3 CPU 3,4 ГГц, 4 Гб • Компьютер Intel Core i5 CPU 3,2 ГГц, 4 Гб • Лицензионное программное обеспечение - Windows XP Professional SP3, Windows 7 • Microsoft Office 2007, 2010 • 1С Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях • Антивирус Doctor Web • Консультант Плюс • Corel Draw Graphics Suite X4 • Adobe Connect 9 (вебинар)

Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	№ аудитории	Перечень оборудования и технических средств обучения
Помещение для самостоятельной работы	№102	столы компьютерные 13 шт., столы с дополнительным расширением для инвалидов и лиц с ОВЗ 2 шт., стулья 6 шт., компьютеры benq 17" lcd/cel 3мгц /512 mb/80 gb9 шт. доска фломастерная 2-х сторонняя передвижная 1 шт., сплит-система LG1 шт., жалюзи (пластик) 4 шт., кресло 9 шт., огнетушитель 1 шт.
Библиотека	№004	Каталогная система библиотеки – для обучения студентов умению пользоваться системой поиска литературы
Читальный зал библиотеки	№003	Рабочие места с ПК – для обучения работе с индексирующими поисковыми системами в Internet
Аудитория для хранения учебного оборудования	№111	