

*Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Российский университет дружбы народов»*

Экономический факультет

Рекомендовано МССН

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины Консалтинг в управлении персоналом

Рекомендуется для направления подготовки

38.04.03 «Управление персоналом»

(указываются код и наименование направления подготовки/специальности)

Направленность программы (профиль)

«Управление персоналом в кросс-культурной среде»

(наименование образовательной программы в соответствии с направленностью (профилем))

1. Цели и задачи дисциплины:

Целями освоения дисциплины «Консалтинг в управлении персоналом» являются: приобретение теоретических знаний и практических навыков по организационно-управленческой, экономической деятельности, обеспечивающей эффективное управление трудовыми ресурсами и персоналом организаций.

Задачи дисциплины:

- сформировать у студента современные навыки управленческой деятельности;
- выработать системный подход к профессиональной работе с персоналом; научить проводить оценку эффективности управления человеческими ресурсами организации;
- сформировать навыки анализа показателей затрат на персонал;
- выработать навыки анализа кадровых решений;
- научить студентов аналитической работе по изучению кадрового потенциала организации.

2. Место дисциплины в структуре ОП ВО:

Дисциплина «Консалтинг в управлении персоналом» относится к *вариативной части, формируемая участниками образовательных отношений Дисциплины (модули) по выбору (ДВ.2) Б1. В.ДВ.02 части блока Б1. В.ДВ.02.02* учебного плана

В таблице № 1 приведены предшествующие и последующие дисциплины, направленные на формирование компетенций дисциплины в соответствии с матрицей компетенций ОП ВО.

Таблица № 1- Предшествующие и последующие дисциплины, направленные на формирование компетенций

№ п/п	Шифр и наименование компетенции	Предшествующие дисциплины	Последующие дисциплины (группы дисциплин)
Универсальные компетенции			
	УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.	Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде Кросс-культурный менеджмент Управление талантами Теория личности: психология, лидерство, работа в команде Стратегическое управление персоналом в международных компаниях	Преддипломная практика Научно-исследовательская работа
Общепрофессиональные компетенции			
	ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой,	Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт	Преддипломная практика Научно-исследовательская работа

	<p>социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p>	<p>Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика Кросс-культурный менеджмент Кадровая безопасность и охрана труда Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом Теория личности: психология, лидерство, работа в команде Стратегическое управление персоналом в международных компаниях Кадровая политика Инновационные технологии принятия кадровых решений Оценка эффективности труда и управления персоналом</p>	
Профессиональные компетенции			
	<p>ПК- 4 Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения</p>	<p>Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика Кросс-культурный менеджмент Кадровая безопасность и охрана труда Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом Управление талантами Кадровая политика Оценка эффективности труда и управления персоналом HR-аналитика</p>	<p>Преддипломная практика Научно-исследовательская работа</p>

	ПК-5 Разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика Кадровая безопасность и охрана труда Оценка эффективности труда и управления персоналом	
--	--	--	--

3. Требования к результатам освоения дисциплины:

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.

ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях

ПК- 4 Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения

ПК-5 Разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать:

- место консалтинга в системе управления персоналом организации;
- процесс и области проведения консалтинга персонала;
- порядок составления и содержание консалтингового заключения.

Уметь:

- оценивать эффективность деятельности кадров организаций;
- анализировать трудовые показатели деятельности персонала;
- оценивать затраты на проведение кадрового аудита.

Владеть:

- методами и приемами анализа трудовых показателей, выявления резервов повышения производительности труда и оценки социально-экономической эффективности организации;
- методами оценки организационных и социально-экономических факторов повышения производительности труда, улучшения использования трудового потенциала и трудовых ресурсов.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет **72** часа **2** зачетных единиц.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры			
				6	
Аудиторные занятия (всего)	27			27	
В том числе:	-	-	-	-	-
<i>Лекции</i>	9			9	
<i>Практические занятия (ПЗ)</i>					
<i>Семинары (С)</i>	18			18	
<i>Лабораторные работы (ЛР)</i>					
Самостоятельная работа (всего), в т.ч. контроль	45			45	
Общая трудоемкость	час	72		72	
	зач. ед.	2		2	

5. Содержание дисциплины

5.1. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела (темы)
1.	Тема 1. Предмет и содержание дисциплины «Консалтинг в управлении персоналом»	Предмет, содержание и задачи дисциплины. Понятие консалтинга в управлении персоналом. Предмет и объекты изучения, их актуальность и значимость в условиях рыночной экономики.
2.	Тема 2. Понятие и содержание управленческого консалтинга.	Понятие управленческого консалтинга. Направления управленческого консалтинга. Современные подходы к их определению. Актуальность этого вида деятельности, его практический смысл, социальное и организационное значение. Управление персоналом
3.	Тема 3. Кадровый консалтинг как направление управленческого консультирования	Сущность и содержание кадрового консалтинга. Методологические подходы к кадровому консалтингу. Цели и задачи кадрового консалтинга в зависимости от степени развития системы управления персоналом организации.
4	Тема 4. Структура кадрового рынка и перспективы его развития	Необходимость кадрового консалтинга в различных условиях развития бизнеса: при перестройке системы управления бизнесом с целью повышения финансовых и производственных показателей, подготовке к слиянию или поглощению, централизации или децентрализации менеджмента в целом или по отдельным направлениям деятельности
5	Тема 5. Содержание и процедуры консалтинга в управлении персоналом	Оптимизация системы управления персоналом как основная цель кадрового консалтинга. Основные этапы оптимизации системы управления персоналом: предварительная диагностика состояния системы управления персоналом, реорганизация подсистем управления персоналом, внедрение и сопровождение. Оптимизация организационной и функциональной структуры системы управления персоналом. Оптимизация функций управления персоналом. Оптимизация технологий управления персоналом.
6	Тема 6. Методы и основные этапы аудита персонала	Виды аудита персонала. Методы аудита персонала. Технология аудита персонала. Основные этапы аудита: подготовительный, сбор информации, анализ и обработка информации, оценка эффективности аудиторской проверки. Цели и содержание этапов аудита

5.2. Разделы дисциплин и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекц.	Практ. зан.	Лаб. зан.	Семина	СРС	Всего час.
1.	Тема 1. Предмет и содержание дисциплины «Консалтинг в управлении персоналом»	2			2	5	7
2.	Тема 2. Понятие и содержание управленческого консалтинга.	2			4	5	11
3.	Тема 3. Кадровый консалтинг как направление управленческого консультирования	1			2	5	8
4	Тема 4. Структура кадрового рынка и перспективы его развития	1			4	10	15
5	Тема 5. Содержание и процедуры консалтинга в управлении персоналом	1			2	10	13
6	Тема 6. Методы и основные этапы аудита персонала	2			4	10	16

7. Практические занятия (семинары) (при наличии)

№ п/п	№ раздела дисциплины	Тематика практических занятий (семинаров)	Трудоемкость (час.)
1.	Тема 1.	Тема 1. Предмет и содержание дисциплины «Консалтинг в управлении персоналом»	2
2.	Тема 2	Тема 2. Понятие и содержание управленческого консалтинга.	4
3	Тема 3.	Тема 3. Кадровый консалтинг как направление управленческого консультирования	2
4	Тема 4.	Тема 4. Структура кадрового рынка и перспективы его развития	4
5	Тема 5.	Тема 5. Содержание и процедуры консалтинга в управлении персоналом	2
6	Тема 6.	Тема 6. Методы и основные этапы аудита персонала	4

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

учебные аудитории (кабинеты) с рабочими местами для проведения лекций (по числу студентов в потоке) и для проведения семинаров (по числу студентов в отдельных группах)

Ауд.43-, 21 рабочее место:

Системный блок Intel Intel i5 3200 MHz/8192 MB/500 GB/DVD/audio

Монитор Philips 234E5Q

Мультимедиа проектор Casio XJ-V100W

–доска, экран;

9. Информационное обеспечение дисциплины

а) программное обеспечение

MS Windows 7 64bit
Microsoft Office 2013
Expert Systems
Adobe CS3 Design Premium
Система БЭСТ-ОФИС
Eviews
Mentor
Symantec Endpoint Protection
7-Zip(free)
FastStone Image Viewer(free)
FreeCommander(free)
Adobe Reader(free)
K-Lite Codec Pack(free)

б) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

Наименование электронно-библиотечной системы, предоставляющей возможность круглосуточного дистанционного индивидуального доступа для каждого обучающегося из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет, адрес в сети Интернет

1. Электронно-библиотечная система РУДН – ЭБС РУДН

<http://lib.rudn.ru/MegaPro/Web>

2. Университетская библиотека онлайн

<http://www.biblioclub.ru>

3. ЭБС Юрайт <http://www.biblio-online.ru>

4. НЭБ Elibrary <http://elibrary.ru>

5. Консультант студента www.studentlibrary.ru

6. ЭБС «Лань» <http://e.lanbook.com/>

7. ЭБС Юрайт <http://www.biblio-online.ru>

Электронные ресурсы – в том числе Лицензированные ресурсы УНИБЦ (НБ): Университетская библиотека ONLINE, LexisNexis, SPRINGER, Вестник РУДН, Columbia International Affairs Online (CIAO), East View, eLibrary.ru, Grebennikon, Library PressDisplay, Polpred.com, SwetsWise, Swets Wise online content, University of Chicago Press Journals, Книги издательства «Альпина Паблишерз», BIBLIOPHIKA, Электронная библиотека диссертаций РГБ

3. поисковые системы - www.yandex.ru, www.google.ru, www.rambler.ru

10. Учебно-методическое обеспечение дисциплины:

а) основная литература

1. Управление персоналом организации: практикум : учеб. пособие для студентов вузов / [авт.: А. Я. Кибанов и др.] ; под ред. А. Я. Кибанова; М-во обр. и науки РФ, Гос. ун-т управления. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : ИНФРА-М, 2015. - 365 с.

2. Консультирование в управлении человеческими ресурсами: учеб. пособие для студентов вузов / [авт. кол.: Н. И. Шаталова, Н. А. Александрова, О. Ю. Брюкова и др.] ; под ред. Н. И. Шаталовой. - М. : ИНФРА-М, 2012. - 221 с. - (Высшее образование)

3. Митрофанова ТЕ.А. Аудит, контроллинг и оценка расходов на персонал: учебно-практ. пособие для студентов вузов / Е. А. Митрофанова, А. В. Софиенко ; под ред. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т управления. - М. : Проспект, 2013. - 80 с. - (Управление персоналом: теория и практика).

б) дополнительная литература

1. Аудит и контроллинг персонала организации: учебное пособие для студентов вузов / [авт.: П. Э. Шлендер и др.] ; под ред. П. Э. Шлендера. - М.: Вузовский учебник, 2011. - 262 с.

2. Зильберман Мел. Консалтинг: методы и технологии : пер. с англ. / М. Зильберман. - СПб. : Питер, 2007. - 432 с. : ил. - (Консалтинг).

3. Сидорчук Р.Р. Основы управленческого консультирования. Маркетинговый подход / Р.Р. Сидорчук. – М.: Компания Спутник +, 2009. – 224 с.

4. Ткалич А.И. Консалтинговый сервис: учебное пособие для студентов вузов / А. И. Ткалич. - М. : Альфа-М : ИНФРА-М, 2011. - 207 с.

5. Шарков Ф.И. Коммуникология. Коммуникационный консалтинг: учеб. пособие для подготовки бакалавров и магистров рекламы и связей с общественностью / Ф. И. Шарков ; Междунар. акад. бизнеса и управления, Ин-т совр. коммуник. систем и технологий. - М.: Дашков и К°, 2013. - 408 с

11. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Требования к выполнению реферата:

– общий объем реферата (с титульным листом, и списком использованных источников) не должен превышать 8 страниц формата А4.

– оформление производится в соответствии со Стандартом – за оформление работы не по стандарту – оценка снижается.

– текст реферата предпочтительно разделить на небольшие смысловые абзацы;

– в тексте обязательно должны быть ссылки на используемые источники литературы;

– обязательно подведение итога, формулирование кратких выводов;

– при плагиате более 30% текста без авторской проработки и осмысления (выводов) – работа не засчитывается.

– обязательно наличие списка используемых источников (не менее 5 источников).

12. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Материалы для оценки уровня освоения учебного материала дисциплины «Консалтинг в управлении персоналом» (оценочные материалы), включающие в себя перечень компетенций с указанием этапов их формирования, описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания, типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, разработаны в полном объеме и доступны для обучающихся на странице дисциплины в ТУИС РУДН.

Режим доступа:

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ВО РУДН

Разработчики:

Доцент кафедры менеджмента
должность, название кафедры

подпись

А.В.Вавилина
инициалы, фамилия

Руководитель программы

Доцент кафедры менеджмента
должность, название кафедры

подпись

А.В.Вавилина
инициалы, фамилия

Заведующий кафедрой

Менеджмента
название кафедры

подпись

В.С.Ефремов
инициалы, фамилия

