

2020
заоч.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
(ВлГУ)

УТВЕРЖДАЮ
Проректор
по образовательной деятельности

А.А.Панфилов
« 31 » _____ 2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
КАДРОВЫЙ КОНСАЛТИНГ И АУДИТ

Направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»
Профиль/программа подготовки «Управление персоналом организации»
Уровень высшего образования магистратура
Форма обучения заочная

Семестр	Трудоемкость зач. ед./ час.	Лекции, час.	Практич. занятия, час.	Лаборат. работы, час.	СРС, час.	Форма промежуточной аттестации (экзамен/зачет/зачет с оценкой)
2	3/108	2	8	-	71	экзамен (27)
Итого	3/108	2	8	-	71	экзамен (27)

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель освоения дисциплины – подготовка магистров к организационно-управленческой и информационно-аналитической деятельности, обеспечивающей эффективное управление персоналом предприятия.

Задачи: формирование у студентов системы знаний о роли и месте кадрового консалтинга и аудита в организации; овладение методами измерения и анализа трудового потенциала общества, организации, работника; раскрытие особенностей процедур планирования и реализации кадрового аудита.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина «Кадровый консалтинг и аудит» относится к обязательной части.

Пререквизиты дисциплины: основы управления персоналом, экономика и социология труда, рынок труда, менеджмент.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения ОПОП

Код формируемых компетенций	Уровень освоения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине характеризующие этапы формирования компетенций (показатели освоения компетенции)
ПК-7	частичный	<u>Знать:</u> цели, задач и виды мотивации и других видов развития персонала в соответствии со стратегическими планами организации <u>Уметь:</u> разрабатывать и применять технологии оценки и сопутствующей мотивации персонала <u>Владеть:</u> навыками проведения аудита различных направлений работы с кадрами
ПК-21	частичный	<u>Знать:</u> основы управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом <u>Уметь:</u> применять на практике основы консалтинга и аудита кадровых процессов по разным направлениям <u>Владеть:</u> основами оценки качества обучения

4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц, 108 часов.

№ п/п	Наименование тем дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Объем учебной работы, с применением интерактивных методов (в часах / %)	Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	СРС		
1	Сущность и содержание консультационной деятельности	2	41	1	2		11	2/67 %	
2	Виды консультационных услуг	2	41				12		
3	Введение в кадровый аудит	2	41	1			12		
4	Виды и методология кадрового аудита	2	41		2		12	1/50 %	рейтинг-контроль 1
5	Проведение кадрового аудита	2	41		2		12	1/50 %	
6	Аудит кадрового потенциала	2	41		2		12	1/50 %	рейтинг-контроль 2
Всего за 2 семестр:									рейтинг-контроль 3
Наличие в дисциплине КП/КР							71	5 / 50 %	экзамен (27)
Итого по дисциплине				2	8		71	5 / 50 %	экзамен (27)

Содержание лекционных занятий по дисциплине

Тема 1. Сущность и содержание консультационной деятельности

Исторический обзор управленческого консультирования. Деловые услуги. Понятие консультационной деятельности. Особенности консультационной услуги.

Тема 3. Введение в кадровый аудит

Понятие кадрового аудита. Цели, задачи и назначение кадрового аудита. Организационно-правовые основы кадрового аудита.

Содержание практических занятий по дисциплине

Тема 1. Сущность и содержание консультационной деятельности

Доклады студентов по истории управленческого консультирования.

Тема 4. Виды и методология кадрового аудита

Анализ кейсов проведения аудита персонала российскими компаниями.

Тема 5. Проведение кадрового аудита

Практическая работа «Численность и структура работников предприятия по категориям».

Тема 6. Аудит кадрового потенциала

Практическая работа «Аудит возрастной структуры персонала организации».

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В преподавании дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит» используются разнообразные образовательные технологии как традиционные, так и с применением активных и интерактивных методов обучения.

Активные и интерактивные методы обучения:

- Интерактивная лекция (темы №№ 1, 3);
- Групповая дискуссия (тема № 1);
- Case-study (тема № 4).

6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Текущий контроль успеваемости

Рейтинг-контроль №1

I вариант

1. Понятие кадрового аудита.
2. Организационно-правовые основы кадрового аудита.

II вариант

1. Цели, задачи и назначение кадрового аудита.
2. Виды кадрового консалтинга.

Рейтинг-контроль №2

I вариант

1. Преимущества и недостатки вариантов исполнителей кадрового аудита.
2. Перечислить этапы кадрового аудита.

II вариант

1. Знания и навыки, которыми должен обладать кадровый аудитор.
2. Основные направления аудита кадрового потенциала.

Рейтинг-контроль №3

I вариант

1. Основные виды организационных структур управления и принципы их формирования.
2. Аудит процессов формирования, развития и движения персонала.

II вариант

1. Основные направления диагностики организационной структуры управления.
2. Аудит заработной платы и вознаграждений.

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины (экзамен)

Вопросы к экзамену

1. Исторический обзор управленческого консультирования.
2. Особенности консультационной услуги.
3. Виды консультационных услуг.
4. Понятие кадрового аудита.
5. Цели, задачи и назначение кадрового аудита.
6. Организационно-правовые основы кадрового аудита.
7. Виды кадрового аудита.
8. Методология кадрового аудита.
9. Периодичность и сроки проведения кадрового аудита.
10. Преимущества и недостатки вариантов исполнителей кадрового аудита.
11. Знания и навыки, которыми должен обладать кадровый аудитор.
12. Этапы кадрового аудита.

13. Основные направления аудита кадрового потенциала.
14. Анализ численности и кадрового состава.
15. Анализ трудовых показателей.
16. Основные виды организационных структур управления и принципы их формирования.
17. Основные направления диагностики организационной структуры управления.
18. Основные направления аудита кадровых процессов.
19. Аудит процессов формирования, развития и движения персонала.
20. Аудит заработной платы и вознаграждений.
21. Аудит организации труда персонала.
22. Аудит службы управления персоналом и кадрового делопроизводства.
23. Анализ социально-психологической обстановки в организации.

Самостоятельная работа студентов

Самостоятельная работа студентов предусматривает изучение и конспектирование научной и учебной основной и дополнительной литературы в соответствии с кругом вопросов, планируемых программой к освоению. Обширный материал для самостоятельной работы содержат также периодические издания и сетевые ресурсы (перечень приведен в следующем разделе рабочей программы). По ее результатам студентам предлагается написать реферативных работ по следующей тематике:

Темы для самостоятельных работ

1. Проблемы взаимосвязи кадрового аудита со стратегией развития организации.
2. Актуальные вопросы оптимизации стиля руководства при реализации кадрового аудита.
3. Место кадрового планирования в системе кадрового аудита компании.
4. Совершенствование организационной структуры управления персоналом.
5. Рациональная расстановка и движение кадров на предприятии.
6. Типология структур служб управления кадрами в России и за рубежом.
7. Разработка целевых программ по управлению кадрами.
8. Цели кадрового аудита на уровне структурного подразделения компании.
9. Аудит количественного состава кадров.
10. Аудит качественного состава кадров.
11. Новые технологии и методы аудита персонала.
12. Проблемы кадрового аудита в условиях кризиса.
13. Современные подходы к оценке работников.

Фонд оценочных средств для проведения аттестации уровня сформированности компетенций обучающихся по дисциплине оформляется отдельным документом.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Книгообеспеченность

Наименование литературы: автор, название, вид издания, издательство	Год издания	КНИГООБЕСПЕЧЕННОСТЬ	
		Количество экземпляров изданий в библиотеке ВлГУ в соответствии с ФГОС ВО	Наличие в электронной библиотеке ВлГУ
Основная литература			
1. Карташова Л.В. Управление человеческими ресурсами: учебник. - М.: Инфра-М.	2019		http://znanium.com/catalog/product/1013993
2. Тесленко И.Б. Управление персоналом: учебное пособие. - Владимир: Изд-во ВлГУ.	2016	73	http://e.lib.vlsu.ru:80/handle/123456789/5307
3. Управление персоналом организации: технологии	2019		http://znanium.com/catalog/product/1003546

управления развитием персонала: учебник / под ред. О.К. Миневой. - М.: Инфра-М.			
Дополнительная литература			
1. Асалиев А.М., Вукович Г.Г., Строительева Т.Г. Экономика и управление человеческими ресурсами: учеб.пособие. - М.: Инфра-М.	2019		http://znanium.com/catalog/product/1008012
2. Управление человеческими ресурсами: теория, практика, эффективность: монография / под ред. В.С.Гродского и Н.В. Солововой. - М.: РИОР.	2018		http://znanium.com/catalog/product/951436
3. Михайлина Г.И. Управление персоналом. учеб.пособие - М.: Дашков и К.	2018		http://znanium.com/catalog/product/415303
4. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А.Я.Кибанова. - М: Инфра-М.	2016	10	http://znanium.com/catalog/product/551362

7.2. Периодические издания

1. «Вопросы экономики» (корпус 6, ауд. 100)
2. «Проблемы современной экономики» (корпус 6, ауд. 100)
3. «Российский экономический журнал» (корпус 6, ауд. 100)
4. «Экономист» (корпус 6, ауд. 100)
5. «Справочник кадровика» (корпус 6, ауд. 100)

7.3. Интернет-ресурсы

1. <http://www.pro-personal.ru> (Информационный портал для специалистов по кадрам)
2. <http://hrliga.com> («HR-Лига»)
3. <http://www.hr-director.ru> (Журнал «Директор по персоналу»)
4. <http://www.hr-portal.ru> (HR-Сообщество и Публикации)
5. <http://www.hr-journal.ru> («HR-Journal»)
6. <http://id.atiso.ru/journal> (Журнал «Труд и социальные отношения»)

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Для реализации данной дисциплины имеются специальные помещения для проведения занятий лекционного типа, занятий практического типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы. Практические работы проводятся в аудиториях, оснащенных мульти-медиа оборудованием, компьютерном классе с доступом в интернет.

Перечень используемого лицензионного программного обеспечения:

- операционная система семейства Microsoft Windows;
- пакет офисных программ Microsoft Office;
- Консультант Плюс.

Рабочую программу составил: к.э.н., доц. Левизов А.С.

Рецензент: Директор ООО «Амест» Щелконогов Д.В.



(подпись)



(подпись)

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры «Менеджмент и маркетинг»

Протокол № 1 от 31.08.2020 года

Заведующий кафедрой: д.э.н., доц. Ползунова Н.Н.



(подпись)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии
направления 38.04.03 «Управление персоналом»

Протокол № 1 от 31.08.2020 года

Председатель комиссии: д.э.н., доц. Ползунова Н.Н.



(подпись)

**ЛИСТ ПЕРЕУТВЕРЖДЕНИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**

Рабочая программа одобрена на 2021/2022 учебный год

Протокол заседания кафедры № 1 от 30.08.21 года

Заведующий кафедрой _____

 Владимир А. И.

Рабочая программа одобрена на 2022/2023 учебный год

Протокол заседания кафедры № 1 от 29.08.22 года

Заведующий кафедрой _____

 Владимир А. И.

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____