

**Аннотация**  
**рабочей программы учебной дисциплины**  
**«Кадровый консалтинг и аудит»**

**1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

**1.1 Целью изучения дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит»** является обеспечение системного представления о задачах, функциях, роли и месте управления персоналом, осуществляемого службами управления персоналом, в системе менеджмента организации, знание вопросов связанных с проверкой на предприятии кадровых служб.

**1.2 Задачи учебной дисциплины:**

1.Нахождение проблем в области управления персоналом;  
2.Обеспечение соответствия требуемых результатов, объема и направлений осуществляемых усилий по управлению персоналом системе внешних и внутренних ситуационных условий; обеспечение соответствия стратегии и политики управления персоналом стратегическим целям организации;

3.Формирование эффективных, т.е. соответствующих системе ситуационных условий, методов управления персоналом; обеспечение эффективности их применения;  
4.Определение соответствия усилий на стратегическом, линейном и функциональном уровнях управления персоналом друг другу;

5.Интегрированность элементов системы управления персоналом в целом в стратегию развития организации;

6.Осуществление перспективного планирования системы управления персоналом организации;

7.Установление соответствия кадровой политики требованиям законодательства;  
8.оптимизация затрат на управление персоналом (посредством внедрения более эффективных методов и процедур).

**2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО**

**2.1. Цикл (раздел) ООП:**

Дисциплина «Кадровый консалтинг и аудит» относится к вариативной части (Дисциплины по выбору) Блока Б1 Профессионального цикла.

**2.2. Взаимосвязь дисциплины с другими дисциплинами ООП**

При изучении дисциплины требуются знания и умения, полученные при изучении «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» и «Современные проблемы управления персоналом», «Методология и методы научных исследований», «Рынок труда и управление занятостью» поскольку рассматривает вопросы управления персоналом, его организации, мотивации, нормирования и оплаты труда в контексте основных технико-экономических показателей деятельности субъектов рынка. Вопросы, связанные с проблемами в области управления персоналом, социальной политики и социального партнерства, тесно переплетаются с программными вопросами дисциплин «Технологии управления развитием персонала».

Знания, умения и навыки, полученные при изучении дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит» необходимы обучающимся для освоения компетенций, формируемых при прохождении практики и написании магистерской работы.

### 3.ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ СОДЕРЖАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины:

Коды компетенций	Планируемые результаты освоения образовательной программы	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
1	2	3
ОПК -2	Знание нормативных правовых актов Донецкой Народной Республики, содержащих нормы трудового права, процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала и иных нормативно-правовых актов социально-трудовой сферы для решения правовых вопросов трудовых отношений	<i>Знать:</i> основные цели и задачи повышения эффективности использования и развития персонала <i>Уметь:</i> определять стратегические и тактические задачи повышения эффективности использования и развития персонала <i>Владеть:</i> оценивать эффективность использования и развития персонала
ОПК -3	Знание содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенции МОТ и др.)	<i>Знать:</i> теоретические аспекты и направления использования и развития персонала <i>Уметь:</i> управлять персоналом <i>Владеть:</i> навыками формирования стратегии использования и развития персонала

#### 4.Содержание дисциплины:

Понятия «кадровый консалтинг», «кадровый аудит» в системе наук о персонале.

Предмет, задачи, цели и методы консалтинга и аудита.  
Исторический обзор управленческого консультирования.  
Деловые услуги.

Понятие консультационной деятельности. Виды консультационных услуг.

#### 5.Образовательные технологии

Предусмотрено широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных

форм проведения занятий (деловых и ролевых игр, разбор конкретных ситуаций, тренинги) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития необходимых навыков.

Освоение учебного материала в полном объеме и закрепление полученных знаний в рамках практических занятий предполагает активную самостоятельную подготовку.

**Разработчики рабочей программы учебной дисциплины:**

***Петенко А.В., к.э.н., доцент кафедры управления персоналом и экономики труда***