

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»

УТВЕРЖДАЮ
Директор по образовательной
деятельности

_____ С.Т. Князев
«__» _____

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА МОДУЛЯ

Код модуля	Модуль
1158456	Кадровый консалтинг

Екатеринбург

Перечень сведений о рабочей программе модуля	Учетные данные
Образовательная программа 1. HR стратегия развития организации	Код ОП 1. 38.04.03/33.04
Направление подготовки 1. Управление персоналом	Код направления и уровня подготовки 1. 38.04.03

Программа модуля составлена авторами:

№ п/п	Фамилия Имя Отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Пономарева Ольга Яковлевна	кандидат психологически х наук, доцент	доцент	управления персоналом и психологии

Согласовано:

Управление образовательных программ

Р.Х. Токарева

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МОДУЛЯ **Кадровый консалтинг**

1.1. Аннотация содержания модуля

Данный факультативный модуль позволяет магистрантам освоить специфику консалтинговой компании с клиентом и формирует навыки оперативного сбора исходных данных от сотрудников, их интерпретации, а также навыки работы консультанта в режиме «многозадачности».

1.2. Структура и объем модуля

Таблица 1

№ п/п	Перечень дисциплин модуля в последовательности их освоения	Объем дисциплин модуля и всего модуля в зачетных единицах
1	Кадровый консалтинг	3
ИТОГО по модулю:		3

1.3. Последовательность освоения модуля в образовательной программе

Пререквизиты модуля	<ol style="list-style-type: none">1. Практика написания научной статьи2. Управление эмоциональным интеллектом3. HR бюджетирование4. Тренинг «Развитие HR-подразделения»5. Брендинг и бренд-менеджмент
Постреквизиты и кореквизиты модуля	Не предусмотрены

1.4. Распределение компетенций по дисциплинам модуля, планируемые результаты обучения (индикаторы) по модулю

Таблица 2

Перечень дисциплин модуля	Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения (индикаторы)
1	2	3
Кадровый консалтинг	УК-1 - Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий, в	3-1 - Демонстрировать понимание основных методов системного подхода и критического анализа проблемных ситуаций 3-2 - Определять этапы разработки стратегии действий, в том числе в цифровой среде, и методы решения проблемных ситуаций

<p>том числе в цифровой среде</p>	<p>У-1 - Выявлять проблемные ситуации, используя методы системного подхода и критического анализа</p> <p>У-2 - Обосновывать выбор стратегии для достижения поставленной цели, в том числе в цифровой среде, с учетом ограничений, рисков и моделируемых результатов</p> <p>У-3 - Анализировать проблемную ситуацию, выявлять и определять способы ее разрешения</p> <p>П-1 - Использовать эффективные стратегии действий для решения проблемной ситуации, в том числе в цифровой среде, с учетом оценки ограничений, рисков и моделируемых результатов</p> <p>П-2 - Использовать методы критического анализа и системного подхода в разработке стратегии действий для решения проблемных ситуаций, в том числе в цифровой среде</p> <p>Д-1 - Демонстрировать аналитические способности и критическое мышление</p>
<p>ОПК-5 - Способен к разработке, внедрению, контролю, оценке и корректировке методов и приемов осуществления профессиональной деятельности</p>	<p>З-1 - Различать основные методы и приемы осуществления профессиональной деятельности</p> <p>З-2 - Характеризовать основные принципы, особенности и требования к процессу разработки, внедрения, контроля, оценки и корректировки методов и приемов осуществления профессиональной деятельности</p> <p>У-1 - Анализировать существующие методы и приемы осуществления профессиональной деятельности и выявлять необходимость их корректировки или разработки и внедрения инновационных методов и приемов</p> <p>У-2 - Оценивать процесс разработки, внедрения, оценки и корректировки методов и приемов осуществления профессиональной деятельности на соответствие требованиям</p> <p>П-1 - Составлять план поэтапного процесса разработки, внедрения, контроля и оценки инновационных методов и приемов</p>

	<p>осуществления профессиональной деятельности, в том числе в команде в рамках проекта, в соответствии с требованиями</p> <p>Д-1 - Проявлять целеустремленность, ответственность, инновационное мышление</p>
<p>ПК-6 - Способен анализировать эффективность подсистем управления персоналом и корректировать их в соответствии с изменением стратегии организации</p>	<p>З-1 - Описывать особенности и взаимосвязь корпоративной стратегии и стратегии управления персоналом организации</p> <p>У-1 - Внедрять и поддерживать корпоративную культуру и социальную политику</p> <p>У-2 - Принимать решения на основе анализа подсистем управления персоналом по их изменению</p> <p>П-1 - Планировать деятельность и разрабатывать мероприятия по управлению изменениями в подсистемах управления персоналом в соответствии с изменением стратегии организации</p>
<p>ПК-7 - Способен организовывать стратегическое планирование персонала и взаимодействие с внешними сообществами</p>	<p>З-1 - Характеризовать методы и методики планирования и прогнозирования потребности в персонале</p> <p>У-1 - Оценивать работу структурных подразделений, результаты труда персонала</p> <p>У-2 - Проводить аудит и контроллинг в области управления персоналом</p> <p>П-1 - Использовать методики планирования и прогнозирования персонала</p> <p>П-2 - Разрабатывать и внедрять предложения по обеспечению персоналом</p>
<p>ПК-8 - Способен определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации и применять ее результаты</p>	<p>З-1 - Объяснять цели, задачи и методы деловой оценки персонала</p> <p>У-1 - Применять технологии и методы деловой оценки</p> <p>У-2 - Использовать результаты оценки персонала для реализации стратегических планов</p> <p>П-1 - Внедрять систему оценки персонала</p>

1.5. Форма обучения

Обучение по дисциплинам модуля может осуществляться в очной, очно-заочной и заочной формах.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Кадровый консалтинг

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

№ п/п	Фамилия Имя Отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Пономарева Ольга Яковлевна	кандидат психологических наук, доцент	доцент	управления персоналом и психологии

Рекомендовано учебно-методическим советом института Институт экономики и управления

Протокол № 14 от 01.10.2021 г.

1. СОДЕРЖАНИЕ И ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ

Авторы:

- Пономарева Ольга Яковлевна, доцент, управления персоналом и психологии

1.1. Технологии реализации, используемые при изучении дисциплины модуля

- Традиционная (репродуктивная) технология
- Разноуровневое (дифференцированное) обучение
 - Базовый уровень

**Базовый I уровень – сохраняет логику самой науки и позволяет получить упрощенное, но верное и полное представление о предмете дисциплины, требует знание системы понятий, умение решать проблемные ситуации. Освоение данного уровня результатов обучения должно обеспечить формирование запланированных компетенций и позволит обучающемуся на минимальном уровне самостоятельности и ответственности выполнять задания;*

Продвинутый II уровень – углубляет и обогащает базовый уровень как по содержанию, так и по глубине проработки материала дисциплины. Это происходит за счет включения дополнительной информации. Данный уровень требует умения решать проблемы в рамках курса и смежных курсов посредством самостоятельной постановки цели и выбора программы действий. Освоение данного уровня результатов обучения позволит обучающемуся повысить уровень самостоятельности и ответственности до творческого применения знаний и умений.

1.2. Содержание дисциплины

Таблица 1.1

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины*	Содержание
Р 1	Современные методологические основы кадрового консалтинга	Предмет и объект изучения кадрового консалтинга. Кадровый консалтинг как вид управленческого консультирования. Этические нормы консультирования. Этический кодекс Европейской Федерации консультантов по Управлению (FEACO). Ассоциация российских консалтинговых компаний «АСКОНКО». Методологические подходы к кадровому консалтингу. Принципы работы российских консалтинговых компаний. Сущность кадрового консалтинга. Концепция, цели, содержание, технология, результаты консультирования в области управления персоналом организации. Основные понятия: кадровый консалтинг, консультационный процесс, консультационная услуга в области управления персоналом, консультационный проект, консультант, субъекты, виды и объекты консультирования. Подходы к видам кадрового консультирования: по ресурсам, по процессам; экспертное, процессное, обучающее, проектное консультирование. Роль и значение кадрового консалтинга в реализации корпоративных и функциональных стратегий организации.
Р 2	Направления кадрового консалтинга	Анализ состояния рынка консалтинговых услуг в России. Современные направления и опыт развития функциональной области управления персоналом. Специфика кадрового консалтинга по отдельным подсистемам управления персоналом: документационного обеспечения управления персоналом; подбора и отбора персонала по внешним и внутренним источникам и адаптации персонала; соответствие

		<p>уровня квалификации и развития потенциала требованиям рабочего места, профессиональным компетенциям и профессионально важным качествам; соответствия потребностей и мотивов сотрудников системе стимулирования и оплаты труда; обучения и развития персонала; оценки социально-психологического климата и иным. Цели и задачи кадрового консалтинга по функциональной области управления персоналом в зависимости от уровня развития системы управления персоналом организации.</p>
Р 3	<p>Содержание и процедуры кадрового консалтинга. Консультирование по стратегическим вопросам управления персоналом</p>	<p>Консультационный процесс в соответствии с методологией и технологией консультирования, договором, и запросом клиента. Критерии выбора консультантов в области управления персоналом по стратегическим вопросам управления персоналом. Характеристика и методы основных стадий консультирования: предпроектная стадия, проектная стадия, после проектная стадия.</p> <p>Показатели оценки функциональной области управления персоналом для целей консультирования. Диагностика состояния системы и стратегии управления персоналом: обсуждение с заказчиком проблемных вопросов в функциональной области управления персоналом, выявление запросов для целей консультирования. Определение целей и согласование с заказчиком ожидаемых результатов консультирования. Обсуждение методы сбора и анализа информации. Сбор информации, анализ и оценка состояния функциональной области управления персоналом.</p> <p>Выявление и интерпретация несоответствия состояния/показателей предмета диагностики требованиям законодательства, целям поддержания состояния и/или развития объекта функциональной области управления персоналом. Оценка необходимости, возможности и перспективы развития функциональной области управления персоналом организации. Обсуждение с заказчиком вариантов совершенствования или развития предмета консультирования, критериев оценки достижения целей консультирования по функциональной области управления персоналом.</p> <p>Оформление результатов кадрового консалтинга.</p>

1.3. Направление, виды воспитательной деятельности и используемые технологии

Направления воспитательной деятельности сопрягаются со всеми результатами обучения компетенций по образовательной программе, их освоение обеспечивается содержанием всех дисциплин модулей.

1.4. Программа дисциплины реализуется на государственном языке Российской Федерации .

2. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Кадровый консалтинг

Электронные ресурсы (издания)

1. ; Концепции управления человеческими ресурсами : учебное пособие.; Директ-Медиа, Москва, Берлин; 2015; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272156> (Электронное издание)
2. ; Управление персоналом в бизнес структурах : учебное пособие.; Секвойя, Ставрополь; 2018; <http://www.iprbookshop.ru/93014.html> (Электронное издание)
3. Петрова, Ю. А.; 10 критериев оценки персонала : учебное пособие.; Ай Пи Эр Медиа, Саратов; 2019; <http://www.iprbookshop.ru/79759.html> (Электронное издание)
4. Блинов, А. О.; Управленческое консультирование : учебник.; Дашков и К°, Москва; 2018; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496064> (Электронное издание)
5. Шестакова, Е. В.; Кадровый консалтинг и аудит : учебное пособие.; Оренбургский государственный университет, Оренбург; 2013; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=270267> (Электронное издание)
6. Кургаева, Ж. Ю.; Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебно-методическое пособие.; Казанский научно-исследовательский технологический университет (КНИТУ), Казань; 2017; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=560645> (Электронное издание)

Печатные издания

1. Знаменский, Д. Ю., Омельченко, Н. А.; Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебник для магистров.; Юрайт, Москва; 2013 (1 экз.)
2. Кочиев, Р. Ш.; Организация управленческого консультирования индивидуальным консультантом по управлению, гл. 4. Управленческое консультирование организации по вопросу производства и управлению знаниями : [практическое пособие для руководителей, менеджеров и специалистов организации, а также для всех, кто интересуется системой управления, управленческим консультированием, индивидуальным или организационным развитием на основе активного личного творческого развития, целенаправленного создания и использования информации и экономики знаний.]; ПРИНТ ПРО, Москва; 2017 (1 экз.)
3. Одегов, Ю. Г.; Аудит и контроллинг персонала : учебник для студентов, обучающихся по специальности "Экономика труда" и другим экономическим специальностям.; Альфа-Пресс, Москва; 2013 (1 экз.)

Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы

1. Зональная научная библиотека УрФУ - <http://lib.urfu.ru/>
2. Электронный научный архив УрФУ - <https://elar.urfu.ru/>
3. Портал образовательных ресурсов УрФУ - <http://study.urfu.ru/>
4. Международная база цитирований Web of Science - <http://apps.webofknowledge.com/>
5. Международная база цитирований Scopus Elsevier - <http://www.scopus.com/>
6. Научная электронная библиотека eLibrary - <http://elibrary.ru>
7. ЭБС Университетская библиотека онлайн - <http://www.biblioclub.ru/>
8. ЭБС IPRbooks (Библиокомплектатор) - <http://www.bibliocomplectator.ru/available>

9. ЭБС Лань - <https://e.lanbook.com/>
10. Российская государственная библиотека (Москва) РГБ - <http://www.rsl.ru/>
11. Российская национальная библиотека (Санкт-Петербург) - <http://www.nlr.ru/>
12. Свердловская областная универсальная научная библиотека им. В.Г. Белинского - http://book.uraic.ru/el_library
13. Журнал о людях и работе с ними www.hr-journal.ru
14. Сообщество HR -профессионалов - HR-Portal.ru
15. Специализированный сайт для HR-менеджеров www.hrm.ru
16. Электронный журнал для специалистов по управлению персоналом www.HR-journal.ru
17. Журнал «Кадровик -практик» www.kadrovik-praktik.ru
18. Журнал «Человек и труд» www.chelt.ru
19. Сайт по кадровому делопроизводству. URL: <http://www.kadrovik-praktik.ru>

Материалы для лиц с ОВЗ

Весь контент ЭБС представлен в виде файлов специального формата для воспроизведения синтезатором речи, а также в тестовом виде, пригодном для прочтения с использованием экранной лупы и настройкой контрастности.

Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

1. Поисковая система <http://www.yandex.ru>,
2. Поисковая система <https://www.google.ru>
3. справочная система Консультант плюс - www.consultant.ru
4. справочная система ГАРАНТ <http://base.garant.ru>
5. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации www.rosmintrud.ru

3. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Кадровый консалтинг

Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием и программным обеспечением

Таблица 3.1

№ п/п	Виды занятий	Оснащённость специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения

1	Лекции	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Доска аудиторная</p> <p>Периферийное устройство</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
2	Практические занятия	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Доска аудиторная</p> <p>Периферийное устройство</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
3	Консультации	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Доска аудиторная</p> <p>Периферийное устройство</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
4	Текущий контроль и промежуточная аттестация	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Доска аудиторная</p> <p>Периферийное устройство</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
5	Самостоятельная работа студентов	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Доска аудиторная</p>	Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES

		Периферийное устройство Подключение к сети Интернет	
--	--	--	--