

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНТРАНС РОССИИ)
ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ВОЗДУШНОГО ТРАНСПОРТА
(РОСАВИАЦИЯ)
ФГБОУ ВО «САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ ГРАЖДАНСКОЙ АВИАЦИИ»
(ФГБОУ ВО СПБГУ ГА)



УТВЕРЖДАЮ

Первый
проректор-проректор
по учебной работе
Н.Н.Сухих
2018 года

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Кадровый консалтинг и аудит

Направление подготовки
25.04.03. Аэронавигация

Направленность (профиль) программы
**Управление кадровой и социальной политикой на воздушном
транспорте**

Квалификация выпускника
магистр

Форма обучения:
очная

Санкт-Петербург
2018

1. Цели освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит»: формирование знаний, умений, навыков и компетенций для успешной профессиональной деятельности выпускника в области консалтинга и аудита персонала на основе усвоения студентами современных подходов к консалтинговой деятельности, а также теории и практики аудита персонала и выработки у студентов практических навыков организации консалтинговой и аудиторской работы.

Задачами освоения дисциплины являются:

- формирование у студентов теоретических знаний о направлениях аудиторской деятельности и совершенствовании системы управления организацией посредством аудита;
- изучение особенностей аудита кадров в авиапредприятиях (авиакомпаниях);
- приобретение студентами знаний и навыков в проведении экономического анализа показателей по труду, в том числе затрат на персонал;
- анализ системы и процессов управления персоналом организации;
- изучение студентами порядка проведения консалтинга персонала.

Дисциплина обеспечивает подготовку выпускника к организационно-управленческому виду профессиональной деятельности.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Кадровый консалтинг и аудит» представляет собой дисциплину, относящуюся к вариативной части (дисциплины по выбору). Профессионального цикла дисциплин ОПОП ВО по направлению подготовки 25.04.03 Аэронавигация (уровень магистратуры), профилю «Управление кадровой и социальной политикой на воздушном транспорте».

Дисциплина «Кадровый консалтинг и аудит» относится к вариативной части профессионального цикла, базируется на компетенциях, сформированных у обучающихся при освоении дисциплины "Управление человеческими ресурсами".

Дисциплина «Кадровый консалтинг и аудит» является обеспечивающей для подготовки к процедуре государственной итоговой аттестации.

Дисциплина изучается на 2 курсе.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Перечень и код компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
мотивированностью и способностью для самостоятельного повышения уровня культуры безопасности (ОК-21)	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - мотивы поведения и способы развития делового поведения персонала; - подходы к диагностике системы вознаграждения в организации; - влияние мотивации на поддержание уровня культуры безопасности. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять на практике знания по формированию системы мотивации и стимулирования персонала; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками осуществления контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной для повышения уровня культуры безопасности; - навыками проведения воспитательной беседы с личным составом, нацеленной на формирование профессиональной мотивации.
способностью использовать полученные знания для аргументированного обоснования своих решений с точки зрения безопасности (ОК - 23)	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы управленческого консультирования; - правила аргументации. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обосновывать свою точку зрения по вопросам соблюдения безопасности в организации. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками проведения беседы с персоналом о требованиях по обеспечению безопасности в процессе трудовой деятельности.
способностью и готовностью к подготовке данных для принятия решений при управлении транспортными системами в различных условиях (ПК-1) (частично)	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы принятия управленческих решений. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - готовить данные для принятия управленческого решения. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками подведения клиента к принятию

Перечень и код компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
	правильного управленческого решения.
<p>способностью актуализировать способности и возможности своих сотрудников (ПК-3)</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы коучинга. - подходы к оценке способностей и возможностей своих сотрудников. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выявлять и актуализировать способности и возможности сотрудников организации. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками консультирования персонала по вопросам актуализации их способностей и возможностей.
<p>владением навыками создания собственного имиджа в подчиненном коллективе (ПК-4)</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - технологию делового поведения и составные элементы имиджа успешного менеджера; - правила этики аудитора и консультанта. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - поддерживать деловые коммуникации; - создавать собственный имидж в подчиненном коллективе; - располагать к себе других лиц. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками создания собственного имиджа, включая деловой стиль поведения, общения, внешнего вида; - навыками проведения управленческого консультирования.
<p>способностью и готовностью оценивать основные риски функционирования структурных подразделений авиационного предприятия (ПК-9)</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - риски в области управления человеческими ресурсами. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - оценивать систему управления персоналом в организации; - диагностировать проблемы управления персоналом в различных структурных подразделениях авиационного предприятия. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками проведения аудита человеческих ресурсов.
<p>готовностью разрабатывать рекомендации по минимизации</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - риски в области управления человеческими ресурсами.

Перечень и код компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
производственных рисков авиационных предприятий (ПК-10)	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - давать рекомендации по снижению рисков в области управления персоналом. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать мероприятия по минимизации рисков авиационных предприятий в области управления персоналом.
владением принципами и современными методами управления операциями в различных сферах деятельности (ПК-11)	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - принципы и методы управления персоналом. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать современные методы оценки кадровой деятельности. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать рекомендации по совершенствованию консультационной работы на основе современных принципов и методов управления персоналом
способностью и готовностью находить и принимать организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях и в условиях различных мнений, готовностью нести за них ответственность (ПК-13)	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы кадрового аудита; - направления диагностики в рамках кадрового аудита; - технологии кадрового аудита. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - находить решения по совершенствованию кадровой деятельности организаций воздушного транспорта; - принимать решения в условиях различных мнений; - нести ответственность за свои решения. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - способность принимать организационно-управленческие решения в различных ситуациях в области управления персоналом.
готовностью использовать методы управления в профессиональной деятельности, организовать работу исполнителей, способностью и готовностью к лидерству (ПК-14)	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - качества, необходимые лидеру; - принципы и подходы по организации работы исполнителей. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать методы управления человеческими ресурсами; - организовывать работу исполнителей; - выявлять лидера в трудовом коллективе;

Перечень и код компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
	<p>- демонстрировать лидерские качества в группе.</p> <p>Владеть:</p> <p>- навыками консалтинга в области управления персоналом;</p> <p>- способностью к лидерству.</p>
<p>готовностью к постоянному совершенствованию профессиональной деятельности, принимаемых решений и разработок в направлении повышения безопасности (ПК-21) (частично)</p>	<p>Знать:</p> <p>- основы консалтинговой деятельности;</p> <p>- виды управленческого консультирования.</p> <p>Уметь:</p> <p>- использовать методы повышения собственной эффективности в профессиональной деятельности.</p> <p>Владеть:</p> <p>- навыками самосовершенствования в своей профессиональной деятельности.</p>
<p>владением полным комплектом правовых и нормативных актов в сфере безопасности, относящихся к виду и объекту профессиональной деятельности (ПК-22) (частично)</p>	<p>Знать:</p> <p>- правовые и нормативные акты в сфере кадрового аудита, в том числе по защите персональных данных работников.</p> <p>Уметь:</p> <p>- использовать для анализа кадровой работы правовые и нормативные акты в сфере управленческой деятельности;</p> <p>Владеть:</p> <p>- навыком изучения и анализа локальных правовых актов в сфере безопасности и здоровья персонала.</p>
<p>готовностью организовывать работу коллектива исполнителей, выбирать, обосновывать, принимать и реализовывать управленческие решения в условиях различных мнений (ПК-37)</p>	<p>Знать:</p> <p>- подходы к организации коллективной работы;</p> <p>- основы принятия управленческих решений.</p> <p>Уметь:</p> <p>- направлять консультационную беседу в русло, необходимое для принятия верного управленческого решения.</p> <p>Владеть:</p> <p>- навыками организации работы коллектива исполнителей;</p> <p>- навыками принятия управленческих решений.</p>

Перечень и код компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
<p>умением адаптировать современные версии систем управления качеством к конкретным условиям производства на основе международных стандартов, организовывать и осуществлять технический контроль и обеспечивать качество работ и услуг (ПК-42)</p>	<p>Знать: - международные стандарты аудита.</p> <p>Уметь: - оценивать качество трудового потенциала работников организации.</p> <p>Владеть: - навыками составления аудиторского заключения.</p>
<p>готовностью к разработке и совершенствованию организационно-управленческих структур авиационных предприятий и операторов аэропортов (ПК-44)</p>	<p>Знать: - понятие и виды организационно-управленческой структуры авиационных предприятий и операторов аэропортов.</p> <p>Уметь: - разрабатывать под определенный вид организационно-управленческую структуру организации.</p> <p>Владеть: - навыками оценки и совершенствования организационно-управленческой структуры авиационных предприятий и операторов аэропортов.</p>
<p>умением разрабатывать рациональные нормативы эксплуатации воздушных судов и объектов авиационной инфраструктуры (ПК-46)</p>	<p>Знать: правила, требования построения, изложения, оформления документов.</p> <p>Уметь: разрабатывать нормативы объектов информационной инфраструктуры.</p>
<p>способностью организовывать и осуществлять разработку методических и нормативных документов, технической документации, а также предложений и мероприятий по повышению эффективности эксплуатации воздушных судов и объектов авиационной инфраструктуры, обеспечению безопасности полетов воздушных судов и</p>	<p>Знать: порядок разработки, утверждения, изменения и отмены нормативных документов, актуализации ранее утвержденных документов.</p> <p>Уметь: разрабатывать, утверждать, актуализировать нормативные документы.</p>

Перечень и код компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
безопасности использования воздушного пространства, обеспечению авиационной безопасности и качества работ и услуг (ПК-51)	

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 академических часа.

Наименование	Всего часов	Семестр
		2
Общая трудоемкость дисциплины	72	72
Контактная работа:	32,5	32,5
лекции	12	12
в т.ч. интеракт.	4	4
практические занятия	18	18
в т.ч. интеракт.	6	6
лабораторные работы	-	-
курсовой проект (работа)	-	-
экзамен	0,5	0,5
Самостоятельная работа студента	31	31
Промежуточная аттестация	Экзамен	Экзамен
Консультация	2	2
Самостоятельная работа при подготовке к экзамену	8,5	8,5

5. Содержание дисциплины

5.1 Соотнесения тем (разделов) дисциплины и формируемых компетенций

Темы, разделы дисциплины	Количество часов	Компетенции														Образовательные технологии	Оценочные технологии				
		OK-21	OK-23	ПК-1	ПК-3	ПК-4	ПК-9	ПК-10	ПК-11	ПК-13	ПК-14	ПК-21	ПК-22	ПК-37	ПК-42			ПК-44	ПК-46	ПК-51	
Тема 1. Формирование и становление кадрового консалтинга	9		+	+	+						+									ЛПр, Сем., СРС	Т, У
Тема 2. Организация практической деятельности кадровому консалтингу	9	+		+	+						+						+			ЛПр, ДИ Сем., СРС	У
Тема 3. Оценка результатов кадрового консалтинга	11	+	+														+			Л, СРС, Сем.	У
Тема 4. Сущность и технологии аудита персонала	11										+						+			ЛВ, ДТ, Сем.СРС	Т, У
Тема 5. Анализ трудовых показателей при проведении аудита персонала	11																	+		СРС, ДИ, Сем., СРС	У

5.2 Темы (разделы) дисциплины и виды занятий

Наименование темы (раздела) дисциплины	Л	ПЗ (С)	СРС		Всего часов
Тема 1. Формирование и становление кадрового консалтинга	2	2	5		9
Тема 2. Организация практической деятельности кадровому консалтингу	2	2	5		9
Тема 3. Оценка результатов кадрового консалтинга	2	4	5		11
Тема 4. Сущность и технологии аудита персонала	2	4	5		11
Тема 5. Анализ трудовых показателей при проведении аудита персонала	2	4	5		11
Тема 6. Совершенствование системы управления персоналом организации на основе аудита персонала	2	2	6		10
Итого по дисциплине	12	18	31		61
Промежуточная аттестация					11
Всего по дисциплине					72

5.3 Содержание дисциплины

Тема 1. Формирование и становление кадрового консалтинга

Понятие "консультирование", "консалтинг". Сущность, необходимость и содержание работы по кадровому консалтингу в организации. Методологические основы постановки кадрового консалтинга в организации. Предварительное изучение и процедура сбора информации по проблеме кадрового консалтинга. Тактика и процедура внедрения проектов кадрового консультирования.

Тема 2. Организация практической деятельности кадровому консалтингу

Типы и характеристика консалтинговых и консультационных организаций в области кадрового планирования аудита. Состав требований к кадровому консультанту. Организация работы по кадровому консультированию. Виду консультирования и консультационных услуг. Коучинг как модель управленческого консультирования.

Тема 3. Оценка результатов кадрового консалтинга

Методы диагностики в кадровом консалтинге. Оценка результатов кадрового консалтинга. Процедура выработки, представления и обоснования отчетов и рекомендаций. Роль службы кадрового консультирования в создании системы управления персоналом организации. Кадровое консультирование и развитие кадрового потенциала организации.

Тема 4. Сущность и технологии аудита персонала

Понятие аудита персонала. Предмет и объекты изучения, их актуальность и значимость в условиях современной экономики. Методологические подходы к аудиту персонала организации. Цели, задачи и виды аудита персонала. Методы аудита персонала. Технология аудита персонала. Основные этапы аудита. Основные показатели аудита персонала в организации. Правовые основы аудиторской деятельности в области управления человеческими ресурсами. Стандарты аудита.

Тема 5. Анализ трудовых показателей при проведении аудита персонала

Основные источники информации, используемые при проведении аудита в социально-трудовой сфере: законы и инструкции; трудовые показатели; анкетирование и интервьюирование работников. Задачи и основные направления анализа трудовых показателей при проведении аудита персонала.

Тема 6. Совершенствование системы управления персоналом организации на основе аудита персонала

Оценка эффективности аудита персонала. Социальный аудит как часть аудита персонала. Содержание социального аудита: аудит соответствия, аудит эффективности, стратегический аудит. Основные этапы проведения аудита человеческих ресурсов. Аудиторское заключение.

5.4 Практические занятия

Номер темы (раздела) дисциплины	Тематика практических занятий	Трудо-емкость (часы)
1	Практическое занятие (семинар) 1. Кадровый консалтинг как элемент развития кадровых служб	2
2	Практическое занятие (семинар) 2. Коучинг как метод раскрытия человеческого потенциала.	2
3	Практическое занятие (семинар) 3. Результаты управленческого консультирования как профессиональной деятельности.	4
4	Практическое занятие (семинар) 4. Международные стандарты аудита. Российская система разработки и	4

Номер темы (раздела) дисциплины	Тематика практических занятий	Трудо- емкость (часы)
	принятия стандартов аудита.	
5	Практическое занятие 5. ДИ Диагностика трудовых показателей. Анализ использования рабочего времени. Внутренний анализ затрат труда. Анализ производительности труда (по данным конкретных организаций).	4
6	Практическое занятие (семинар) 6. Совершенствование системы управления организацией посредством аудита. Аудит в системе управления качеством	2
	ИТОГО	18

5.5 Лабораторный практикум

Лабораторный практикум учебным планом не предусмотрен.

5.6 Самостоятельная работа

Номер темы (раздела) дисциплины	Виды самостоятельной работы	Трудо- емко- сть (часы)
1	1. Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам 2. Подготовка к устному опросу. 3. Подготовка докладов по теме. Лит.: [1-6]	5
2	1. Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам 2. Подготовка к устному опросу. 3. Подготовка докладов по теме. Лит.: [1-6]	5
3	1. Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам 2. Подготовка к устному опросу. 3. Подготовка докладов по теме. Лит.: [1-6]	5
4	1. Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам 2. Подготовка к устному опросу. 3. Подготовка к практическому заданию: сбор данных конкретной организации.	5

Номер темы (раздела) дисциплины	Виды самостоятельной работы	Трудо- емко- сть (часы)
	Лит.: [1-6]	
5	1. Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам 2. Подготовка к устному опросу. Лит.: [1-6]	5
6	1. Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам 2. Подготовка к устному опросу. Лит.: [1-6]	6
Итого по дисциплине		31

5.7 Курсовые работы

Курсовые работы учебным планом не предусмотрены.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература:

1 Кадровая политика и кадровый аудит организаций [Электронный ресурс]: учебное пособие / сост. С.В. Левушкина. — Электрон. дан. — Ставрополь: СтГАУ, 2014. — 168 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/61110>.

2 Шлендер П.Э. Аудит и контроллинг персонала организации: Учебное пособие для вузов [текст] / П.Э. Шлендер - М.: 2012. – 309с. Количество экземпляров: 10.

3 Дейнека, А.В. Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: учебник / А.В. Дейнека. — Электрон. дан. — Москва: Дашков и К, 2017. — 288 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/93448>. — Загл. с экрана.

б) дополнительная литература:

4 Внутренний аудит в современной системе корпоративного управления компанией: Практическое пособие / Орлов С.Н. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 284 с.- – Количество экземпляров: 15.

5 Харченко О.Н. Аудит. Практикум: учебное пособие для вузов. Реком. УМО [Текст] – М.: КноРус, 2010. – 288с. Количество экземпляров: 10.

6 Зекунов, А.Г. Внутренний аудит систем менеджмента качества [Электронный ресурс]: учебное пособие / А.Г. Зекунов [и др.]. — Электрон.

дан. — Москва: АСМС, 2010. — 160 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/69266>. — Загл. с экрана.

в) перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

7 Справочная информация: "Основные нормативные акты и документы, регулирующие аудиторскую деятельность в РФ" (Материал подготовлен специалистами КонсультантПлюс) [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_71765/— свободный (дата обращения 16.01.2017).

8 Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ. Принят Государственной Думой 21 декабря 2001 года, одобрен Советом Федерации 26 декабря 2001 года [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.trudkod.ru/> — свободный (дата обращения 16.01.2017).

г) программное обеспечение (лицензионное), базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

9 Куб - электронная библиотека [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.koob.ru/> — свободный (дата обращения 16.01.2017).

10 Библиотека «Гумер» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.gumer.info> — свободный (дата обращения 16.01.2017).

11 Консультант Плюс. Официальный сайт компании [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/> — свободный (дата обращения 16.01.2017).

12 Образовательный портал «Науки-онлайн» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.nauki-online.ru>. — свободный (дата обращения 16.01.2017).

13 Правовая система Гарант [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL: www.garant.ru/. — свободный (дата обращения 16.01.2017).

14 Электронная библиотека научных публикаций «eLIBRARY.RU» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://elibrary.ru/>.— свободный (дата обращения 16.01.2017).

15 Электронно-библиотечная система «Знаниум» Издательского дома «Инфра-М» [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.library.fa.ru/resource.asp?id=498. — свободный (дата обращения 16.01.2017).

16 Электронно-библиотечная система издательства «Лань» [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL: <http://e.lanbook.com/>. — свободный (дата обращения 16.01.2017).

17 HR Менеджмент [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.hrm.ru. — свободный (дата обращения 16.01.2017).

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для успешного освоения дисциплины необходимо иметь аудиторию, оборудованную:

- мультимедийными средствами;
- плакатами, стендами по тематике дисциплины (или презентации с информацией по тематике дисциплины);
- видео библиотекой (видеозаписи учений и тренировок, видеофильмы по тематике дисциплины);
- наглядные пособия, необходимые для проведения занятий по дисциплине.

8. Образовательные и информационные технологии

В процессе преподавания дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит» используются классические и инновационные формы и методы обучения: лекции, проблемные лекции, лекции визуализации, практические занятия (семинары), деловые игры.

В рамках изучения дисциплины предполагается использовать следующие образовательные технологии.

Входной контроль проводится преподавателем в начале изучения дисциплины с целью коррекции процесса усвоения студентами дидактических единиц при изучении базовых дисциплин.

Традиционная лекция составляет основу теоретического обучения в рамках дисциплины и направлена на систематизированное изложение накопленных и актуальных научных знаний. Лекция предназначена для раскрытия состояния и перспектив управления персоналом в современных условиях. На лекции концентрируется внимание обучающихся на наиболее сложных и узловых вопросах, стимулируется их активная познавательная деятельность.

Ведущим методом в лекции выступает устное изложение учебного материала, который сопровождается одновременной демонстрацией слайдов, созданных в среде PowerPoint, при необходимости привлекаются открытые Интернет-ресурсы, а также демонстрационные и наглядно-иллюстрационные материалы.

Практические занятия (семинары) по дисциплине проводятся в соответствии с учебно-тематическим планом по отдельным группам. Цель – закрепить теоретические знания, полученные обучающимися на лекциях и в результате самостоятельного изучения соответствующей рекомендуемой литературы, а также приобрести начальные практические навыки в научно-исследовательской работе. Практические занятия (семинары) предназначены для более глубокого освоения и анализа тем, изучаемых в рамках данной дисциплины. Выполняются в целях практического закрепления теоретического материала, излагаемого на лекции, отработки навыков использования

пройденного материала. Практические занятия (семинары) предполагают исследование актуальных проблем по темам дисциплины.

Рассматриваемые в рамках практического задания задачи, ситуации, примеры и проблемы имеют профессиональную направленность и содержат элементы, необходимые для формирования компетенций в рамках подготовки магистра по профилю «Управление кадровой и социальной политикой на воздушном транспорте».

Главной целью практического задания является индивидуальная, практическая работа каждого обучающегося, направленная на формирование у него компетенций, определенных в рамках дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит».

Самостоятельная работа студента (обучающегося) является составной частью учебной работы. Ее основной целью является формирование навыка самостоятельного приобретения знаний по некоторым не особо сложным вопросам теоретического курса, закрепление и углубление полученных знаний, самостоятельная работа со справочниками, периодическими изданиями и научно-популярной литературой, в том числе находящимися в глобальных компьютерных сетях. Самостоятельная работа подразумевает выполнение учебных заданий.

Контактная работа со студентами также может включать интерактивные формы образовательных технологий. В рамках изучения дисциплины предполагается использовать следующие информационные технологии: электронные ресурсы, технологии Internet, электронная почта, издательские системы (Microsoft Word), электронные таблицы (Microsoft Excel), технологии мультимедиа (PowerPoint).

9. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Уровень и качество знаний студентов оцениваются по результатам текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины в виде экзамена (4 семестр).

Текущий контроль успеваемости обучающихся включает решение тестов, устные опросы и задания, выдаваемые на самостоятельную работу по темам дисциплины.

Устный опрос проводится на практическом занятии с целью контроля усвоения теоретического материала, излагаемого на лекции. Перечень вопросов определяется уровнем подготовки учебной группы, а также индивидуальными особенностями обучающихся.

Тест проводится по темам в соответствии с данной программой и предназначен для проверки обучающихся на предмет освоения материала предыдущей лекции. Контроль выполнения тестов, выдаваемых на самостоятельную работу, преследует собой цель своевременного выявления

плохо усвоенного материала дисциплины для последующей корректировки или организации обязательной консультации.

Обсуждение докладов (научных сообщений, выступлений с наглядной презентацией информации) студентов проходит в рамках практических занятий (семинаров) по темам дисциплины. Преподаватель, как правило, выступает в роли консультанта при заслушивании докладов, осуществляет контроль полученных обучающимися результатов. Преподаватель следит, чтобы выступление не сводилось к репродуктивному уровню (простому воспроизведению текста), не допускается и простое чтение конспекта. Выступление должно строиться свободно, убедительно и аргументировано. При этом студент может обращаться к записям конспекта и лекций, непосредственно к первоисточникам, приводить выдержки из периодической печати, сайтов интернета и т. д.

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины проводится в виде экзамена в 4 семестре. Экзамен позволяет оценить уровень освоения компетенций за весь период изучения дисциплины. Экзамен предполагает ответ на теоретические вопросы из перечня вопросов, вынесенных на экзамен. К моменту сдачи экзамена должны быть благополучно пройдены предыдущие формы контроля. Методика формирования результирующей оценки в обязательном порядке учитывает активность студентов на занятиях, посещаемость занятий, оценки за практические работы, выполнение самостоятельных заданий.

9.1 Балльно-рейтинговая система оценки текущего контроля успеваемости и знаний и промежуточной аттестации студентов

Применение балльно-рейтинговой системы оценки текущего контроля успеваемости и знаний и промежуточной аттестации студентов в данной рабочей программе дисциплины не предусмотрено.

9.2 Методические рекомендации по проведению процедуры оценивания знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Этапы формирования компетенций	Методические рекомендации по проведению процедуры оценивания
Этап формирования знаний	Проверка конспектов лекций, проверка готовности к практическим занятиям (семинарам), проверка выполнения самостоятельной работы.
Этап освоения умений	Организация устных опросов, промежуточных тестов, оценка активности в обсуждении докладов на занятиях.
Этап овладения навыками	Проведение тестирования, защита результатов аналитических выкладок, моделирование управленческих процессов или проблемных ситуаций.

Процедура оценивания знаний, умений и навыков, характеризующих этапы формирования компетенций, предусматривает текущий контроль успеваемости обучающихся, который включает устные опросы, тесты и доклады по темам дисциплины.

Оценочные средства	Шкалы оценивания*
Тест	<p>«Отлично»: правильные ответы даны на не менее чем 85 % вопросов.</p> <p>«Хорошо»: правильные ответы даны на не менее чем 75 % вопросов.</p> <p>«Удовлетворительно»: правильные ответы даны на не менее чем 60 % вопросов.</p> <p>«Неудовлетворительно»: правильные ответы даны на 59% и менее вопросов.</p>
Устный опрос	<p>«Отлично»: обучающийся четко и ясно, по существу дает ответ на поставленный вопрос.</p> <p>«Хорошо»: обучающийся дает ответ на поставленный вопрос по существу и правильно отвечает на уточняющие вопросы.</p> <p>«Удовлетворительно»: обучающийся не сразу дал верный ответ, но смог дать его правильно при помощи ответов на наводящие вопросы.</p> <p>«Неудовлетворительно»: обучающийся отказывается отвечать на поставленный вопрос, либо отвечает на него неверно и при формулировании дополнительных (вспомогательных) вопросов.</p>
Доклад	<p>«Отлично»: обучающийся делает доклад полностью соответствующий требованиям.</p> <p>«Хорошо»: обучающийся делает доклад частично соответствующий требованиям.</p> <p>«Удовлетворительно»: обучающийся делает доклад частично соответствующий требованиям с незначительными ошибками.</p> <p>«Неудовлетворительно»: обучающийся делает доклад либо частично соответствующий требованиям со значительными ошибками, либо полностью несоответствующий требованиям.</p> <p>Требования к докладу определяются индивидуально исходя из темы исследования.</p>

*Окончательная оценка (по «академической» шкале) по итогам текущего контроля успеваемости обучающихся определяется в результате округления в большую сторону средней оценки всех показателей оценивания каждого оценочного средства. Данная оценка по итогам текущего контроля

успеваемости обучающихся учитывается во время промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.

По итогам освоения данной дисциплины проводится промежуточная аттестация обучающихся в виде экзамена (4 семестр) и предполагает устный ответ студента по билетам на теоретические и практические вопросы из перечня.

Экзамен является заключительным этапом изучения данной дисциплины и имеет целью проверить и оценить учебную работу студентов, уровень полученных ими знаний, умение применять их к решению практических задач, овладение практическими навыками в объеме требований образовательной программы на промежуточном этапе формирования компетенций по данной дисциплине.

В итоге проведенного экзамена студенту выставляется оценка. Экзаменатор несет личную ответственность за правильность выставленной оценки и оформления экзаменационной ведомости и зачетной книжки.

9.3 Темы курсовых работ (проектов) по дисциплине

Не предусмотрены

9.4 Контрольные вопросы для проведения входного контроля остаточных знаний по обеспечивающим дисциплинам (модулям), изученным на 1 семестре.

Управление человеческими ресурсами

1. Покажите взаимосвязь административных, экономических и социально-психологических методов управления персоналом.
2. Что такое концепция управления персоналом? Каковы ее цели и составные части?
3. Раскройте сущность закономерностей, связанных с межличностными отношениями.
4. Какие принципы необходимо учитывать при формировании и развитии системы управления персоналом?
5. Сущность и содержание понятия управления
6. Назовите основные документы, регламентирующие трудовые отношения на государственном уровне и на уровне предприятия.
7. Понятие трудовых отношений.

9.5 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Этапы формирования компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания компетенций*
Этап формирования знаний	Полнота, системность, прочность знаний	– Приобретенные знания излагаются в устной, письменной или графической форме в полном объеме, в системном виде, в соответствии с требованиями учебной программы; допускаются единичные незначительные ошибки, самостоятельно исправляемые студентами	«5» - «отлично»
		– Приобретенные знания излагаются в устной, письменной или графической форме в полном объеме, в системном виде, с незначительными отклонениями от требований учебной программы; допускаются единичные незначительные ошибки, исправляемые студентами после указания преподавателя на них	«4» - «хорошо»
		– Приобретенные знания излагаются в устной, письменной или графической форме неполно или не системно с существенными отклонениями от требований учебной программы; допускаются отдельные незначительные ошибки, исправляемые студентами после указания преподавателя на них	«3» - «удовлетворительно»
		– Приобретенные знания излагаются в устной, письменной или графической форме неполно и не системно с существенными отклонениями от требований учебной программы; допускаются существенные ошибки, не исправляемые студентами после указания преподавателя на них	«2» - «неудовлетворительно»
Обобщенность знаний		– Свободное применение операций анализа и синтеза, выявление причинно-следственных связей; формулировка выводов и обобщений; свободное оперирование известными фактами и сведениями с использованием информации из других предметов	«5» - «отлично»

Этапы формирования компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания компетенций*
		– Применение операций анализа и синтеза в ограниченном объеме, выявление причинно-следственных связей с несущественными ошибками; формулировка выводов и обобщений, но с неточностями или с небольшими недочётами; подтверждение изученного известными фактами и сведениями	«4» - «хорошо»
		– Трудности при определении существенных признаков изученного материала; выявление причинно-следственных связей с существенными ошибками; нечеткая формулировка выводов и обобщений; изученный материал не подтверждается известными фактами и сведениями	«3» - «удовлетворительно»
		– Бессистемное выделение случайных признаков изученного; неумение производить простейшие операции анализа и синтеза; делать обобщения, выводы	«2» - «неудовлетворительно»
Этап освоения умений	Степень самостоятельности выполнения действия (умения)	– Свободное применение умений на практике в различных ситуациях (выполнение необходимых действий)	«5» - «отлично»
		– Применение умений на практике в различных ситуациях (выполнение необходимых действий) с незначительными ошибками, которые студенты сами исправляют	«4» - «хорошо»
		– Применение умений на практике в различных ситуациях (выполнение необходимых действий) только в знакомой ситуации, по заданному алгоритму, с опорой на подсказки преподавателя	«3» - «удовлетворительно»
		– Неспособность продемонстрировать освоение умений либо значительные затруднения при применении умений (выполнении действий)	«2» - «неудовлетворительно»

Этапы формирования компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания компетенций*
	Осознанность выполнения действия (умения)	– Свободное комментирование выполняемых действий (умений), правильные ответы на вопросы преподавателя	«5» - «отлично»
		– При комментировании выполняемых действий (умений) имеются незначительные пропуски, негрубые ошибки, – небольшие затруднения при ответах на вопросы преподавателя	«4» - «хорошо»
		– Существенные затруднения при комментировании выполняемых действий (умений) или допущение грубых ошибок в ответах на вопросы преподавателя	«3» - «удовлетворительно»
		– Неспособность прокомментировать выполняемые действия (умения) и допущение грубых ошибок в ответах на вопросы преподавателя	«2» - «неудовлетворительно»
Этап овладения навыками	Демонстрация навыка в незнакомой ситуации	– Демонстрация владения навыком в незнакомой (новой, нетипичной) ситуации, выполнение заданий творческого уровня	«5» - «отлично»
		– Демонстрация владения навыком в незнакомой (новой, нетипичной) ситуации, уклонение от выполнения заданий творческого уровня	«4» - «хорошо»
		– Неуверенная демонстрация владения навыком в незнакомой (новой, нетипичной) ситуации, несамостоятельное выполнение заданий творческого уровня	«3» - «удовлетворительно»
		– Невозможность продемонстрировать навык в незнакомой (новой, нетипичной) ситуации, неспособность выполнить задания творческого уровня	«2» - «неудовлетворительно»
Отбор и интеграция знаний и		– Отбор и интеграция знаний и умений исходя из поставленных целей, проведение самоанализа и самооценки	«5» - «отлично»

Этапы формирования компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания компетенций*
	умений для формирования навыков	при демонстрации навыка	
		– Отбор и интеграция знаний и умений исходя из поставленных целей, с опорой на преподавателя, проведение неглубокого самоанализа и поверхностной самооценки при демонстрации навыка	«4» - «хорошо»
		– Затруднения при отборе и интеграции знаний и умений исходя из поставленных целей, отсутствие самоанализа и самооценки при демонстрации навыка	«3» - «удовлетворительно»
		– Неверный отбор и ошибочная интеграция несистемных знаний и умений исходя из поставленных целей, отсутствие навыка	«2» - «неудовлетворительно»

*Окончательная оценка по «академической» шкале определяется в результате округления в большую сторону средней оценки всех показателей оценивания каждого этапа формирования компетенций, а также оценки по итогам текущего контроля успеваемости обучающихся. При выставлении зачета: оценки 3 – 5 соответствуют оценке «зачтено»; оценка 2 соответствует «не зачтено».

9.6 Типовые контрольные задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

9.6.1 Контрольные задания для проведения текущего контроля успеваемости

Примерный тест для проведения текущего контроля успеваемости по темам дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит» (на одном практическом занятии (семинаре) можно предлагать студенту ответить на 2 - 5 вопросов теста, соответствующих предыдущей теме, освоенной на лекции):

1. *** входит в организацию с установкой: определить законность хозяйственных операций и выявить те из них, которые выходят за рамки требований действующих регулятивов.

- А) Ревизор
- Б) Аудитор
- В) Контролер

2. Что такое информационный риск?

3. Основная задача аудита:

4. Сопутствующие аудиту услуги разделяются на:

5. Какими нормативными актами регулируется аудиторская деятельность?

6. По периодичности проведения аудит бывает (выбрать все правильные ответы):

А) Внутренний; Б) внешний, В) обязательный, Г) инициативный Д) повторяющийся; Е) первоначальный; Ж) текущий; З) оперативный; И) систематический; К) панельный; Л) разовый; М) регулярный.

7. Аудит персонала относится к следующему направлению аудиторской деятельности:

- А) Финансовый аудит
- Б) Управленческий аудит
- В) Государственный аудит

8. Принципы проведения аудита:

9. Назовите уровни проведения аудита персонала:

10. Перечислите трудовые показатели

11. Дайте краткую характеристику следующим диагностикам:
(по вариантам)

- 1) Аудит рабочих мест
 - 2) Аудит производительности
 - 3) Аудит развития персонала
 - 4) Аудит вознаграждения
 - 5) Аудит найма
 - 6) Аудит адаптации
 - 7) Аудит увольнений
 - 8) Аудит условий труда, безопасности и здоровья
 - 9) Аудит интеллектуального капитала
 - 10) Аудит работы служб управления персонала
 - 11) Аудит организационной культуры
-

12. Дайте сравнительную характеристику внешнему и внутреннему аудиту:

13. Перечислите этапы разработки бюджета:

14. Какой документ формируется по окончанию аудита?

15. Что такое кадровый консалтинг?

16. Консультант, который является активно действующим субъектом изменений в организации, пытается научить клиента решать свои проблемы, передавая методы, прогнозируя последствия изменений, подходы к оценке, - это консультант по _____

- процессу
- аудиту
- администрированию
- ресурсам

17. Верны ли утверждения?

А) Главное и единственное условие для работы в области управленческого консультирования – это наличие степени доктора наук

В) Главное для управленческого консультанта – это умение оказать влияние на ход дел в сфере управления, обладать опытом управления и как минимум предпосылками для работы на руководящих должностях

Подберите правильный ответ:

- верно А
- верно В
- верны оба утверждения

18. Показатель творческого потенциала:

- А) структура персонала по уровню образования
- Б) квалификационная структура
- В) участие работающих в кружках качества
- Г) функциональная структура

Примерные задания / задача для проведения текущего контроля успеваемости по темам дисциплины

Задание 1

В приведенной таблице на примере организации раскройте содержание основных направлений кадрового аудита: цели аудита и объект диагностики.

Таблица – Содержание направлений кадрового аудита

Направление аудита	Цель аудита	Объект диагностики
Аудит найма		
Аудит адаптации		
Аудит рабочих мест		
Аудит производительности		
Аудит вознаграждений		
Аудит условий труда, безопасности и здоровья		
Аудит социально-психологического климата		
Аудит увольнений		

Задание 2

1 Перечислите трудовые показатели.

2 Опишите последовательность и инструментарий проведения аудита производительности труда на примере конкретной организации.

Задание 3

Рассчитайте среднесписочную численность сотрудников ООО «Астра» за март 2017 года, если на начало месяца в организации работало 100 человек, 15 марта на работу были приняты 5 сотрудников, а 23 марта было уволено 15 человек.

Задание 4

1 Дайте определение понятию "консалтинг".

2 Назовите цели и задачи кадрового консалтинга.

3 Обоснуйте возможность использования консалтинга как инструмента управления персоналом на примере конкретной организации.

Примерные темы докладов:

1. Кадровое консультирование как технология управления человеческими ресурсами организации.

2. Профессиональный профиль специалиста в области кадрового консультирования.

3. Задачи кадрового консультирования.

4. Аналитический этап кадрового консультирования.

5. Программирующий этап кадрового консультирования.

6. Принципы и правила кадрового консультирования.

7. Охарактеризуйте инструментарий кадрового консультанта.

8. Профессиональные роли кадрового консультанта.

9. Технология процесса кадрового консультирования».

10. Охарактеризуйте основные этапы проектной работы консалтинговых фирм.

11. Элементы поэтапной модели процесса кадрового консультирования.

12. Методы творческого мышления, применяются в процессе кадрового консультирования.

13. Аудит планирования потребности в кадрах.

14. Аудит движения кадров.

15. Аудит кадровой политики.

16. Анализ использования рабочего времени.

17. Аудит производительности труда.

18. Анализ использования фонда заработной платы

19. Аудит развития персонала.

20. Аудит управления деловой карьерой.

21. Аудит рабочих мест.

22. Аудит найма.

23. Аудит увольнений.

24. Аудит вознаграждений.

25. Аудит социальных выплат.

26. Аудит условий труда, безопасности и здоровья.
27. Аудит интеллектуального капитала.
28. Аудит работы служб управления персоналом.
29. Аудит организации труда.
30. Аудит нормирования труда.
31. Аудит социально-трудовых отношений.
32. Аудит социально-психологического климата в коллективе.

9.6.2 Контрольные вопросы промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

При ответе на вопрос необходимо изложить теоретические основы, а также привести пример из практической области, раскрывающий сущность вопроса и показывающий имеющиеся навыки в области управления персоналом.

1. Основные понятия и сущность консалтинга (ОК-23).
2. Основы кадрового аудита и его технологии (ПК-13)
3. Направления диагностики кадрового аудита (ПК -13)
4. Консультационная деятельность по организация работы исполнителей (ПК-14)
5. Консалтинговая деятельность и виды управленческого консультирования (ПК - 21)
6. Методы повышения эффективности профессиональной деятельности (ПК - 21)
7. Правовые основы кадрового аудита (ПК-22)
8. Защита персональных данных при проведении консалтинга и кадрового аудита (ПК – 22, ПК-46)
9. Основы принятия управленческих решений и консультационная работа (ПК-37)
10. Международные стандарты аудита, применяемые в аудите человеческих ресурсов (ПК-42, ПК-51)
11. Диагностика организационно-управленческой структуры организаций воздушного транспорта (ПК-44)
12. Трудовой потенциал работников и организаций: методы диагностики.
13. Аудит условий труда, безопасности и здоровья (ПК-22)
14. Профессиональные качества руководителя и их совершенствование (ПК-14)
15. Консультирование по принятию решений в условиях различных мнений (ПК-13)
16. Принципы и методы консультационной работы (ПК-11)
17. Риски в области управления человеческими ресурсами (ПК-10)
18. Кадровый аудит структурных подразделений авиационных предприятий (ПК-9)

19. Этические нормы поведения при кадровом консалтинге и аудите (ПК-4)
20. Формирование мотивированности персонала на самостоятельное повышение уровня культуры безопасности (ОК -21)

10. Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания для обучающихся по освоению лекционных занятий:

- при прочтении лекции студент руководствуется рабочей программой дисциплины;
- в процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к текущему контролю и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины;
- целесообразно по итогам лекции сформулировать кратко и лаконично выводы, записать их;
- в конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические указания для обучающихся по подготовке к практическим занятиям (семинарам):

Указания к ответам на устные вопросы:

- полнота и глубина освещения вопроса в соответствии с содержанием лекционного материала;
- наличие дополнительной информации по вопросу, подготовленной по результатам работы с традиционными и цифровыми источниками;
- обеспечение выступления цифровой презентацией, включающей иллюстративный материал (цифровые виртуальные объекты различных медиаформатов);
- соблюдение регламента;
- готовность ответить на вопросы аудитории по излагаемому вопросу, участвовать в дискуссии.

Указания к содержанию и оформлению устных докладов:

- полнота и глубина освещения вопроса; системность изложения;
- обеспечение выступления цифровой презентацией, включающей текстовой и иллюстративный материал (цифровые виртуальные объекты);
- представление в PowerPoint тезисов сообщения и иллюстративных материалов к нему; указание библиографического списка, ссылок и CD-ресурсов, используемых при подготовке сообщения;
- соблюдение регламента;
- готовность ответить на вопросы аудитории по излагаемому вопросу, участвовать в дискуссии.

Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы студентов:

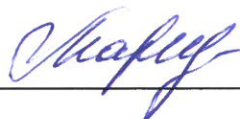
Рекомендуемые формы самостоятельной работы студентов:

- работа с конспектом лекций в разных формах;
- работа с учебной и научно-популярной литературой по темам дисциплины;
- составление глоссария по тексту;
- подготовка к участию в олимпиадах, грантах, конкурсах и т.п.;
- подбор и систематизация источников материала, составление библиографических списков, интернет-источников по темам дисциплины;
- подготовка к практическим занятиям (семинарам);
- выполнение междисциплинарных проектов;
- заполнение таблиц, схем и комментариев к ним;
- самотестирование;
- подготовка презентаций.

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВПО по направлению подготовки 161000 Аэронавигация (квалификация (степень) «магистр»).

Разработчик:

к.э.н., доцент

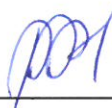


Иванова М.О.

Программа согласована:

Руководитель ОПОП


д.т.н., профессор



Ведерников Ю.В.

Директор Высшей школы аэронавигации

к.т.н.



Богданов В.Г.

Программа рассмотрена и одобрена на заседании Учебно-методического совета Университета 14 февраля 2018 года, протокол № 5.