



Силабус курсу Кадровий консалтинг

Ступінь вищої освіти – магістр
Спеціальність – 073 Менеджмент
Освітньо-професійна програма «Управління персоналом»

Рік навчання: I, Семестр: II

Кількість кредитів: 5 Мова викладання: українська

Керівник курсу

ПІП канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу **Жуковська Аліна Юріївна**

Контактна інформація zhuk.alina81@gmail.com, +380973073455

Опис дисципліни

Метою викладання дисципліни «Кадровий консалтинг» є формування у здобувачів вищої освіти знань щодо визначення місця кадрового консалтингу в системі управлінського консультування; розкриття особливостей здійснення кадрового консалтингу в Україні; вивчення основних послуг кадрового консалтингу: підбору персоналу, адаптації нових працівників, навчання та розвитку персоналу, оцінки праці та оцінки персоналу, мотивації персоналу, побудови ефективної системи оплати праці, розробки корпоративної культури, кадрового аудиту тощо.

Структура курсу

Години (лек. / практ.)	Тема	Результати навчання	Завдання
4 / 2	Тема 1. Інститут консультування та ринок консалтингових послуг	Знати сутність та завдання кадрового консалтингу та основні види консалтингових послуг; вміти розрізняти основні види консалтингових послуг.	Тести, питання
2 / 2	Тема 2. Особливості становлення і розвитку кадрового консалтингу в Україні	Знати особливості становлення та розвитку консалтингового бізнесу в Україні; вміти ідентифікувати проблеми та перешкоди на шляху розвитку консалтингового бізнесу в сфері організації роботи з персоналом/	Кейси, ситуаційні вправи
4 / 2	Тема 3. Кадровий консалтинг в системі кадрових послуг	Знати структуру кадрового консалтингу та його місце в системі кадрових послуг; вміти правильно формулювати завдання кадрового консультування та складати план його виконання.	Тести, кейси
2 / -	Тема 4. Принципи аналізу ефективності	Знати принципи оцінки ефективності роботи з персоналом в організації; вміти дотримуватись	Задачі, Кейси,

	роботи з персоналом	цих принципів в практичній діяльності.	симуляційні вправи
2 / -	Тема 5. Методи діагностики консультанта з управління персоналом	Знати методи діагностики, які використовуються в процесі здійснення кадрового консультування; вміти використовувати конкретні методи діагностики під час здійснення кадрового консультування.	Кейси, симуляційні вправи
4 / 2	Тема 6. Консультування з проблем відбору та найму персоналу	Знати специфіку та особливості консультування з питань відбору та найму персоналу; вміти організувати відбір та найм персоналу.	Тести, практичні ситуації
2 / 2	Тема 7. Оцінка праці та оцінка персоналу як послуги кадрового консалтингу	Знати специфіку та особливості оцінки праці та оцінки персоналу як послуг кадрового консалтингу; вміти оцінювати працю персоналу та оцінювати професійні якості працівників.	Кейси, симуляційні вправи
4 / 2	Тема 8. Кадровий аудит як послуга кадрового консалтингу	Знати специфіку та особливості кадрового аудиту як послуги кадрового аудиту; вміти проводити кадровий аудит в організаціях.	Кейси, симуляційні вправи
2 / 1	Тема 9. Консультування з проблем адаптації персоналу та закріплення на підприємстві	Знати специфіку та особливості здійснення консультування з питань адаптації персоналу до нових умов внутрішнього та зовнішнього середовища; вміти організувати адаптацію працівників до нових умов внутрішнього та зовнішнього середовища.	Кейси, симуляційні вправи
2 / 1	Тема 10. Консультування з проблем розвитку та навчання персоналу	Знати специфіку та особливості здійснення консультування з питань навчання та розвитку персоналу; вміти проводити консультування з питань навчання та розвитку персоналу.	Кейси, симуляційні вправи
2 / 1	Тема 11. Ефективність і якість кадрового консультування	Знати критерії оцінки ефективності і критерії оцінки якості кадрового консультування; вміти визначати ефективність та оцінювати якість послуг кадрового консалтингу.	Кейси, симуляційні вправи

Літературні джерела

1. Антошкіна Л. І. Управлінське консультування : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл.; М-во освіти і науки України, Бердян. ун-т менеджменту і бізнесу. Донецьк: Юго-Восток, 2008. 155 с.
2. Безкровний М. Ф., Кропивко М. Ф., Палеха Ю. І., Іщенко Т. Д. Управлінський консалтинг: підручник. К.: Видавництво Ліра-К, 2015. 310 с.
3. Бутіліна О. В. Управлінське консультування: навч.-метод. посіб. Х.: Видавництво «Форт», 2014. 166 с.
4. Верба В. А. Ідентифікація і систематизація проблем розвитку підприємств як передумова формування попиту на консалтингові послуги. URL: www.ekonomica.org.ua/files/articles/verba_09_2008_XHEU.pdf.
5. Верба В. А. Решетняк Т. І. Організація консалтингової діяльності: Навч. посібник. К.: КНЕУ, 2000. 244 с.

6. Дехтярьов С. М. Теоретичні та методологічні аспекти досліджень аудиту у сфері праці. Теоретичні та практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. 2012. Випуск 2. Т. 1. С.147-150.

7. Жуковська В. Теоретико-методологічні засади кадрового аудиту. Вісник Київського торговельно-економічного університету. 2010. №4. С. 48-56.

8. Жуковська, А. Кадровий аудит як інструмент комплексної оцінки ефективності кадрового менеджменту. Наука молода : зб. наук. праць молод. вчених Терноп. нац. екон. ун-т. Тернопіль : Економічна думка, 2009. № 12. С. 21-27.

9. Жуковська, А. Перспективи розвитку ринку кадрового консультування в Україні. Галицький економічний вісник. 2009. № 1. С. 51-56. URL: http://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/123456789/265/2/GEB_2009_No1-A_Zhukovska-Prospects_for_market_consultation__51.pdf

10. Коростельов В. А. Управлінське консультування: Навч. посібник. Міжрегіон. академія управління персоналом. К., 2003. 104 с.

11. Никифорова В. Г. Управління персоналом: навч. посіб. 2-ге видання, виправлене та доповнене. Одеса: Атлант, 2013. 275 с.

12. Охріменко О. О., Кухарук А. Д. Міжнародний консалтинг: Навч. посіб. К. : НТУУ «КПІ», 2016. 184 с.

13. Петрушенко М. М. Основи управлінського консультування: конспект лекцій. Суми: Сумський державний університет, 2011. 65 с.

14. Смігунова О. В. Основи управлінського консультування: курс лекцій. Харків: «Міськдрук». 2011. 73 с.

15. Совершенна І. О. Кадровий аудит як інструмент підвищення результативності менеджменту і розвитку організації. Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії та практики. 2013. №1(21). С. 31-41.

16. Хміль Ф. І. Основи управлінського консультування: навч. посіб. Ф. І. Хміль. К.: Академвидав, 2008. 240 с.

17. Шелегеда Б. Г., Шарнопольська О. М., Васишина Л. М. Основи управлінського консультування: навч. посіб. Донецьк: ТОВ «ВРА «Епіцентр», 2013. 188 с.

Політика оцінювання

- **Політика щодо дедлайнів та перескладання:** Для виконання індивідуальних завдань і проведення контрольних заходів встановлюються конкретні терміни. Перескладання модулів відбувається з дозволу дирекції факультету (інституту) за наявності поважних причин (наприклад, лікарняний).
- **Політика щодо академічної доброчесності:** Використання друкованих і електронних джерел інформації під час контрольних заходів заборонено.
- **Політика щодо відвідування:** Відвідування занять є обов'язковим компонентом оцінювання. За об'єктивних причин (наприклад, карантин, військовий стан, хвороба, закордонне стажування) навчання може відбуватись в онлайн формі за погодженням із керівником курсу.

Оцінювання

Остаточна оцінка за курс розраховується наступним чином:

Заліковий модуль 1	Заліковий модуль 2 (ректорська контрольна робота)	Заліковий модуль 3 (КПІЗ)
30%	40%	30%
1. Опитування (тестування) під	1. Опитування (тестування) під	1. Участь у тренінгу = 20 балів

час занять (теми 1-5 по 5 балів) = 25 балів) 2. Письмова робота = 75 балів	час занять (теми 6-11 по 5 балів) = 30 балів) 2. Письмова робота = 70 балів	2. Підготовка КПІЗ на основі сформованих індивідуальних завдань = 50 балів 3. Захист КПІЗ = 30 балів
-------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------

Шкала оцінювання студентів:

ECTS	Бали	Зміст
A	90-100	відмінно
B	85-89	добре
C	75-84	добре
D	65-74	задовільно
E	60-64	достатньо
FX	35-59	незадовільно з можливістю повторного складання
F	1-34	незадовільно з обов'язковим повторним курсом