

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ

Институт экономики и управления на предприятии
Кафедра экономики труда и управления персоналом

АННОТАЦИЯ

по дисциплине «**ОСНОВЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО
КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ**»

направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом
профиль «Управление персоналом организации»
всех форм обучения

Соответствует РПД



УМУ СГЭУ

Зав. кафедрой _____


/Симонова М.В./

Самара 2015 г.

1. Цели и задачи дисциплины:

Цель дисциплины «Основы управленческого консультирования» дать студентам основы знаний и навыков по формированию и организации функционирования систем управления персоналом в организациях, планированию кадровой работы, управлению персоналом и его развитием.

Задачами дисциплины являются:

- определение сущности и содержания консалтинговой деятельности,
- исследование организации консалтинговых услуг,
- формирование стадий консультационного процесса,
- разработка методов работы консультантов.
- изучение особенностей консультирования по вопросам управления персоналом.

2. Место дисциплины в структуре ООП:

Дисциплина «Основы управленческого консультирования» предусмотрена Основной образовательной программой бакалавриата по направлению подготовки «Управление персоналом», профилю 38.03.03 «Управление персоналом организации». Дисциплина предусмотрена циклом БЗ.Б26 «Профессиональный цикл» (Базовая часть).

Студенты, изучающие дисциплину «Основы управленческого консультирования» должны владеть знаниями по дисциплинам гуманитарного, социального и экономического цикла учебного плана, знаниями по дисциплинам математического и естественнонаучного цикла, а также знаниями и умениями, приобретенными в ходе изучения следующих дисциплин профессионального цикла:

Методы социологических исследований в управлении персоналом;

Инновационный менеджмент в управлении персоналом;

Основы управления персоналом;

Основы кадровой политики и кадрового планирования;

Кадровое администрирование:

Стандарты управления персоналом;

Управление персоналом организации:

Оплата труда персонала;

Маркетинг персонала;

Стратегическое управление персоналом.

Дисциплина «Основы управленческого консультирования» формирует компетенции необходимые для эффективного прохождения производственной практики, подготовки выпускной квалификационной работы и профессиональной деятельности после окончания СГЭУ

3. Требования к результатам освоения дисциплины:

В результате освоения дисциплины студент осваивает следующие компетенции:

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
ОК-1	знанием базовых ценностей мировой культуры и готовностью опираться на них в своем личностном и общекультурном развитии
ОК-5	владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения
ПК-1	знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации и умением применять их на практике
ПК-4	знанием основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике
ПК-9	знанием основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике
ПК-39	знанием основ возникновения и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе и умеет применять их на практике
ПК-48	владением навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с персоналом
ПК-66	способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат)

В результате изучения дисциплины студент:

1. Должен знать:

- рыночные и специфические риски, связанные с деятельностью по реализации функций управления персоналом;
- основы проведения аудита и контроллинга персонала;
- основы организационного проектирования системы и процессов управления персоналом;
- методологию планирования, создания и реализации проектов в области управления персоналом;
- основы разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом;
- содержание программы организационных изменений (в т.ч. в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом;

2. Должен уметь:

- находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и нести ответственность за их результаты;
- проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений;
- проводить исследования по всему кругу вопросов своей профессиональной области и анализировать их результаты в контексте целей и задач своей организации;
- осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования;

- вносить вклад в планирование, создание и реализацию проектов в области управления персоналом;
- участвовать в реализации программы организационных изменений (в т.ч. в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, преодолевать локальное сопротивление изменениям;

3. Должен владеть:

- навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в т.ч. производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению;
- навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с персоналом.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Всего часов/зачетных единиц	Семестр 8
Аудиторные занятия	32 часа	32 часа
В том числе:		
Лекции	16 часов	16 часов
Практические занятия (ПЗ)	16 часов	16 часов
Семинары (С)		
Лабораторные работы (ЛР)		
Самостоятельная работа (всего)	40 часов	40 часов
В том числе:		
Курсовой проект (работа)		
Расчетно-графические работы		
Реферат		
Другие виды самостоятельной работы		
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	Зачет	Зачет
Общая трудоемкость часы зачетные единицы	72 часа / 2 зачетные единицы	72 часа / 2 зачетные единицы