

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ИЭФ



Ю.И. Соколов

26 июня 2019 г.

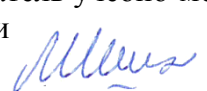
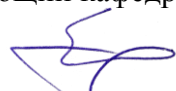
Кафедра «Экономика труда и управление человеческими ресурсами»

Автор Самраилова Екатерина Константиновна, д.пол.н., профессор

АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

«Кадровый консалтинг и аудит»

Направление подготовки:	38.04.03 – Управление персоналом
Магистерская программа:	Стратегическое управление персоналом
Квалификация выпускника:	Магистр
Форма обучения:	очно-заочная
Год начала подготовки	2019

Одобрено на заседании Учебно-методической комиссии института Протокол № 8 25 июня 2019 г. Председатель учебно-методической комиссии  М.В. Ишханян	Одобрено на заседании кафедры Протокол № 13 24 июня 2019 г. Заведующий кафедрой  И.А. Епишкин
---	---

1. Цели освоения учебной дисциплины

Целью освоения дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит» является формирование у магистрантов компетенций в области кадрового консалтинга и аудита на основе компетентностного подхода.

Задачами освоения дисциплины являются:

- получение студентами необходимого объема знаний по теории и практике в сфере кадрового консалтинга и аудита с учетом новых подходов к развитию персонала, как основного фактора повышения производительности труда;
- приобретение студентами навыков практической работы по сбору и анализу информации, необходимой для совершенствования кадрового консалтинга и аудита;
- определения путей развития кадрового консалтинга и аудита и его влияния на повышение эффективности системы управления персоналом;
- формирование у студентов интегрированного представления о методах проведения кадрового консалтинга и аудита;
- формирование у студентов комплексного представления о задачах и направлениях развития кадрового консалтинга и аудита;
- приобретение студентами углубленных знаний о методах проведения кадрового консалтинга и аудита, выявления проблем и определения основных направлений совершенствования системы управления персоналом.

Освоение учебной дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит» является формированием у обучающегося следующего состава компетенций:

ОПК-3: владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом;

ОПК-4: способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала;

ОПК-11: умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом;

ОПК-12: умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов;

ПК-2: умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации

2. Место учебной дисциплины в структуре ОП ВО

Учебная дисциплина "Кадровый консалтинг и аудит" относится к блоку 1 "Дисциплины (модули)" и входит в его базовую часть.

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ОПК-5	Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач
ПКО-6	Способность разрабатывать и реализовывать проекты в области кадрового консультирования
ПКО-10	Способность применять современные кадровые технологии в рекрутинге (лизинг, аутсорсинг, аутстаффинг, аутплейсмент, хедхантинг) и взаимодействовать с кадровыми агентствами.
ПКО-14	Способность разрабатывать программы научных исследований в сфере

	управления персоналом и организовывать их выполнение
ПКО-16	Способность формулировать и оформлять результаты научных исследований и подготавливать к публикации в научных изданиях

4. Общая трудоемкость дисциплины составляет

3 зачетные единицы (108 ак. ч.).

5. Образовательные технологии

В процессе освоения дисциплины используются следующие образовательные технологии: 1. Стандартные методы обучения: • лекции; • практические занятия, на которых обсуждаются основные проблемы, освещенные в лекциях и сформулированные в домашних заданиях; • письменные или устные домашние задания; • расчетно-аналитические, расчетно-графические задания; • консультации преподавателей; • самостоятельная работа студентов, в которую входит освоение теоретического материала, подготовка к практическим занятиям, выполнение указанных выше письменных/устных заданий, работа с литературой. 2. Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий: • интерактивные лекции; • компьютерные симуляции; • анализ деловых ситуаций на основе кейс-метода и имитационных моделей; • деловые и ролевые игры; • круглые столы; • обсуждение подготовленных студентами эссе; • групповые дискуссии и проекты; • психологические и иные тренинги; • обсуждение результатов работы студенческих исследовательских групп; • участие в телеконференциях. Интерактивным формам обучения отводится не менее 38% процентов от общего объема аудиторных занятий по дисциплине. Основными формами проведения занятий по дисциплине «Кадровый консалтинг и аудит» являются лекции и семинары. На данных занятиях важно сформировать интерес студентов к теоретическим аспектам и основным направлениям практической работы в сфере управления персоналом организации, что предполагает заинтересованность самого преподавателя изучаемой проблематикой, глубокую проработку каждой темы занятия, постоянное совершенствование своих умений, и повышение качества знаний. При проведении лекционных занятий следует учитывать многосторонний характер изучаемых аспектов разнообразной работы с персоналом, поэтому необходимо применять разные формы лекций: информационно-объяснительные, проблемные, лекции-дискуссии, лекции-беседы и т.п. Важнейшие требования для любого вида лекций – высокий научно-теоретический уровень, аргументированное освещение наиболее сложных категорий, логическая стройность и убедительность, ясность и доходчивость изложения. Лекции по дисциплине «Управление персоналом» должны содержать большое количество разнообразных примеров и анализ конкретных производственных ситуаций, возникающих в реальной практике управления персоналом, что позволит наиболее ярко и аргументировано преподавать теоретический материал и показать практическое значение рассматриваемых научно-обоснованных технологий и механизмов работы с персоналом. При объяснении основных категорий кадровой работы и работы с персоналом следует уделять особое внимание отличию в понимании их с точки зрения экономического и психологического подходов. Целесообразно уточнять у студентов существующие знания и усвоенные понятия из других уже изученных дисциплин, просить их приводить примеры и искать связи. Таким образом, формируется целостное представление об особенностях научно-обоснованного подхода к управлению персоналом. В целях повышения качества освоения студентами изучаемой дисциплины, целесообразно использовать инновационные методы обучения. Кроме того, в ходе проведения лекций и семинаров особое внимание уделяется практической ориентации материала. В этой связи вполне возможно использование метода деловая игра. Деловые игры, по сравнению с другими методами теоретического

обучения, имеют ряд преимуществ, так как цели игры в большей мере отвечают практическим нуждам обучающихся. Данный метод сочетает в себе с одной стороны широкий охват проблем, а с другой глубину их осмысления. В форме игры лучше всего отрабатывается логика действий, а также имеет место социальное взаимодействие. Да и сам процесс игры возбуждает интерес участников и способствует их большей вовлечённости. При конструировании деловых игр главным является моделирование среды, а не деятельности. Данный процесс предполагает организацию совместной деятельности игроков, которая имеет характер ролевого взаимодействия в соответствии с правилами и нормами. В процессе игры цель достигается путём принятия индивидуальных и групповых решений. Для того, чтобы процесс был интересен, игровая ситуация должна предполагать неоднозначность решения. Это способствует также личностному проявлению участвующих игроков. В ходе игры каждому участнику должна быть дана возможность принимать решение. Для этого подготавливается пакет документов таким образом, чтобы каждый документ был предназначен для определенного игрока. В конструкции игры должно быть отражено не всё многообразие факторов, а лишь те, что имеют практическую значимость. По возможности необходимо включать в преподавание данной дисциплины такие формы работы, как демонстрация практических методов работы с персоналом, например, разработка должностной инструкции какой-либо специальности, составление объявления о приеме на работу, составление и представление личного резюме, разработка примерного перечня вопросов при проведении отборочного интервью, составление уведомления об увольнении работника и т.п. Для наглядности и визуализации изучаемой темы возможна разработка и представление презентаций различных направлений, как теоретических, так и прикладных аспектов управления персоналом. Например, в рамках каждого модуля можно выделить одну тему, по которой студенты готовят презентацию, а затем представляют ее на практическом занятии, анализируют достоинства и недостатки каждой из представленных презентаций и выбирают лучшую. Для активизации творческого потенциала студентов рекомендуется проведение научно-практических конференций, что предполагает предварительную подготовку студентами докладов по обсуждаемым на конференции проблемам. Для проверки уровня усвоения учебного материала по каждому модулю можно провести групповую устную контрольную работу. Группа студентов разбивается на подгруппы (примерно по 3-4 человека) и составляют вопросы другим подгруппам по темам, представленным преподавателем. Для максимального усвоения дисциплины рекомендуется проведение письменного опроса (тестирование) студентов по материалам лекций и практических работ. Подборка вопросов для тестирования осуществляется на основе изученного теоретического материала. Такой подход позволяет повысить мотивацию студентов при конспектировании лекционного материала и подготовке к семинарским занятиям. Основными формами контроля являются: зачет, реализация, анализ и оценка разработанной деловой игры, а также промежуточный контроль в виде само самостоятельных работ и итогового тестирования, проводимого по всем изученным темам..

6. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

РАЗДЕЛ 1

Предмет, метод, сущность и основные направления кадрового консалтинга и аудита

Тема: 1.1. Сущность и задачи кадрового аудита

Система управления персоналом как объект аудиторской проверки. Современные тенденции в системе управления персоналом. Значение и актуальность проведения аудита персонала. Задачи и основные направления аудита персонала. Методы проведения аудита персонала. Характеристики и специфика аудита персонала. Внутренний и внешний аудит.

Периодичность аудита. Объем аудита. Аудиторская команда. Правовая основа аудита. Основные параметры аудита по функциям управления персоналом. Методы аудиторской экспертизы. Взаимосвязь кадрового аудита и кадрового консалтинга

Тема: 1. 2 Предпосылки формирования и основные направления развития кадрового консалтинга

Предмет и метод кадрового консалтинга. Предпосылки формирования и сущность консалтинга в сфере управления персоналом. Этапы развития кадрового консалтинга. Формирование и развитие кадрового консалтинга во взаимосвязи и наукой управления персоналом. Взаимосвязь кадрового консалтинга и управленческого консультирования. Цель и задачи кадрового консалтинга. Субъект и объект кадрового консалтинга. Функции кадрового консалтинга. Кадровый консалтинг как метод оптимизации системы управления персоналом. Кадровое консультирование как инструмент системы управления персоналом и форма его развития.

Тема: 1.3 Этапы проведения кадрового консалтинга и аудита

Процедура проведения аудита персонала. Этап планирования аудита персонала. Назначение плана аудита персонала. Аудиторские стандарты и их роль в системе планирования аудита персонала. Предварительная диагностика и ее назначение. Определение объема аудиторских процедур. Этап сбора и обобщения информации. Аудиторские доказательства и методы их обеспечения. Этап анализа информации и подготовки выводов по результатам проведенного аудита персонала. Методы обеспечения надежности и достоверности выводов. Критерии оценки системы управления персоналом. Консалтинг персонала по результатам проведенного аудита как технология разработки рекомендаций по совершенствованию системы управления персоналом. Ответственность консультанта по кадрам перед клиентом (заказчиком) и персоналом. Самоменеджмент и имидж кадрового консультанта (консультанта по персоналу) как критерий управленческого профессионализма. Технология кадрового консалтинга. Методы проведения консалтинга, направленного на выработку рекомендаций по развитию системы управления персоналом и повышению на этой основе производительности труда и качества трудовой жизни. Этап подготовки заключения по результатам кадрового консалтинга и аудита.

РАЗДЕЛ 2

Технология проведения кадрового консалтинга и аудита

Тема: 2.1 Оценка кадровой политики и укомплектованности организации персоналом
Аудит и консалтинг кадровой политики. Аудит и консалтинг планирования потребности в персонале. Оценка согласованности планирования персонала с другими частями плана развития организации. Аудит и консалтинг подбора и отбора персонала. Аудит и консалтинг расстановки и адаптации персонала. Разработка консультантами рекомендаций топ-менеджерам по совершенствованию методов управления персоналом с целью повышения эффективности кадровой политики и найма персонала.

Тема: 2.2 Аудит и консалтинг организации и нормирования труда

Роль организации и нормирования труда в системе управления персоналом. Источники информации о состоянии организации и нормирования труда. Цель и задачи аудита организации нормирования труда. Оценка системы разделения и кооперации труда. Анализ гуманизации труда. Оценка обоснованности расстановки работников по рабочим местам. Мониторинг условий труда и трудовой дисциплины. Анализ использования рабочего времени и текучести кадров. Аудит нормирования труда. Проверка качества и напряженности норм труда. Оценка используемых методов нормирования труда в организации. Методы выработки консультантами путей совершенствования организации и нормирования труда по результатам проведенного аудита. Разработка консультантами

рекомендаций топ-менеджерам по совершенствованию организации и нормирования труда.

Тема: 2.3 Кадровый консалтинг и аудит оплаты и стимулирования труда

Сущность оплаты и стимулирования труда и современные тенденции их развития. Аудит соответствия уровня заработной платы и социальных выплат установленным стандартам. Аудит социальной направленности затрат на оплату труда. Оценка надежности и стабильности заработной платы. Методы оценки минимальной, средней и медианной заработной платы. Аудит финансовых возможностей предприятия по повышению уровня заработной платы и социальных выплат. Анализ уровня и структуры фонда заработной платы и социальных выплат. Аудит экономической эффективности затрат на оплату труда. Оценка системы стимулирования и мотивационной среды на предприятии. Методы выработки консультантами путей совершенствования оплаты и стимулирования труда по результатам проведенного аудита. Разработка консультантами рекомендаций топ-менеджерам по совершенствованию системы оплаты и стимулирования труда.

Тема: 2.4 Кадровый консалтинг и аудит развития персонала

Современные тенденции в системе развития персонала, как ключевой фактор повышения производительности труда. Методы оценки системы обучения персонала. Определение критериев оценки уровня квалификации рабочих и служащих. Анализ влияния системы обучения персонала на развитие человеческого потенциала и результаты труда. Методы оценки затрат на обучение персонала. Мониторинг экономической эффективности обучения персонала. Используемые формы обучения персонала и методы их оценки. Аудит управления деловой карьерой.

Экзамен