

Аннотация к рабочей программе дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит»

Учебный курс «Кадровый консалтинг и аудит» предназначен для студентов направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент», магистерская программа «Управление человеческими ресурсами в бизнесе».

Дисциплина «Кадровый консалтинг и аудит» включена в состав вариативной части блока «Дисциплины по выбору».

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов. Учебным планом по данному направлению подготовки предусмотрены лекционные занятия (12 часов), практические занятия (24 часов, в том числе МАО 12 часов), самостоятельная работа (72 часа). Дисциплина реализуется на 2 курсе в 3 семестре.

Дисциплина «Кадровый консалтинг и аудит» основывается на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате изучения дисциплин «Управление персоналом организации», «Кадровое делопроизводство», «Экономика и социология труда», «Организация, регламентация, нормирование и безопасность труда», «Документационное обеспечение управления» и позволяет подготовить студента к освоению такой дисциплины, как «Управление изменениями и инновациями» и практике по получению профессиональных умений и опыта в информационно-аналитической деятельности.

Содержание дисциплины состоит из двух разделов и охватывает следующий круг вопросов:

1. Современная организация как сложная техническая, экономическая и социальная подсистема. Планирование как стадия процесса управления. Функция организации регулирования управления – создание условий для формирования внутренней культуры организации. Учет и контроль – количественная и качественная оценка и учет результата организации. Четыре блока целей организации: экономические; научно-технические;

производственно-коммерческие; социальные. Структура организации: линейная; функциональная; адаптивная. Три этапа стратегии организации. Основные этапы проектирование кадровой политики: нормирование; программирование; мониторинг. Оценка персонала как важнейший компонент управления. Диагностическое исследование организации сведено к оценке эффективности системы управления. Параметры диагностики уровня квалификации персонала. Диагностика индивидуальных психологических характеристик работников. Управление персоналом как система управленческой деятельности. Проблемные ситуации требуют структуризации процесса принятия решения: постановка проблемы; формирование решений; выбор и реализация решения проблемы. Управленческий аудит и аудит персоналом как новый способ оценки деятельности организации в трудовой сфере. Суть, предмет и основные задачи предмета. Три основных направления аудиторской деятельности: финансовый аудит; государственный аудит; управленческий аудит. Аудит персонала как часть управленческого аудита. Основные направления аудита персонала: организационно технологические; социально – п Анализ производительности труда как главный фактор увеличения объемов выпускаемой продукции, ключевой показатель интенсификации и эффективности производства.

2. Анализ производительности труда - как одно из направлений анализа трудовых показателей, имеющее своей целью выявление уровня и динамики производительности труда, степени использования резервов для ее дальнейшего роста, обеспечения конкурентоспособности организации. Индексный метод анализа производительности труда. Факторный анализ как фактор выявления фактической экономии численности по каждому фактору, влияющему на производительность труда, а также на основе оценки динамики трудоемкости продукции. Трудоемкость и производительность труда. Анализ динамики трудоемкости психологические; экономические. Комплексная проверка рабочих мест. Учет и рационализация рабочих мест.

Аудит найма. Миссия аудита - как оценка эффективности управления процессом набора и отбора персонала. Цель аудита найма - как экспертиза правильности реализации кадровой политики организации в вопросах подбора и найма персонала. Прямые и косвенные потери в случае ошибок, допущенных в процессе найма. Аспекты найма персонала.

Цель - состоит в изучении способов повышения эффективности функционирования системы управления персоналом посредством аудита, изучение теоретических и методических основ кадрового аудита, а также контроллинга в системе управления человеческими ресурсами.

Задачи:

- дать представление об аудите, как форме диагностического исследования;
- дать представление об основных направлениях аудита;
- изучить методологию аудита персонала;
- дать навыки практической работы аудитора по персоналу;
- дать представление о контроллинге системы управления персоналом организации;
- изучение внутренних резервов роста конкурентоспособности организации за счет совершенствования системы управления человеческими ресурсами;
- формирование у студента навыков эффективной управленческой деятельности;
- обучение методам анализа кадрового потенциала организации.

Для успешного изучения дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит» у обучающихся должны быть сформированы следующие предварительные компетенции:

- способность использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности;
- владение навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности;

- владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению;

- владение основами научной организации, регламентации и нормирования труда, навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, владение нормативно-правовой базой безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владение навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике;

- владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде;

- умение применять основные принципы и стандарты финансового учета для формирования учетной политики и финансовой отчетности организации, навыков управления затратами и принятия решений на основе данных управленческого учета;

- умение проводить анализ рыночных и специфических рисков для принятия управленческих решений, в том числе при принятии решений об инвестировании и финансировании;

- владение навыками подготовки организационных и распорядительных документов, необходимых для создания новых предпринимательских структур.

В результате изучения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие профессиональные компетенции (элементы компетенций):

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции	
ОПК-2 готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Знает	как руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
	Умеет	руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
	Владеет	навыками руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, с учетом толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий
ПК-11 способность обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями	Знает	как обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями
	Умеет	обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями
	Владеет	навыками обобщения и критической оценки результатов исследований актуальных проблем управления, полученных отечественными и зарубежными исследователями

Для формирования вышеуказанной компетенции в рамках дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит» применяются следующие методы активного / интерактивного обучения: выполнение тренировочных упражнений, построение аналитических таблиц, блок-схем и диаграмм, выполнение групповых заданий, подготовка докладов и презентаций, выполнение индивидуальных заданий.