

**АННОТАЦИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
«HR-консалтинг»**

**по направлению 38.03.03 «Управление персоналом»,
профиль «Кадровый консалтинг»**

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цели освоения дисциплины:

Формирование самостоятельного профессионального мышления у будущих специалистов по управлению персоналом в области кадрового консалтинга (HR-консалтинга) на основе теоретической базы дисциплины, отечественной и зарубежной практики. Понимание сущности кадрового консалтинга, раскрытие его аспектов, методов, механизмов, противоречий, проблем и решений.

Задачи освоения дисциплины:

- усвоение теоретических основ кадрового консалтинга;
- формирование практических навыков проведения HR-консалтинга;
- приобретение умений управленческой деятельности в области кадрового консалтинга.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина Б1.В.1.11 читается на 4 курсе в 8-ом семестре, входит в вариативную часть обязательных дисциплин учебного плана.

Освоение курса «HR-консалтинг» базируется на знаниях и умениях, полученных студентами по всем дисциплинам, изучаемым ранее, прежде всего по курсам: «Менеджмент», «Управление развитием персонала», «Администрирование и кадровый документооборот», «Организационное проектирование системы управления персоналом», «Кадровое планирование и технологии рекрутмента», «Кадровый аудит».

В рамках изучения данной дисциплины должны быть сформированы следующие компетенции:

ОПК-5 - способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации;

ОПК-8 - способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты;

ПК-19 - владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала;

ПК-31 - способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива;

ПК-33 - владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.

Данная дисциплина предваряет изучение таких профильных дисциплин направления «Управление персоналом», как: «Количественная оценка параметров систем управления персоналом», «Управление производительностью труда».

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Код и наименование реализуемой компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с индикаторами достижения компетенций
ОПК-5 - способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации;	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные инструменты анализа целей и задач; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - самостоятельно анализировать результаты исследований; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками анализа, формирования результатов и подготовки рекомендаций.
ОПК-8 - способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты;	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации; - находить организационно-управленческие и экономические решения; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками разработки алгоритмов разработки и реализации решений по направлению деятельности; - навыками поиска и применения нормативной и методической документации.
ПК-19 - владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные методы сбора и анализа информации для выявления потребности в обучении и развитии; - виды, формы и методы обучения и развития персонала; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формировать и эффективно управлять подсистемой обучения и развития персонала в организации; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала;

<p>образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала;</p>	<ul style="list-style-type: none"> - навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом; - получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала.
<p>ПК-31 - способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива;</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные инструменты формирования, воспитания и развития трудового коллектива; - инструменты прикладной социологии; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат); - применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - трансформацией полученных теоретических знаний в практическую деятельность (действия).
<p>ПК-33 - владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методы самоуправления и самообучения, профилактики профессиональной деформации и выгорания. <p>Уметь;</p> <ul style="list-style-type: none"> - транслировать своим коллегам эффективные приёмы работы «над собой»; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками самоорганизации и саморазвития, предупреждения профессиональной деформации и выгорания у себя и коллег.

4. ОБЩАЯ ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы (144 часа).

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В ходе освоения дисциплины при проведении аудиторных занятий используются следующие образовательные технологии: лекции, семинарские занятия с использованием активных и интерактивных форм, рефераты, доклады, кейсы, эссе и др.

При организации самостоятельной работы занятий используются следующие образовательные технологии: решение задач, использование Интернет-ресурсов и др.

6. КОНТРОЛЬ УСПЕВАЕМОСТИ

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды текущего контроля: контрольная работа.

По данной дисциплине предусмотрена форма отчетности: экзамен.

Промежуточная аттестация проводится в форме: экзамен.