Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования
Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова
Филиал МГУ в г. Ереване

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор Филиала МГУ
имени М.В.Ломоносова в г.Ереване
_____А.Н.Реймерс
"_05_"_____09_____2022г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Наименование дисциплины (модуля): **Кадровая политика и кадровый аудит**

Направление подготовки: **38.04.04 «Государственное и муниципальное управление»**

Форма обучения: ***очная***

Уровень квалификации выпускника: **магистр**

Профиль: **Стратегическое государственное управление**

Курс ___1____
Семестр__1___
Лекции___18_____
Лабораторные занятия_____
Практические занятия_____
Семинары___18_____
Форма контроля -экзамен

Ереван – 2022

Авторы программы:

Зайцева Т.В., д.э.н, профессор, доцент по кафедре управления персоналом факультета государственного управления МГУ имени М.В. Ломоносова

Программа дисциплины «Кадровая политика и кадровый аудит» составлена в соответствии с требованиями к уровню подготовки магистра образовательного стандарта, самостоятельно устанавливаемого Московским государственным университетом имени М.В. Ломоносова по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление».

Программа утверждена на заседании Ученого Совета Филиала МГУ имени М.В. Ломоносова в г. Ереване 26 августа 2022 г, протокол № 2.

I. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО.

А. Информация о стандарте и учебном плане.

Дисциплина «Кадровая политика и кадровый аудит» относится базовой части дисциплин учебного плана ОПОП ВО магистерской программы «Стратегическое государственное управление» подготовки студентов по направлению подготовки магистратуры 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление», разработанной в соответствии с ОС МГУ направления подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление (уровень магистратуры).

Б. Место дисциплины в учебном плане.

Дисциплина изучается на 1 курсе в 1 семестре.

В. Перечень дисциплины, которые должны быть освоены до начала освоения данной дисциплины

Для успешного прохождения учебного курса студентам необходимо иметь представления о началах математической статистики, экономики, социологии, психологии и управления персоналом в рамках стандартных программ введения в эти специальности.

Г. Перечень дисциплин, для изучения которых необходимо знание данной дисциплины

Знания, полученные студентами при прохождении учебного курса используются впоследствии при освоении таких дисциплин, как «Управление государственными программами», «Инновационная экономика».

II. Планируемые результаты обучения.

А. Перечень компетенций, формируемых в результате освоения дисциплины «Кадровая политика и кадровый аудит»

Цели и задачи курса соответствуют следующим компетенциям:

-готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, формировать проектные команды для решения поставленных задач, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК- 5.М);
-способность проводить кадровую политику, управлять кадрами государственной и муниципальной службы в различных сферах государственного и муниципального управления, распределять функции, полномочия и ответственность между исполнителями на основе использования современных технологий управления персоналом (ПК-1.М);

-способность разрабатывать методические материалы, учебные планы и программы по обучению государственных служащих в организациях высшего образования и организациях дополнительного образования (ПК-21.М).

Б. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

III. Структура и содержание дисциплины.

Код формируемой компетенции	*Содержание компетенции*	*Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине*
ОПК - 5.М. Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, формировать проектные команды для решения поставленных задач, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	ОПК-5.М. А. Знает принципы организации работы персонала государственных и муниципальных организаций.	Знает: ОПК-5.М-А-1 цели и задачи работы коллективов в сфере государственного и муниципального управления. ОПК-5.М-А-2 принципы и методы формирования проектных команд для решения задач в сфере государственного и муниципального управления. ОПК-5.М-А-3 методики создания условий эффективной работы коллектива с культурными различиями сотрудников, стимулирования толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных особенностей сотрудников.
	ОПК-5.М. Б. Умеет формировать эффективные проектные команды, нацеленные на достижение конкретных результатов в сфере государственного и муниципального управления.	Умеет: ОПК-5.М-Б-1 выбирать и применять методы организации работы персонала государственных и муниципальных организаций, ориентируясь на поставленные цели и задачи.

		ОПК-5.М-Б-2 создавать проектные команды для решения конкретных задач и улучшения работы органов государственной власти и управления. ОПК-5.М-Б-3 руководить коллективом, состоящим из представителей различных социальных, этнических и конфессиональных групп.
	ОПК-5.М. В. Владеет навыками эффективного руководства коллективами сотрудников, имеющих культурные, социальные, этнические и конфессиональные различия при решении задач в сфере государственного и муниципального управления.	Владеет: ОПК-5.М-В-1 навыками организации работы коллектива для решения задач в сфере государственно и муниципального управления. ОПК-5.М-В-2 навыками руководства коллективом, состоящим из представителей различных социальных, этнических, конфессиональных групп. ОПК-5.М-В-3 технологиями и методами формирования проектных команд для решения задач в области государственного и муниципального управления.

ПК-1.М Способность проводить кадровую политику, управлять кадрами государственной и муниципальной службы в различных сферах государственного и муниципального управления, распределять функции, полномочия и ответственность между исполнителями на основе использования современных технологий управления персоналом.	ПК-1.М.А. Знает особенности управления кадрами государственной и муниципальной службы.	Знает ПК-1.М.А-1 принципы, методы, модели управления кадрами государственной и муниципальной службы ПК-1.М.А-2особенности материального, организационного и морального стимулирования сотрудников к эффективному выполнению поставленных перед ними задач в области государственного и муниципального управления. ПК-1.М.А-3методы и способы распределения функций, полномочий и ответственности между сотрудниками государственной и муниципальной службы.
	ПК-1.М. Б Умеет выстроить структуру управления кадрами и эффективно распределить сферы ответственности сотрудников.	Умеет ПК- 1.М.Б- 1адаптировать организационную структуру управления к особенностям деятельности в сфере государственного и муниципального управления ПК- 1.М.Б-2эффективно использовать преимущества различных стилей управления государственной и муниципальной организацией ПК-1.М.Б-3грамотно применять теоретические
	ПК-1.М.В. Владеет навыками эффективного управления кадрами государственной и муниципальной службы.	Владеет ПК- 1.М.В- 1методами применения современных технологий управления персоналом ПК-1.М.В-2 навыками трудовой мотивации государственных и муниципальных служащих ПК-1.М.В-3 навыками проведения эффективной кадровой политики в сфере государственной и муниципальной службы.

ПК-21.М Способность разрабатывать методические материалы, учебные планы и программы по обучению государственных служащих в организациях высшего образования и организациях дополнительного образования	ПК-21.М. А Знает требования к разработке методических материалов, учебных планов и программ по обучению государственных служащих	Знает ПК-21.М.А-1 особенности государственных служащих как категории обучающихся, специфику состава приёмов и средств преподавания дисциплин данной категории обучающихся, особенности обучения в рамках программ дополнительного образования. ПК-21.М.А-2 структуру и содержание учебных планов и программ по обучению по обучению государственных служащих
	ПК-21-М.Б Умеет спланировать и реализовать процесс разработки методических материалов, учебных планов и программ по обучению государственных служащих в организациях	Умеет ПК-21-М-Б-2 спроектировать соответствующие целевой категории обучающихся образовательные технологии, провести приоритизацию применяемых приёмов и средств преподавания

А. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу студентов.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единиц, 72 часов.

Виды учебной работы	**Часы**
Общая трудоемкость дисциплины	72
Аудиторные занятия	36
в том числе:	
Лекции	18
Семинары/практические занятия	18
Консультации	
Промежуточная аттестация (экзамен/зачет)	
Самостоятельная работа обучающегося	36
в том числе:	
Проработка учебного (теоретического) материала	8
Выполнение индивидуальных заданий	4
Подготовка к текущему контролю	4
Подготовка к промежуточному контролю	4
Подготовка кейсов	16
Вид промежуточной аттестации (зачет/экзамен)	Экзамен

Б. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий.

1) Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах).

№ п\п	Название разделов дисциплины[1]	Трудоемкость (в ак.часах) по формам занятий				Формы контроля
		Аудиторная работа (с разбивкой по формам и видам)			Самостоятельная работа	
		Лекции	Практические занятия (семинары)	Лабораторная работа/Курсовая работа		
1.	Кадровое консультирование и кадровый аудит как особые виды профессиональной деятельности. Факторы, влияющие на ю в организации концепцию УЧР	2	2		6	ГД
2.	Кадровый цикл и кадровый круг. Кадровая политика	4	2		4	ГД,
3.	Жизненный цикл и кризисы в развитии организации	2	2		4	ГД
4.	Экономическая диагностика состояния управления человеческими ресурсами организации. Управление человеческими ресурсами и эффективность организации. Персонал-зависимые организации	4	2		6	ГД, КС
5.	Социальная диагностика в кадровом консультировании	2	4		4	КС

6.	Психологическая диагностика в кадровом консультировании	2	4		6	КС
7.	Управление вкладом работника в общее дело организации. Аудит вознаграждений	2	2		6	ПТ, КС
	ВСЕГО	18	18		36	Экзамен

* - указываются формы текущего контроля с использованием сокращений: КО – контрольные опросы; Р – рефераты; ДИ – деловые (ролевые) игры.

2) Содержание дисциплины, структурированное по темам (для лекций и семинаров).

Тема 1: Кадровое консультирование и кадровый аудит как особые виды профессиональной деятельности. Факторы, влияющие на преобладающую в организации концепцию УЧР

Направления консультирования в сфере общего менеджмента и управления человеческими ресурсами. Кадровое консультирование как вид управленческого консультирования.

Факторы, влияющие на формирование подходов к управлению человеческими ресурсами организации. Особенности действия «мягких» и «жестких» сил в модели Ян Фитц-енца. Управление человеческими ресурсами как институт. Диагностика преобладающей в организации концепции УЧР как первый этап кадрового консультирования.

Тема 2. Кадровый цикл и кадровый круг. Кадровая политика

1.1. Модели управления организацией и организационного развития. Модели организаций как открытых и закрытых систем. Модель «Веретена организационного развития». Стратегии организационного развития.

1.2. Место управления человеческими ресурсами в общей системе управления организацией. Место УЧР в модели цепочки причинно-следственных связей четырех составляющих Сбалансированной системы показателей. Модели Дайва Ульриха и другие модели УЧР.

1.3. Модель «Цилиндр управления человеческими ресурсами организации» в кадровой диагностике. «Вертикаль управления» в организации. Соблюдение баланса интересов

как основа стратегии по управлению человеческими ресурсами организации. Точка оптимального управления.

1.4. Последовательность мероприятий по управлению человеческими ресурсами организации. Кадровый цикл и его витки. «Стихийное» и «организованное» управление персоналом в компании. Понятие и составные части кадрового круга. Внутренние взаимосвязи между элементами кадрового круга, их взаимодополняющие и взаимно усиливающие друг друга функции.

1.5. Понятие и составные части кадрового круга. Внутренние взаимосвязи между элементами кадрового круга, их взаимодополняющие и взаимно усиливающие друг друга функции.

1.6. Общая характеристика основных инструментов по управлению человеческими ресурсами. Административный, мотивационный и стимулирующий потенциал инструментов по управлению человеческими ресурсами.

1.7. Определение кадровой политики организации. Типовые компоненты кадровой политики (области работы с персоналом): учёт персонала и трудовые отношения, управление составом персонала, обучение персонала, система мотивации, оценка персонала, организационное развитие, корпоративная культура.

Тема 3: Жизненный цикл и кризисы в развитии организации

1. Модели жизненных циклов организации как основа для кадровой диагностики и аудита. Модели развития организации: Модель Л. Грейнера, модель И. Адизиса, модель Р. Дафта, модель Е. Емельянова и С. Поварницыной.
2. Сравнение этапов развития организации согласно моделям различных авторов: общее и отличное. Этапы развития организации как трудового коллектива. Межэтапные и внутриэтапные кризисы. Движущие силы развития и преобразования организации.
3. Соотнесение подхода к управлению сотрудниками в организации с этапами ее развития. Кризисы эволюции трудового коллектива в соотнесении с персональной эволюцией руководителей высшего звена. Эволюция подходов к управлению человеческими ресурсами в рамках одной организации.
4. Выбор стратегии управления человеческими ресурсами и кадровой политики в зависимости от стадии жизненного цикла организации, состояния внешней и внутренней среды организации.

Тема 4: Экономическая диагностика состояния управления человеческими ресурсами организации. Управление человеческими ресурсами и эффективность организации. Персонал-зависимые организации

4.1. Показатели эффективности деятельности организации. Результативность, успешность социальная и экономическая эффективность. Связь между управлением человеческими ресурсами и эффективностью организации.

4.3. Качественные методы выявления связи между эффективностью управления человеческими ресурсами и эффективностью организации. Основные факторы УЧР, влияющие на эффективность организации.

4.4. Персонал-зависимый и персонал-ориентированный бизнес: основные особенности и характеристики. Особенности управления персонал - зависимого бизнеса. Преодоление зависимости от персонала.

4.5. Экономическая диагностика деятельности по управлению человеческими ресурсами. Состояние трудовых ресурсов и социальное развитие организации. Интенсивные и экстенсивные факторы повышения эффективности использования трудовых ресурсов организации. Резервы повышения эффективности использования трудовых ресурсов организации.

Тема 5. Социальная диагностика в кадровом консультировании

5.1. Комплексная диагностика организации. Правила разработки комплексных диагностических процедур. Выявление потребности в комплексной диагностике: признаки неблагополучия организации. Анализ жалоб сотрудников, руководства и данных наблюдения.

5.2. Определение основных направлений социальной диагностики. Определение необходимых и достаточных «срезов» выборки. Выбор инструментария социальной диагностики. Принципы компоновки «портфеля» диагностических методик: полнота, взаимодополняемость, «перехлест», достаточность и экономичность.

5.3. Дагностика малых, средних и больших групп. Закономерности формирования и развития групп в организации в зависимости от ее численности, времени взаимодействия людей и структурно-функционального единства.

Групповая сплоченность. Сплоченность как межличностная аттракция. Сплоченность как результат мотивации группового членства. Модель Д. Картрайта. Сплоченность как ценностно-ориентационное единство.

Экология малой группы. Понятие территориальности. Пространственное расположение членов группы. Экология и групповое поведение; особенности групп, находящихся в "экзотических" условиях.

Межличностная совместимость. Классификация типов межличностной совместимости. Методологические проблемы изучения межличностной совместимости.

3.4. Социально-демографическая структура организации. Влияние пола, возраста,

профессиональной принадлежности на уровень сплоченности и показатели конфликтности организации.

3.5. Субъективные (психологические, физиологические, социально-психологические) показатели эффективности организации.

Тема 6. Психологическая диагностика в кадровом консультировании

6.1. Направления психологической диагностики организации. Этапы психологической диагностики организации.

6.2. Психологическое благополучие сотрудников. Показатели психологического благополучия. Взаимосвязь между психологическим благополучием сотрудников и эффективностью организации.

6.3. Справедливость в организации. Виды справедливости в организации. Основные нормы дистрибутивной справедливости в организации. Процедурная справедливость и ее основные нормы. Соотношение модели личного интереса и модели групповых ценностей. Межличностное и информационная справедливость: последствия для организации. Факторы, определяющие влияние справедливости процедуры принятия решения на человека в организации.

6.4. Психологическое здоровье сотрудников. Диагностика уровня стресса у сотрудников и работа по его снижению. Противодействие пагубным привычкам. Здоровое питание. Программы помощи работникам (EAP).

Тема 7: Управление вкладом работника в общее дело организации

7.1. Типология вкладов работника в общее дело организации. Методы выявления и оценки вклада работника в общее дело организации.

7.2. Аттестация как выявление степени соответствия сотрудника занимаемой должности. Управление компетенциями сотрудников. Процедуры проведения аттестации.

Особенности работы аттестационной комиссии. Установление квалификационного разряда.

7.3. Оценка эффективности сотрудника и результатов его работы за отчетный период. Оценка профессионального поведения. Критерии оценки результатов деятельности. Типология критериев. Учет различной значимости критериев.

7.4. Оценка потенциала сотрудников. Особенности оценки потенциала специалистов и руководителей. Оценка профессионального поведения и личностных качеств.

7.5. Анализ трудовых показателей как основа аудита персонала. Аудит вознаграждений

3) Практические занятия/семинары (если они предусмотрены по Учебному плану ОП)

№	Наименование практического занятия/семинара	Объем
1	Кадровое консультирование и кадровый аудит как особые виды профессиональной деятельности. Факторы, влияющие на преобладающую в организации концепцию УЧР	2
2	Кадровый цикл и кадровый круг. Кадровая политика	2
3	Жизненный цикл и кризисы в развитии организации	2
4	Экономическая диагностика состояния управления человеческими ресурсами организации. Управление человеческими ресурсами и эффективность организации. Персонал-зависимые организации	2
5	Социальная диагностика в кадровом консультировании	4
6	Психологическая диагностика в кадровом консультировании	4
7	Управление вкладом работника в общее дело организации. Аудит вознаграждений	2
	Всего:	18

4) Самостоятельная работа студентов

№ темы	Вид СРС	**Трудоемкость часов**
1	Изучение теоретико-методологических основ кадрового консультирования, подготовка сообщений об основных принципах кадрового консультирования. Подготовка решения кейса	**4**
2	Проработка лекционного материала и содержания учебной литературы, подготовка сообщения о составляющих кадровой политики. Подготовка решения кейса	**4**
3	Проработка лекционного материала и содержания учебной литературы, подготовка сравнительного анализа моделей жизненного цикла организации. Подготовка решения кейса	**4**
4	Проработка лекционного материала и содержания учебной литературы, подготовка сообщения о составляющих кадровой политики. Подготовка решения кейса	**6**
5	Проработка лекционного материала и содержания учебной литературы к контрольным вопросам, тестированию. Подготовка обзора методов экономической диагностики. Подготовка решения кейса	**6**
6	Проработка лекционного материала и содержания учебной литературы к контрольным вопросам. Подготовка обзора методов социальной диагностики. Подготовка решения кейса	**6**
7	Проработка лекционного материала и содержания учебной литературы к контрольным вопросам. Подготовка обзора методов социальной диагностики. Подготовка к тестированию	**6**

IV. Образовательные технологии

В процессе преподавания дисциплины «Кадровая политика и кадровый аудит» используются следующие образовательные технологи: лекции с элементами интерактивного дискуссионного анализа, подготовка презентаций по заданным темам, групповые дискуссии с элементами проблемного анализа и построения прогнозных сценариев, кейс-стади, написание студентами аналитических записок по заданным темам, написание эссе по заданной преподавателем теме.

V.Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Основная литература:

1. **Менеджмент**: Учебник для ср. спец. учеб. заведений / Виханский О. С., Наумов А. И. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 288 с. - Текст : электронный. - URL: http://znanium.com/catalog/product/895219.
2. **Армстронг, Майкл**. Практика управления человеческими ресурсами, СПб: 2012. — 881 С. —ISBN: 978-5-459-01157-9.
3. **Зайцева**, ТВ. Система управления человеческими ресурсами организации, М: Издательство Московского университета, 2012. — 288 с. —, ISBN: 978-5-211-06303-7.

1. **Мумладзе, Р.Г.** Основы управления персоналом : учебное пособие / Мумладзе Р.Г., Васильева И.В., Алешина Т.Н. — Москва : Русайнс, 2016. — 151 с. — ISBN 978-5-43650434-6. URL: https://book.ru/book/926469 (дата обращения: 13.11.2019). — Текст: электронный.
2. **Симонин, П.В.** Научная энциклопедия по управлению персоналом и HR- менеджменту. : учебно-методическое пособие / Симонин П.В., Богачева Т.В. — Москва : Русайнс, 2019. — 92 с. — ISBN 978-5-4365-3275-2. URL: https://book.ru/book/932102 (дата обращения: 13.11.2019). — Текст: электронный.
3. **Малкова, Т.Б.** Управление персоналом в цифровой экономике. : учебное пособие / Малкова Т.Б. — Москва : Русайнс, 2018. — 240 с. — ISBN 978-5-4365-3115-1. URL: https://book.ru/book/931300 (дата обращения: 13.11.2019). — Текст: электронный.
4. Управление персоналом: социально - психологические основы управления персоналом (традиции и инновации). : учебное пособие / Семенова В.В, и др — Москва : Русайнс, 2018. — 127 с. — ISBN 978-5-4365-2768-0. URL: https://book.ru/book/930493 (дата обращения: 13.11.2019). — Текст: электронный.
5. **Кибанов, А.Я.** Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации : учебное пособие / Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. — Москва : КноРус, 2016. — 358 с. — ISBN 978-5-406-04751-4. URL: https://book.ru/book/919352 (дата обращения: 13.11.2019). — Текст: электронный.
6. **Семенова, В.В.** Управление персоналом. Инновационные технологии управления (ожидания, достоинства, иллюзии). : учебное пособие / Семенова В.В., Кошель И.С., Мазур В.В. — Москва : Русайнс, 2019. — 115 с. — ISBN 978-5-4365-3441-1. URL:

https://book.ru/book/932268 (дата обращения: 13.11.2019). — Текст: электронный.

7. **Шапкин, И.Н.** Человеческий капитал: теория, исторический опыт и перспективы развития. : монография / Шапкин И.Н. — Москва : Русайнс, 2017. — 281 с. — ISBN 978-54365-1826-8. URL: https://book.ru/book/929833 (дата обращения: 13.11.2019). — Текст: электронный.

8. **Карпенко, Е.** Системное развитие человеческих ресурсов в России сегодня : сборник статей / Карпенко Е. — Москва : Русайнс, 2019. — 194 с. — ISBN 978-5-43653424-4. URL: https://book.ru/book/932214 (дата обращения: 13.11.2019). — Текст: электронный.

9. **Литвинюк, А.А.** Контроллинг и аудит персонала. : учебное пособие / Литвинюк А.А. — Москва : КноРус, 2020. — 295 с. — (магистратура). — ISBN 978-5-406-07414-5. URL: https://book.ru/book/932551 (дата обращения: 13.11.2019). — Текст : электронный.

VI. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для проведения занятий необходимы:

Аудитория, оборудованная компьютерной техникой, экраном и проектором.

Для проведения промежуточного контроля необходим компьютерный класс, оборудованный индивидуальными компьютерами по числу студентов.

Аннотация рабочей программы
«Кадровая политика и кадровый аудит»
д.э.н., профессор Т.В. Зайцева

Дисциплина «Кадровая политика и кадровый аудит» является частью общепрофессионального цикла подготовки студентов по направлению подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление». Дисциплина реализуется на факультете государственного управления МГУ имени М.В. Ломоносова кафедрой управления персоналом.

Дисциплина нацелена на формирование у студентов следующих компетенций: ОПК- 5М (готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, формировать проектные команды для решения поставленных задач, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия); ПК-1М (способность проводить кадровую политику, управлять кадрами государственной и муниципальной службы в различных сферах государственного и муниципального управления, распределять функции, полномочия и ответственность между исполнителями на основе использования современных технологий управления персоналом); ПК - 21М (способность разрабатывать методические материалы, учебные планы и программы по обучению государственных служащих в организациях высшего образования и организациях дополнительного образования).

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с осуществление всего спектра деятельности по управлению персоналом организации от формирования кадровых политик и процедур до проведения аудита и контроллинга персонала. Рассматриваются теоретико-методологические основы кадрового консультирования, основные принципы кадрового консультирования, а также факторы, которые влияют на его практику. Детально анализируются основные группы методов кадрового консультирования: методы экономической диагностики кадровых процессов, методы социальной диагностики кадровых процессов, методы психологической диагностики кадровых процессов.

Преподавание дисциплины предполагает следующие формы организации учебного процесса: интерактивные лекции, проведение семинарских занятий, самостоятельная работа студентов, анализ и решение конкретных ситуаций, консультации.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме экзамена, промежуточный контроль в форме посещаемости занятий; учета активности и качества выступлений на занятиях; решение практических ситуаций (кейсов); контрольных опросов.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 ак.часа. Программой дисциплины предусмотрены лекционные занятия - 18 часов, практические занятия - 18 часов, а также 36 часов самостоятельной работы студентов.