

Б1.В.04 Кадровый консалтинг и аудит

Объем дисциплины (модуля) 8 ЗЕТ (288 час)

ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Цель изучения дисциплины - формирование у обучающихся теоретических знаний, практических умений и навыков по вопросам организации и осуществления кадрового консалтинга и аудита.

Задачи изучения дисциплины - сформировать: знания методологии, методики и технологии проведения кадрового консалтинга и аудита; умения планировать и организовывать процесс кадрового консалтинга и аудита; владение приемами решения кадровых проблем клиента с помощью инструментов кадрового консалтинга и аудита.

ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

УК-1: Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий

УК-1.5: Выбирает способы обоснования решения проблемной ситуации

УК-1.4: Вырабатывает стратегию решения поставленной задачи (составляет модель, определяет ограничения, вырабатывает критерии, оценивает необходимость дополнительной информации)

УК-1.2: Умеет соотносить разнородные явления и систематизировать их в рамках избранных видов профессиональной деятельности

ПК-4: Способен осуществлять организацию научно-исследовательской деятельности в профессиональной сфере

ПК-4.6: Знает методологию и принципы больших данных, классификацию видов данных и их характеристики, методологию обследования процессов больших данных, базовые алгоритмы обработки больших данных, имеет навыки разработки и описания методологии больших данных

ПК-1: Способен осуществлять кадровый консалтинг на основе кадрового аудита, анализ эффективности системы управления персоналом с применением современных информационных технологий

ПК-1.4: Выбирает, обосновывает и использует методы решения кадровых проблем и работы с клиентом, применяет современные персонал-технологии в процессе разработки и реализации консалтингового проекта в области управления человеческими ресурсами

ПК-1.5: На основе результатов кадрового аудита (аудита кадрового делопроизводства, потенциала организации, организационной структуры, кадровых процессов) находит организационно-управленческие, экономические и информационно-технические решения кадровых проблем, разрабатывает алгоритмы их реализации (план, программа или проект) и несет ответственность за их результаты

ПК-1.3: Разрабатывает методологию, методику и программу кадрового аудита (аудита кадрового делопроизводства, потенциала организации, организационной структуры, кадровых процессов) на основе технического задания, осуществляет его реализацию, используя соответствующие методы и инструменты диагностики системы управления персоналом организации, современные информационные технологии

ПК-1.1: Выявляет потребность в кадровом консалтинге, осуществляет сбор информации с целью анализа рынка и выбора поставщика образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления человеческими ресурсами, принимает участие в процедурах по установлению с ним договорных отношений

ПК-1.2: Планирует и организует процесс кадрового консалтинга, выступает в роли внешнего и внутреннего консультанта по вопросам управления человеческими ресурсами

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

Знать: сущность, виды, методологию, методику и технологию проведения кадрового консалтинга и аудита

Уметь: выявлять потребность, планировать и организовывать процесс кадрового консалтинга и аудита; выступать в роли внешнего и внутреннего аудитора и консультанта по вопросам управления человеческими ресурсами; использовать инструменты Больших данных в процессе диагностики кадровой проблемы

Владеть: методами кадрового аудита, решения кадровых проблем и работы с клиентом; современными персонал-технологиями и специальными методами кадрового консалтинга.

СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Раздел 1. Кадровый аудит

Раздел 2. Кадровый консалтинг