

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Российский государственный гуманитарный университет»
(РГГУ)
Институт экономики, управления и права
Факультет управления

Кафедра организационного развития

Кадровый консалтинг

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Направление 38.03.03 – Управление персоналом
Направленность «Управление персоналом в международных организациях»

Уровень высшего образования: бакалавриат

Форма обучения: очная, очно-заочная

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2022

Кадровый консалтинг
Рабочая программа дисциплины

Составитель: д.с.н., профессор Т.В. Смирнова

Ответственный редактор д.э.н., профессор Н.И. Архипова

УТВЕРЖДЕНО
Протокол заседания кафедры ОР
№ 9 от 06.04.2022

СОГЛАСОВАНО

Директор Научной библиотеки

Л.Л. Батова

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка
 - 1.1 Цель и задачи дисциплины
 - 1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций
 - 1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы
 2. Структура дисциплины
 3. Содержание дисциплины
 4. Образовательные технологии
 5. Оценка планируемых результатов обучения
 - 5.1. Система оценивания
 - 5.2. Критерии выставления оценок
 - 5.3. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине
 6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины
 - 6.1. Список источников и литературы
 - 6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»
 - 6.3. Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы
 7. Материально-техническое обеспечение дисциплины
 8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов
 9. Методические материалы
 - 9.1. Планы семинарских занятий
 - 9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ
 - 9.3. Другие материалы
- Приложение 1. Аннотация рабочей программы дисциплины

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины «Кадровый консалтинг»: формирование у обучающихся комплексных теоретических знаний и практических навыков по консалтингу и аудиту персонала, формирование системного подхода к решению проблем в реальных условиях.

Задачи:

- ознакомление с основными понятиями, применяемыми в кадровом консультировании;
- формирование навыков анализа деятельности организации в области управления персоналом;
- обучение методам профессиональной оценки альтернативных вариантов решений, совместного поиска и выбора оптимального из них, на основе реальных условий и возможностей современных организаций;
- овладение навыками применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации;
- освоение возможностей и особенностей кадрового консалтинга и аудита;
- формирование навыков организации деятельности рабочих групп, применения методов активизации творческого мышления, проведения кадрового аудита;
- развитие навыков самостоятельной аналитической, проектной, научно-исследовательской и консультационной деятельности;
- ознакомление с принципами профессиональной этики кадрового консультанта.

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций.

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы компетенций (код и наименование)	Результаты обучения
ОПК-3 Способен управлять организацией труда персонала и его оплатой	ОПК-3.1 Способен разрабатывать и реализовывать стратегию управления персоналом	Знать: • основные стратегии, задачи и направления в управлении человеческими ресурсами. Уметь: • оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива. Владеть: • навыками разработки и реализации стратегии управления персоналом.
ОПК-3 Способен управлять организацией труда персонала и его оплатой	ОПК-3.2	Знать: • основные задачи и направления кадровой политики, теоретические основы консультирования в управлении человеческими ресурсами; • методологию и инструментарий проведения кадрового консалтинга. Уметь: • применять инструменты формирования кадровой политики в трудовом коллективе.

		<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • навыками организации и проведения эффективной кадровой политики организации
<p>ОПК-3 Способен управлять организацией труда персонала и его оплатой</p>	<p>ОПК-3.3Анализирует организационные и социальные последствия применения стратегий управления персоналом, обеспечивает документационное сопровождение мероприятий по разработке стратегии управления персоналом</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • организационные и социальные последствия применения стратегий управления персоналом, • методологию и инструментарий проведения кадрового консалтинга. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива; • обеспечивать документационное сопровождение мероприятий по разработке стратегии управления персоналом. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • навыками организации и проведения консультаций по формированию слаженного и нацеленного на результат трудового коллектива

1.3. Место дисциплины (модуля) в структуре основной образовательной программы

Дисциплина «Кадровый консалтинг» входит в вариативную часть Блока 1 основных дисциплин учебного плана образовательной программы бакалавриата (Б1.В.25) по направлению подготовки «Управление персоналом».

Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития.

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в ходе изучения дисциплин «Социология», «Психология», «Управление персоналом», «Управление социальным развитием организации», «Социология управления персоналом», «Проектные решения в кадровом менеджменте», «Инновационный менеджмент в управлении персоналом», реализуемых в рамках образовательной программы бакалавриата.

В результате освоения дисциплины формируются компетенции, необходимые для изучения «Оценка эффективности управления персоналом» и подготовки выпускной квалификационной работы.

2. Структура дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 академических часа (ов).

Структура дисциплины для очной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
8	Лекции	18
8	Семинары/лабораторные работы	24

Всего:	42
--------	-----------

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 48 академических часа(ов).

Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
9	Лекции	8
9	Семинары/лабораторные работы	16
Всего:		24

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 66 академических часа(ов).

3. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Раздел 1. Кадровый консалтинг.

Тема 1. Кадровый консалтинг как отрасль управленческого консультирования.

Понятие консалтинга и требования к бизнес-консультантам. Понятие кадрового консалтинга и его специфика. Динамика рынка консалтинговых услуг и HR-консалтинга. Понятие объекта консалтинга в сфере управления персоналом.

Тема 2. Особенности подбора и управления персоналом в консалтинге.

Общие требования к претенденту на работу в службе управленческого консультирования. Процедура отбора из числа претендентов на должность консультанта. Специфика управления персоналом консалтинговой компании.

Тема 3. Профессиональные стандарты кадрового консалтинга.

Причины и международная практика стандартизации управленческого консалтинга. Примеры профессиональных кодексов.

Тема 4. Кадровый аутсорсинг и тимбилдинг.

Понятие и причины аутсорсинга. Кадровый аутсорсинг. Принципы и условия аутсорсинга кадрового учета, восстановление кадрового учета.

Тимбилдинг: понятие и принципы. Эффективность корпоративных тимбилдинговых программ. Специальные методы решения управленческих задач в сфере управления персоналом.

Тема 5. Внешнее обучение и привлечение клиентов.

Внешнее обучение как направление кадрового консалтинга. Обучение в организации: задачи и методы. Внешнее обучение как консалтинговая услуга. Технология построения тренингового центра «с нуля» (start-up). Основы построения тренинговой компании, создание бренда, анализ рынка и собственных возможностей, разработка стратегии. Привлечение клиентов. Типовые способы привлечения клиентов в консалтинге.

Анализ рынка потенциальных клиентов. Планирование привлечения клиентов. Диагностика клиента.

Раздел 2. Аудит персонала.

Тема 6. Аудит персонала: методология, практическая работа аудитора по персоналу.

Методология аудита персонала. Персонал и кадровая политика организации. Диагностика работы с персоналом. Проблемное поле управления персоналом и его анализ. Методики выявления корневых проблем и проблем-следствий. Диагностическое интервью. Уровни проведения аудита персонала. Исследовательские подходы и инструментарий проведения аудита персонала. Этапы проведения аудита персонала.

Анализ трудовых показателей как основа аудита персонала. Аудит рабочих мест, аудит условий труда, безопасности и здоровья. Аудит работы служб управления персоналом.

4. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Для проведения учебных занятий по дисциплине используются различные образовательные технологии. Для организации учебного процесса может быть использовано электронное обучение и (или) дистанционные образовательные технологии.

№ п/п	Наименование раздела	Виды учебной работы	Информационные и образовательные технологии
1	2	3	4
I. Кадровый консалтинг			
1	Кадровый консалтинг как отрасль управленческого консультирования	Лекция 1 Семинар 1 Самостоятельная работа	Лекция-визуализация с элементами лекции дискуссии Подготовка к семинарским занятиям Семинар-дискуссия Штудирование Работа в информационной базе знаний и IP-хелпинг
2	Особенности подбора и управления персоналом в консалтинге	Лекция 2 Семинар 2 Самостоятельная работа	Лекция-визуализация с элементами лекции дискуссии Подготовка к семинарским занятиям Семинар-дискуссия Штудирование Работа в информационной базе знаний и IP-хелпинг
3	Профессиональные стандарты кадрового консалтинга	Лекция 3 Семинар 3 Самостоятельная работа	Лекция-визуализация с элементами лекции дискуссии Подготовка к семинарским занятиям Семинар-дискуссия

			Штудирование
4	Кадровый аутсорсинг и тимбилдинг	Лекция 4 Семинар 4 Самостоятельная работа	Лекция-визуализация с элементами лекции дискуссии Подготовка к семинарским занятиям Семинар-дискуссия Штудирование
5	Внешнее обучение и привлечение клиентов	Лекция 5 Семинар 5 Самостоятельная работа	Лекция-визуализация с элементами лекции дискуссии Подготовка к семинарским занятиям Семинар-дискуссия Штудирование
II. Аудит персонала			
6	Аудит персонала: методология, практическая работа аудитора по персоналу	Лекция 6 Семинар 6 Самостоятельная работа	Лекция-визуализация с элементами лекции дискуссии Подготовка к семинарским занятиям Семинар-дискуссия Штудирование

5. ОЦЕНКА ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

5.1. Система оценивания

Текущий контроль успеваемости студентов проводится в форме оценки подготовки к семинарам, контрольным работам, выполнению самостоятельных заданий. Проводится оценка в баллах. Промежуточная аттестация проводится в форме экзамен.

Форма контроля	Максимальное количество баллов	
	За одну работу	Всего
Текущий контроль:		
- <i>опрос</i>	5 баллов	30 баллов
- <i>участие в дискуссии на семинаре</i>	5 баллов	10 баллов
- <i>контрольный опрос</i>	10 баллов	10 баллов
- <i>практическое задание</i>	10 баллов	10 баллов
Промежуточная аттестация		40 баллов
Экзамен		
Итого за семестр		100 баллов

Полученный совокупный результат в баллах конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System) ECTS, в соответствии с таблицей

ШКАЛЫ			
100-балльная шкала	Традиционная шкала		Шкала ECTS
95 – 100	отлично	зачтено	А
83 – 94			В
68 – 82	хорошо		С
56 – 67	удовлетворительно		D

50 – 55			E
20 – 49	неудовлетворительно	не зачтено	FX
0 – 19			F

Промежуточная аттестация (экзамен) проводится в форме итоговой письменной работы.

При проведении промежуточной аттестации студент должен пройти тестирование (20 баллов) и ответить на теоретический вопрос (20 баллов).

Тест для промежуточной аттестации включает 40 вопросов: за каждый правильный ответ начисляется 0,5 балла.

При оценивании ответа на вопрос учитывается:

- теоретическое содержание не освоено, знание материала носит фрагментарный характер, наличие значительного числа ошибок в ответе (1-8 баллов);
- теоретическое содержание освоено частично, допущено более трех ошибок (9-12 баллов);
- теоретическое содержание освоено почти полностью, допущено не более одной-двух ошибок, но обучающийся смог бы их исправить самостоятельно (13-16 баллов);
- теоретическое содержание освоено полностью, могут быть допущены одна-две неточности (17-20 баллов).

5.2. Критерии выставления оценок

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/A,B	«отлично»/ «зачтено (отлично)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения.</p> <p>Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учетом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закрепленные за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>
82-68/ C	«хорошо»/ «зачтено (хорошо)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей.</p> <p>Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приемами.</p>

		<p>Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учетом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закрепленные за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>
67-50/ D, E	«удовлетворительно»/ «зачтено (удовлетворительно)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации</p> <p>Обучающийся испытывает определенные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приемами.</p> <p>Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учетом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закрепленные за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».</p>
49-0 / F,FX	«неудовлетворительно»/ «не зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает серьезные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приемами.</p> <p>Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учетом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции на уровне «достаточный», закрепленные за дисциплиной, не сформированы.</p>

5.3.Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

В течение преподавания курса «Кадровый консалтинг» используются такие формы

текущей аттестации студентов, как блиц-опросы, контрольная работа, выполнение практических заданий, доклады по темам. По итогам обучения проводится экзамен. При проведении промежуточной аттестации студент должен ответить на два вопроса теоретического характера.

Контрольные вопросы (ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3)

1. Понятие консалтинга и требования к бизнес-консультантам.
2. Понятие кадрового консалтинга и его специфика.
3. Динамика рынка консалтинговых услуг и HR-консалтинга.
4. Процедура отбора консультантов из числа претендентов.
5. Специфика управления персоналом консалтинговой компании.
6. Причины и международная практика стандартизации управленческого консалтинга.
7. Примеры профессиональных кодексов.
8. Кадровый аутсорсинг.
9. Причины и условия аутсорсинга кадрового учета.
10. Понятие и принципы тимбилдинга.
11. Эффективность корпоративных тимбилдинговых программ.
12. Задачи и методы обучения в организации.
13. Внешнее обучение как консалтинговая услуга.
14. Основы построения тренинговой компании.
15. Типовые способы привлечения клиентов в консалтинге.
16. Анализ рынка потенциальных клиентов в консалтинге.
17. Планирование привлечения клиентов в консалтинге.
18. Диагностика клиента в консалтинге.
19. Персонал и кадровая политика организации.
20. Диагностика работы с персоналом.
21. Уровни проведения аудита персонала.
22. Исследовательские подходы к аудиту персонала.
23. Инструментарий проведения аудита персонала.
24. Последовательность проведения аудита персонала.
25. Анализ трудовых показателей как основа аудита персонала.
26. Аудит рабочих мест.
27. Аудит увольнений.
28. Аудит вознаграждений.
29. Аудит условий труда, безопасности и здоровья.
30. Аудит работы служб управления персоналом.

Пример блиц-опроса (ОПК-3.1)

1. В чем состоит сущность консалтинга в сфере управления персоналом?
2. Что является предметом консалтинга в сфере управления персоналом?
3. Каковы основные цели обращения к консультантам государственных предприятий и организаций?
4. Кто является субъектом консультирования?
5. Что является объектом консультирования?
6. Какова последовательность проведения консультационных работ в сфере управления персоналом?

7. Приведите примеры профессиональных кодексов.
8. В чем заключается сущность кадрового аутсорсинга?
9. Понятие и принципы тимбилдинга.
10. Каковы задачи и методы обучения в организации?
11. Какие вы знаете типовые способы привлечения клиентов в консалтинге?
12. Диагностика клиента в консалтинге.
13. Методы диагностики работы с персоналом.
14. Этапы проведения аудита персонала.
15. Методология проведения аудита персонала.
16. В чем заключается внешнее обучение как консалтинговая услуга?
17. Проведите анализ рынка консалтинговых услуг в сфере управления персоналом.
18. Причины и международная практика стандартизации управленческого консалтинга.

Примеры практических заданий (ОПК-3.3)

1. Проведите исследование рынка консалтинговых услуг в сфере управления персоналом России.
2. Проведите исследование рынка труда в сфере консалтинговых услуг в области управления персоналом.
3. Проведите исследование уровня заработных плат специалистов в сфере консалтинговых услуг в области управления персоналом.
4. Составьте «идеальный» портрет консультанта в сфере управления персоналом.
5. Проведите сравнительный анализ достоинств и недостатков использования внешних и внутренних консультантов.
6. Разработайте проект технического задания на оказание консультационных услуг.
7. Разработайте проект контракта на выполнение консультационных работ.
8. Разработайте отчет о результатах консультирования (по заданию преподавателя).
9. Проведите анализ рынка потенциальных клиентов в консалтинге (на конкретном объекте).
10. Приведите примеры профессиональных кодексов.

Примерный перечень тем докладов (ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3)

1. Требования к бизнес-консультантам.
2. Специфика кадрового консалтинга.
3. Специфика управления персоналом консалтинговой компании.
4. Международная практика стандартизации управленческого консалтинга.
5. Кадровый аутсорсинг.
6. Понятие и принципы тимбилдинга.
7. Эффективность корпоративных тимбилдинговых программ.
8. Обучение в организации : задачи и методы.

9. Внешнее обучение как консалтинговая услуга.
10. Основы построения тренинговой компании.
11. Создание бренда тренинговой компании.
12. Анализ рынка и собственных возможностей тренинга.
13. Разработка стратегии тренинговой компании.
14. Исследование рынка тренинговой компании.
15. Типовые способы привлечения клиентов в консалтинге.
16. Исследовательские подходы к аудиту персонала.
17. Анализ трудовых показателей как основа аудита персонала.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

6.1. Список источников и литературы

Основные источники

Нормативные правовые акты

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. (с последующими изменениями)

Закон РФ «О государственной тайне» от 21 июля 1993 г. № 5485-1 (с последующими изменениями)

Федеральный закон «О персональных данных» от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ (с последующими изменениями)

Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. N 195-ФЗ (с последующими изменениями)

Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 № 63-ФЗ (с последующими изменениями)

Основная литература

1. Консультирование в управлении человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебное пособие / [Шаталова Н.И. и др.]; под ред. Н.И. Шаталовой. – Москва: ИНФРА-М, 2014. – 221 с. Режим доступа : <http://znanium.com>
2. Лапыгин Ю.Н. Управленческий консалтинг [Электронный ресурс] : учебник. – Москва: ИНФРА-М, 2018. – 330 с. Режим доступа : <http://znanium.com>
3. Соколова М.М. Управленческое консультирование [Электронный ресурс] : учебное пособие. – Москва: ИНФРА-М, 2016. – 215 с. Режим доступа : <http://znanium.com> +2018
4. Чуланова О.Л. Кадровый консалтинг : учебник - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2018. - 358 с. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://znanium.com>

Дополнительная литература

1. Роздольская, И.В. Инновационная направленность кадрового консультирования в условиях реального экономического пространства: альтернативные способы формирования и поиск новых возможностей развития : Монография/— М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К^о», 2014. — 275 с. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://znanium.com>
2. Кован С.Е. Антикризисный консалтинг [Электронный ресурс]. – Москва: Финансовый университет, 2013. – 136 с. Режим доступа : <http://znanium.com>
4. Международный рынок консалтинговых услуг в России / Сударьянто Я.П. - М.: Дашков и К, 2018. - 240 с.: ISBN 978-5-394-02193-0 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/430417>

6.2. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ»

Группа компаний «Консалтинг. РУ». Официальный сайт. Режим доступа: <http://www.consalting.ru/>

ЭКОПСИ Консалтинг. Официальный сайт. Режим доступа: <http://www.ecopsy.ru>

Национальный союз кадровиков. Официальный сайт. Режим доступа: www.kadrovik.ru

Национальный союз "Управление персоналом" (НасОУП). Официальный сайт. Режим доступа: www.nasoup.com

Журнал «Управление персоналом». Архив номеров. Режим доступа: www.top-personal.ru

Журнал «Кадровый менеджмент». Архив номеров. Режим доступа: www.km-magazine.ru

Журнал «Менеджер по персоналу». Архив номеров. Режим доступа: www.mediapro.com.ua

Интернет-журнал «Работа с персоналом». Архив номеров. Режим доступа: www.hr-journal.ru

Журнал «Справочник по управлению персоналом». Архив номеров. Режим доступа: <http://sup.pro-personal.ru>

6.3. Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Доступ к профессиональным базам данных: <https://liber.rsuh.ru/ru/bases>

Информационные справочные системы:

1. Консультант Плюс
2. Гарант

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Для обеспечения дисциплины используется материально-техническая база образовательного учреждения: учебные аудитории, оснащённые компьютером и проектором для демонстрации учебных материалов.

Состав программного обеспечения:

1. Windows
2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ.

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
 - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением, или могут быть заменены устным ответом;
 - обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
 - для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;
 - письменные задания оформляются увеличенным шрифтом;

- экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

- для глухих и слабослышащих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
 - письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;
 - экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.
- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
 - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением;
 - экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих:
 - в печатной форме увеличенным шрифтом;
 - в форме электронного документа;
 - в форме аудиофайла.
- для глухих и слабослышащих:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа.
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа;
 - в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих:
 - устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE;
 - дисплеем Брайля PAC Mate 20;
 - принтером Брайля EmBraille ViewPlus;
- для глухих и слабослышащих:
 - автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и

слабослышащих;

- акустический усилитель и колонки;
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
- передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1;
- компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ.

9.1. Планы семинарских занятий Тематические разделы.

Тема 1. Кадровый консалтинг как отрасль управленческого консультирования.

Вопросы для обсуждения

1. Понятие консалтинга и требования к бизнес-консультантам.
2. Понятие кадрового консалтинга и его специфика.
3. Динамика рынка консалтинговых услуг и HR-консалтинга.
4. Понятие объекта консалтинга в сфере управления персоналом.

Контрольные вопросы

1. Какие причины побуждают организации-клиенты обращаться за помощью к бизнес-консультантам?
2. В чем заключается сущность кадрового консалтинга и его специфика?
3. Охарактеризуйте рынок консалтинговых услуг и HR-консалтинга.
4. Что является объектом и предметом консалтинга в сфере управления персоналом?

Литература

1. Чуланова О.Л. Кадровый консалтинг : учебник - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2018. - 358 с. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://znanium.com>
2. Консультирование в управлении человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебное пособие / [Шаталова Н.И. и др.]; под ред. Н.И. Шаталовой. – Москва: ИНФРА-М, 2014. – 221 с. Режим доступа : <http://znanium.com>
3. Лапыгин Ю.Н. Управленческий консалтинг [Электронный ресурс] : учебник. – Москва: ИНФРА-М, 2018. – 330 с. Режим доступа : <http://znanium.com>
4. Соколова М.М. Управленческое консультирование [Электронный ресурс] : учебное пособие. – Москва: ИНФРА-М, 2016. – 215 с. Режим доступа : <http://znanium.com>

Тема 2. Особенности подбора и управления персоналом в консалтинге.

Вопросы для обсуждения

1. Общие требования к претенденту на работу в службе управленческого консультирования.
2. Процедура отбора из числа претендентов на должность консультанта.
3. Специфика управления персоналом консалтинговой компании.

Контрольные вопросы

1. Каковы требования к претенденту на работу в службе управленческого консультирования?
2. Какова процедура отбора из числа претендентов?
3. В чем состоит специфика управления персоналом консалтинговой компании?

Литература

1. Чуланова О.Л. Кадровый консалтинг : учебник - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2018. - 358 с. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://znanium.com>
2. Консультирование в управлении человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебное пособие / [Шаталова Н.И. и др.]; под ред. Н.И. Шаталовой. – Москва: ИНФРА-М, 2014. – 221 с. Режим доступа : <http://znanium.com>
3. Лапыгин Ю.Н. Управленческий консалтинг [Электронный ресурс] : учебник. – Москва: ИНФРА-М, 2018. – 330 с. Режим доступа : <http://znanium.com>
4. Соколова М.М. Управленческое консультирование [Электронный ресурс] : учебное пособие. – Москва: ИНФРА-М, 2016. – 215 с. Режим доступа : <http://znanium.com>

Тема 3. Профессиональные стандарты кадрового консалтинга.

Вопросы для обсуждения

1. Причины и международная практика стандартизации управленческого консалтинга.
2. Примеры профессиональных кодексов.

Контрольные вопросы

1. В чем причины и какова международная практика стандартизации управленческого консалтинга?
2. Приведите примеры профессиональных кодексов.

Литература

1. Чуланова О.Л. Кадровый консалтинг : учебник - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2018. - 358 с. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://znanium.com>
2. Консультирование в управлении человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебное пособие / [Шаталова Н.И. и др.]; под ред. Н.И. Шаталовой. – Москва: ИНФРА-М, 2014. – 221 с. Режим доступа : <http://znanium.com>
3. Лапыгин Ю.Н. Управленческий консалтинг [Электронный ресурс] : учебник. – Москва: ИНФРА-М, 2018. – 330 с. Режим доступа : <http://znanium.com>
4. Соколова М.М. Управленческое консультирование [Электронный ресурс] : учебное пособие. – Москва: ИНФРА-М, 2016. – 215 с. Режим доступа : <http://znanium.com>

Тема 4. Кадровый аутсорсинг и тимбилдинг.

Вопросы для обсуждения

1. Понятие и причины аутсорсинга. Кадровый аутсорсинг.
2. Принципы и условия аутсорсинга кадрового учёта, восстановление кадрового учёта.
3. Понятие и принципы тимбилдинга.
4. Эффективность корпоративных тимбилдинговых программ.

Контрольные вопросы

1. В чем сущность кадрового аутсорсинга?
2. Каковы условия и принципы аутсорсинга кадрового учета?
3. В чем сущность тимбилдинга?
4. Какова эффективность корпоративных тимбилдинговых программ?

Литература

1. Чуланова О.Л. Кадровый консалтинг : учебник - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2018. - 358 с. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://znanium.com>
2. Консультирование в управлении человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебное пособие / [Шаталова Н.И. и др.]; под ред. Н.И. Шаталовой. – Москва: ИНФРА-М, 2014. – 221 с. Режим доступа : <http://znanium.com>
3. Лапыгин Ю.Н. Управленческий консалтинг [Электронный ресурс] : учебник. – Москва: ИНФРА-М, 2018. – 330 с. Режим доступа : <http://znanium.com>
4. Соколова М.М. Управленческое консультирование [Электронный ресурс] : учебное пособие. – Москва: ИНФРА-М, 2016. – 215 с. Режим доступа : <http://znanium.com>

Тема 5. Внешнее обучение и привлечение клиентов.

Вопросы для обсуждения

1. Внешнее обучение как направление кадрового консалтинга: задачи и методы.
2. Технология построения тренингового центра «с нуля» (start-up).
3. Типовые способы привлечения клиентов в консалтинге.
4. Анализ рынка потенциальных клиентов.
5. Диагностика клиента.

Контрольные вопросы

1. Основные задачи и методы обучения в организации, в чем их специфика?
2. Каковы основы построения тренинговой компании?
3. Каковы типовые способы привлечения клиентов в консалтинге?
4. Методы проведения диагностики клиента в консалтинге.

Литература

1. Чуланова О.Л. Кадровый консалтинг : учебник - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2018. - 358 с. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://znanium.com>
2. Консультирование в управлении человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебное пособие / [Шаталова Н.И. и др.]; под ред. Н.И. Шаталовой. – Москва: ИНФРА-М, 2014. – 221 с. Режим доступа : <http://znanium.com>
3. Лапыгин Ю.Н. Управленческий консалтинг [Электронный ресурс] : учебник. – Москва: ИНФРА-М, 2018. – 330 с. Режим доступа : <http://znanium.com>
4. Соколова М.М. Управленческое консультирование [Электронный ресурс] : учебное пособие. – Москва: ИНФРА-М, 2016. – 215 с. Режим доступа : <http://znanium.com>

Тема 6. Аудит персонала: методология, практическая работа аудитора по персоналу.

Вопросы для обсуждения

1. Персонал и кадровая политика организации.
2. Методологи аудита персонала.
3. Диагностика работы с персоналом.
4. Уровни проведения аудита персонала.
5. Исследовательские подходы и этапы проведения аудита персонала.
6. Анализ трудовых показателей как основа аудита персонала.

Контрольные вопросы

1. В чем заключается кадровая политика организации?
2. Какова методология и исследовательские подходы аудита персонала?
3. Каковы этапы и уровни проведения аудита персонала?
4. В чем состоит анализ трудовых показателей как основы аудита персонала?

Литература

1. Чуланова О.Л. Кадровый консалтинг : учебник - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2018. - 358 с. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://znanium.com>
2. Консультирование в управлении человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебное пособие / [Шаталова Н.И. и др.]; под ред. Н.И. Шаталовой. – Москва: ИНФРА-М, 2014. – 221 с. Режим доступа : <http://znanium.com>
3. Лапыгин Ю.Н. Управленческий консалтинг [Электронный ресурс] : учебник. – Москва: ИНФРА-М, 2018. – 330 с. Режим доступа : <http://znanium.com>
4. Соколова М.М. Управленческое консультирование [Электронный ресурс] : учебное пособие. – Москва: ИНФРА-М, 2016. – 215 с. Режим доступа : <http://znanium.com>

9.2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ СТУДЕНТАМ ПО ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ.

Трудоёмкость освоения дисциплины «Кадровый консалтинг» составляет 3 з.е., 108 часа. Из них контактная работа обучающихся с преподавателем – 42 час. (для очной формы обучения), самостоятельная работа обучающихся – 48 час., из которых 18 час. отводится на подготовку к экзамену..

Вид работы	Содержание (перечень вопросов)	Трудоёмкость самост. работы (в часах)	Рекомендации
Подготовка к семинару №1 по теме: Кадровый консалтинг как отрасль управленческого консультирования	Понятие консалтинга и требования к бизнес-консультантам. Понятие кадрового консалтинга и его специфика. Динамика рынка консалтинговых услуг и HR-консалтинга. Понятие объекта консалтинга в сфере управления персоналом.	8	Изучение рекомендованной литературы. Повторение изученного в ходе лекции. Штудирование. Выполнение самостоятельной работы. Подготовка к семинарскому занятию №1. Подготовка к блиц-опросу.
Подготовка к семинару №2 по теме: Особенности подбора и управления	Общие требования к претенденту на работу в службе управленческого консультирования. Процедура отбора из числа претендентов на должность	8	Изучение рекомендованной литературы. Повторение изученного в ходе лекции. Штудирование. Выполнение самостоятельной работы. Подготовка к семинарскому

персоналом в консалтинге	консультанта. Специфика управления персоналом консалтинговой компании.		занятию №2. Подготовка к блиц-опросу.
Подготовка к семинару №3 по теме: Профессиональные стандарты кадрового консалтинга	Причины и международная практика стандартизации управленческого консалтинга. Примеры профессиональных кодексов.	8	Изучение рекомендованной литературы. Повторение изученного в ходе лекции. Штудирование. Выполнение самостоятельной работы. Подготовка к семинарскому занятию №3. Подготовка к блиц-опросу.
Подготовка к семинару 4 по теме: Кадровый аутсорсинг и тимбилдинг	Понятие и причины аутсорсинга. Кадровый аутсорсинг. Принципы и условия аутсорсинга кадрового учета, восстановление кадрового учета. Понятие и принципы тимбилдинга. Эффективность корпоративных тимбилдинговых программ.	8	Изучение рекомендованной литературы. Повторение изученного в ходе лекции. Штудирование. Выполнение самостоятельной работы. Подготовка к семинарскому занятию №4. Подготовка к блиц-опросу.
Подготовка к семинару №5 по теме: Внешнее обучение и привлечение клиентов	Внешнее обучение как направление кадрового консалтинга : задачи и методы. Технология построения тренингового центра «с нуля» (start-up). Типовые способы привлечения клиентов в консалтинге. Анализ рынка потенциальных клиентов. Диагностика клиента.	8	Изучение рекомендованной литературы. Повторение изученного в ходе лекции. Штудирование. Выполнение самостоятельной работы. Подготовка к семинарскому занятию №5. Подготовка к блиц-опросу.
Подготовка к семинару №6 по теме: Аудит персонала: методология, практическая работа аудитора по персоналу	Персонал и кадровая политика организации. Методология аудита персонала. Диагностика работы с персоналом. Уровни проведения аудита персонала. Исследовательские подходы и этапы проведения аудита персонала. Анализ трудовых показателей как основа аудита персонала.	6	Изучение рекомендованной литературы. Повторение изученного в ходе лекции. Штудирование. Выполнение самостоятельной работы. Подготовка к семинарскому занятию №6. Подготовка к блиц-опросу.
Подготовка к экзамену	Контрольные вопросы	2	Изучить рекомендованную литературу по дисциплине. Повторить пройденный материал

			лекций 1-6.
Итого по курсу		48	

9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ

9.3. Иные материалы

**Приложение 1. Аннотация
рабочей программы дисциплины**

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Кадровый консалтинг» является вариативной частью дисциплин учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом организации».

Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой Организационного развития.

Цель дисциплины: подготовка выпускника, способного на практике применять знания, умения и навыки по консалтингу и аудиту персонала.

Задачи:

- ознакомление с основными понятиями, применяемыми в кадровом консультировании;
- освоение возможностей и особенностей кадрового консалтинга и аудита;
- обучение методам профессиональной оценки альтернативных вариантов решений, совместного поиска и выбора оптимального из них на основе реальных условий и возможностей современных организаций;
- формирование навыков анализа деятельности организации в области управления персоналом;
- овладение навыками применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации;
- формирование навыков организации деятельности рабочих групп, применение методов активизации творческого мышления, проведения кадрового аудита;
- развитие навыков самостоятельной аналитической, проектной, научно-исследовательской и консультационной деятельности;
- ознакомление с принципами профессиональной этики кадрового консультанта.

Дисциплина направлена на формирование следующей компетенции:

ОПК-3.1 - Способен разрабатывать и реализовывать стратегию управления персоналом. В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- основные стратегии, задачи и направления в управлении человеческими ресурсами.

Уметь:

- оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива.

Владеть:

- навыками разработки и реализации стратегии управления персоналом.

ОПК-3.2. - Способен разрабатывать и реализовывать кадровую политику организации. В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- основные задачи и направления кадровой политики, теоретические основы консультирования в управлении человеческими ресурсами;
- методологию и инструментарий проведения кадрового консалтинга.

Уметь:

- применять инструменты формирования кадровой политики в трудовом коллективе.

Владеть:

- навыками организации и проведения эффективной кадровой политики организации.

ОПК-3.3 - Анализирует организационные и социальные последствия применения стратегий управления персоналом, обеспечивает документационное сопровождение мероприятий по разработке стратегии управления персоналом. В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- организационные и социальные последствия применения стратегий управления персоналом,
- методологию и инструментарий проведения кадрового консалтинга.

Уметь:

- оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива;
- обеспечивать документационное сопровождение мероприятий по разработке стратегии управления персоналом.

Владеть:

- навыками организации и проведения консультаций по формированию слаженного и нацеленного на результат трудового коллектива

Рабочей программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме оценок за работу на семинарских занятиях и за самостоятельную работу, оценок за блиц-опросы, оценок за доклады на семинаре; промежуточная аттестация в форме экзамена.

Общая трудоёмкость освоения дисциплины составляет 3 з.е., 108 часов.