

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Институт государственной службы и управления

Кафедра управления персоналом

УТВЕРЖДЕНА

решением кафедры управления
персоналом

Протокол от «26» июля 2019 г. № 12

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.30 Основы управленческого консультирования

(индекс, наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом)

Осн. упр. консульт.

(краткое наименование дисциплины)

38.03.03 Управление персоналом

(код, наименование направления подготовки)

Управление персоналом организации и государственной службы

(направленность (профиль))

бакалавр

(квалификация)

очная

(форма обучения)

Год набора - 2020

Москва, 2019 г.

Автор-составитель:

Кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры организационного проектирования систем управления Переверзина О.Ю.

Заведующий кафедрой:

И.о. заведующего кафедрой управления персоналом, доктор социологических наук, доцент Обухова Л. А.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы.....	5
3. Содержание и структура дисциплины.....	5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине.....	7
1 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	22
.....	22
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	24
6.1. Основная литература.....	24
6.1. Основная литература.....	24
1. Архипова Н. И. Современные проблемы управления персоналом / Н.И. Архипова, С.В. Назайкинский, О.Л. Седова; Российский государственный гуманитарный университет. – М. : Проспект, 2018. – 160 с.....	24
6.2. Дополнительная литература.....	24
6.2. Дополнительная литература.....	24
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.....	24
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.....	24
6.4. Нормативные правовые документы.....	25
6.4. Нормативные правовые документы.....	25
3. Приказ Минобрнауки России от 14 декабря 2015 г. № 1461 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата)».....	25
6.5. Интернет-ресурсы.....	25
6.5. Интернет-ресурсы.....	25
6.6. Иные источники.....	25
6.6. Иные источники.....	25
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	25

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

1.1. Дисциплина Б1.Б.30 «Основы управленческого консультирования» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ОПК-4	владение навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)	ОПК-4.2	способность формировать запрос и планировать работу для получения информационных, методических, консультационных услуг со стороны внешних организаций
ОПК ОС-11	способность предоставлять консультационные услуги в области управления персоналом внутренними и внешним заказчикам	ОПК ОС-11.2	готовность оказывать консультационные услуги внутренним и внешним заказчикам

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта/ профессиональные действия)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
деятельность по организации корпоративной социальной политики	ОПК-4.2	на уровне знаний: демонстрирует знание теоретических основ управленческого консультирования
		на уровне умений: формирует запрос на получение информационных, методических, консультационных услуг со стороны внешних

		организаций
		на уровне навыков: владеет навыками оформления договорных отношений с консультантами по кадровым вопросам
-	ОПК ОС-11.2	на уровне знаний: демонстрирует знание принципов и методов консультационной деятельности
		на уровне умений: организует взаимодействие с внешним и внутренним заказчиком по вопросам предоставления консалтинговых услуг
		на уровне навыков: владеет навыком обучающего консультирования

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины Б1.Б.30 «Основы управленческого консультирования» составляет 3 зачётные единицы, 108 часов. Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем составляет 32 часа: лекции – 16 часов, практические занятия – 16 часов. Самостоятельная работа составляет 76 часов.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.Б.30 «Основы управленческого консультирования» изучается на 3 курсе в 6 семестре.

Дисциплина Б1.Б.30 «Основы управленческого консультирования» относится к обязательной части Блока 1. «Дисциплины (модули)».

В содержательном плане дисциплина опирается на предыдущий уровень образования и дисциплины: Б1.Б.24 «Управленческий учет и учет персонала» (5 семестр); Б1.Б.18 «Основы кадровой политики и кадрового планирования» (2 семестр).

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет в 6 семестре.

3. Содержание и структура дисциплины

Очная форма обучения

№	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
1.	Управленческий консалтинг: предмет, методология, понятийный аппарат	12	1		1		10	О
2.	Организация процесса кадрового консультирования	12	1		1		10	О
3.	Диагностика системы управления организацией: назначение, технологии, приоритеты	12	2		2		8	О
4.	Методы анализа и решения управленческих проблем	12	2		2		8	О, Т
5.	Взаимодействия и коммуникации в консалтинге	12	2		2		8	О, Д
6.	Основные направления консалтинговой деятельности	12	2		2		8	О
7.	Консалтинг мотивационных	12	2		2		8	О

№	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час					Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточно	
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					СР
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
	систем							
8.	Консультирование по вопросу развития бренда работодателя	12	2		2		8	О
9.	Организация деятельности консалтинговой фирмы	12	2		2		8	О, Т
	Промежуточная аттестация							За
Всего		108	16		16		76	

Примечание:

* формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), диспут (Д), тестирование (Т).

** формы промежуточной аттестации: зачет (За).

Содержание дисциплины

Тема 1. Управленческий консалтинг: предмет, методология, понятийный аппарат (Проблемная лекция, семинар в форме опроса)

Понятие «управленческий консалтинг». Характеристика основных подходов к управленческому консультированию. Характерные черты и особенности кадрового консалтинга. Функциональные особенности современных организаций и управленческий консалтинг. Научные предпосылки, теоретические и прикладные источники кадрового консалтинга.

Модели и сферы применения консалтинга. Специфика работы консультантов и виды консалтинговой деятельности.

Тема 2. Организация процесса кадрового консультирования (Проблемная лекция, семинар в форме опроса)

Консалтинг как логическая цепочка процедур, выполняемых консультантом и клиентом для решения проблем и осуществления изменений в организации.

Основные стадии процесса консультирования: предпроектная, проектная и послепроектная.

Тема 3. Диагностика системы управления организацией: назначение, технологии, приоритеты (Проблемная лекция, семинар в форме опроса)

Диагностика как метод изучения состояния управляемого объекта. Цели и задачи организационной диагностики. Применение диагностики при анализе управленческих процессов. Виды диагностического наблюдения.

Позиционный анализ в структуре организационной диагностики. Диагностика в практике организационного аудита.

Тема 4. Методы анализа и решения управленческих проблем (Проблемная лекция, семинар в форме опроса и тестирования)

Разнообразие методического инструментария, используемого при анализе управленческих проблем. Характеристика социологических и психологических методов: интервью, опросы, тестирование, наблюдение, групповая работа, деловые игры, экспертные оценки, формирование «деревя целей» и пр.

Тема 5. Взаимодействия и коммуникации в консалтинге (Проблемная лекция, семинар в форме диспута)

Установление взаимодействия «консультант- клиент». Поведенческие роли консультантов. Методы воздействия на систему «консультант-клиент».

Квалификационная характеристика деятельности консультанта по А.И. Пригожину.

Тема 6. Основные направления консалтинговой деятельности (Проблемная лекция, семинар в форме опроса)

Специфика консалтинговых услуг. Программа развития консультационной практики. Классификация консалтинговых услуг. Консультирование по общим вопросам управления организацией и выработки корпоративной стратегии; по вопросам управления финансовой деятельностью; по развитию маркетинга в организации, по вопросам развития государственных и муниципальных учреждений. Особенности консалтинга развития малых предприятий.

Консультирование по вопросам управления персоналом организации Политика, практика и анализ человеческих ресурсов. Планирование человеческих ресурсов. Комплектование штатов. Кадровый аудит.

Тема 7. Консалтинг мотивационных систем (Проблемная лекция, семинар в форме опроса)

Развитие мотивационных систем.

Мотивирующая оценка персонала организации. Инструменты и стратегии, используемые при консалтинге мотивационных систем. Особенности использования «концепции PFP». Изучение реальных примеров мотивационных программы для персонала.

Тема 8. Консультирование по вопросу развития бренда работодателя (Проблемная лекция, семинар в форме опроса)

Консультирование по вопросам создания программ повышения лояльности персонала. Актуальные тенденции HR-брендинга. Применение маркетинговых инструментов для формирования HR-бренда. Создание и тиражирование EVP как фактор формирования HR-бренда.

Тема 9. Организация деятельности консалтинговой фирмы (Проблемная лекция, семинар в форме тестирования)

Консалтинговая фирма: понятие и классификационные системы деятельности фирм. Этапы открытия и управления консалтинговой фирмой. Модели открытия консалтингового бизнеса. Матрица BCG для консалтинговой фирмы. Стратегии деятельности консалтинговой фирмы. Тактика и технологии деятельности консалтинговых фирм. Оценка результативности и эффективности деятельности консалтинговой фирмы.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.Б.30 «Основы управленческого консультирования» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Управленческий консалтинг: предмет, методология, понятийный аппарат	опрос
Тема 2.	Организация процесса кадрового консультирования	опрос

Тема 3.	Диагностика системы управления организацией: назначение, технологии, приоритеты	опрос
Тема 4.	Методы анализа и решения управленческих проблем	опрос, тестирование
Тема 5.	Взаимодействия и коммуникации в консалтинге	опрос, диспут
Тема 6.	Основные направления консалтинговой деятельности	опрос
Тема 7.	Консалтинг мотивационных систем	опрос
Тема 8.	Консультирование по вопросу развития бренда работодателя	опрос
Тема 9.	Организация деятельности консалтинговой фирмы	опрос, тестирование

4.1.2. Зачет проводится с применением следующих методов (средств): в устной форме по вопросам и заданиям.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

Преподаватель оценивает уровень подготовленности обучающихся к занятию по следующим показателям:

- устные ответы на вопросы преподавателя по теме занятия,
- выступление по вопросам к опросам,
- выступление с докладами по вопросам к опросам;
- участие в обсуждении докладов;
- выступление с докладами на диспуте;
- участие в диспуте;
- количество правильных ответов при тестировании.

Критерии оценивания ответа:

- степень усвоения понятий и категорий по теме;
- умение работать с документальными и литературными источниками;
- грамотность изложения материала;
- самостоятельность работы, наличие собственной обоснованной позиции.

Критерии оценивания доклада по теме занятия/диспута:

- степень усвоения понятий и категорий по теме;
- умение работать с документальными и литературными источниками;
- грамотность изложения материала;
- самостоятельность работы, наличие собственной обоснованной позиции.

Критерии оценивания участия в обсуждении докладов/диспуте:

- умение формулировать вопрос по теме доклада;
- умение отстаивать свою точку зрения, опираясь на методы аргументации;
- наличие дополнений к докладу;
- наличие собственной обоснованной позиции.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы 70% из 100% (70 баллов из 100) - вклад по результатам посещаемости занятий, активности на занятиях, выступления на диспуте, ответов на вопросы преподавателя в ходе занятия, по результатам прохождения тестирования.

Детализация баллов и критерии оценки текущего контроля успеваемости утверждается на заседании кафедры.

Типовые оценочные средства

Вопросы для подготовки к опросам по темам:

Тема 1. Управленческий консалтинг: предмет, методология, понятийный аппарат

1. Понятие «управленческий консалтинг». Характеристика основных подходов к управленческому консультированию.
2. Характерные черты и особенности управленческого консалтинга.
3. Современное развитие рынка консалтинговых услуг в мире.
4. Становление консалтинговых услуг в России.
5. Участники процесса консультирования. Процесс выбора консультанта (внутренние и внешние консультанты, российское/зарубежное агентство).
6. Характеристика основных направлений управленческого консультирования.

Тема 2. Организация процесса кадрового консультирования

1. Основные этапы процесса консультирования (Модель Милана Курба): краткая характеристика каждой из стадий
2. Предпроектная стадия: (контакт с клиентом, осознание клиентом наличия проблемы, предварительный диагноз проблемы; подготовка ТЗ и финансового предложения, заключение контракта). Видение консультанта.
3. Проектная стадия: общая характеристика. Оценка качества результатов проекта. Видение консультанта.
4. Особенности послепроектной стадии. Завершение консалтингового процесса. Видение консультанта. Самоанализ эффективности консультационной деятельности.

Тема 3. Диагностика системы управления организацией: назначение, технологии, приоритеты

1. Диагностика как метод изучения состояния управляемого объекта. Цели и задачи организационной диагностики. Применение диагностики при анализе управленческих процессов.
2. Методы сбора информации и общей организационной диагностики (методы экспресс-диагностики (самодиагностики), диагностическое интервью, диагностическое наблюдение, SWOT-анализ и PEST-анализ)
3. Позиционный анализ в структуре организационной диагностики. Диагностика в практике организационного аудита.

Тема 4. Методы анализа и решения управленческих проблем

1. Разнообразие методического инструментария, используемого при анализе управленческих проблем.
2. Методы работы с управленческими ошибками.
3. Методы принятия и реализации управленческих решений (экспертные и коллективные методы, «дерево» целей, формирование критериев эффективности, мозговой штурм и т.д.)
4. Деловые игры и геймификация как способ решения управленческих проблем.

Тема 5. Взаимодействия и коммуникации в консалтинге

1. Установление взаимодействия «консультант-клиент».
2. Поведенческие роли консультантов.
3. Методы воздействия на систему «консультант-клиент».
4. Квалификационная характеристика деятельности консультанта по А.И. Пригожину.

Тема 6. Основные направления консалтинговой деятельности

1. Специфика консалтинговых услуг.

2. Программа развития консультационной практики. Классификация консалтинговых услуг.
3. Консультирование по общим вопросам управления организацией и выработки корпоративной стратегии, по вопросам управления финансовой деятельностью.
4. Консультирование по общим вопросам по вопросам развития государственных и муниципальных учреждений.
5. Особенности консалтинга развития малых предприятий.
6. Консультирование по вопросам управления персоналом организации. Политика, практика и анализ человеческих ресурсов. Аудит персонала.

Тема 7. Консалтинг мотивационных систем

1. Развитие мотивационных систем.
2. Мотивирующая оценка персонала организации.
3. Инструменты и стратегии, используемые при консалтинге мотивационных систем. Особенности использования «концепции RFR».
4. Мотивационная матрица А.И. Пригожина и практика ее использования в консультировании.
5. Изучение реальных примеров мотивационных программы для персонала.

Тема 8. Консультирование по вопросу развития бренда работодателя

1. Консультирование по вопросам создания программ повышения лояльности персонала.
2. Актуальные тенденции HR-брендинга.
3. Применение маркетинговых инструментов для формирования HR-бренда.
4. Создание и тиражирование EVP как фактор формирования HR-бренда.

Тема 9. Организация деятельности консалтинговой фирмы

1. Консалтинговая фирма: понятие и классификационные системы деятельности фирм.
2. Этапы открытия и управления консалтинговой фирмой.
3. Модели открытия консалтинговой компании: приобретение, франчайзинг, реорганизация, аутсорсинг.
4. Стратегии деятельности консалтинговой фирмы. Матрица BCG для консалтинговой фирмы. Тактика и технологии деятельности консалтинговых фирм.
5. Оценка результативности и эффективности деятельности консалтинговой фирмы.

Примерные вопросы для подготовки к диспуту:

1. Этические нормы деятельности консультантов: основные проблемы в России.
2. Позиция консультанта в конфликтной ситуации.
3. Факторы, определяющие выбор поведенческой роли консультанта.
4. Специфика работы консультантов в России.
5. Современные тенденции развития рынка консалтинговых услуг в России (анализ на основе статистических данных Эксперт РА и Коммерсант.ru).

Примерные тестовые задания для текущего контроля обучающихся

Тема 1. Управленческий консалтинг: предмет, методология, понятийный аппарат

1. Какой период времени называют «золотые годы» управленческого консультирования? (выберите один вариант)

- а) времена Промышленной революции (XVIII–XIX вв);
- б) развитие поведенческих теорий и школы человеческих отношений (конец IX – начало XX века);
- в) бурный рост числа и укрупнение масштабов компаний (50–70 годы XX века);
- современный этап (конец XX – начало XXI века).

2. Какую зарубежную компанию принято считать первой консалтинговой фирмой? (выберите один вариант)

- а) McKinsey & Company;
- б) Arthur D. Little;
- в) PriceWaterhouseCoopers;
- г) Harrington Emerson;
- д) School of Commerce, Account & Finance.

3. В каком году возникла первая российская школа консультантов по управлению в структуре АНХ при Правительстве РФ? (выберите один вариант)

- а) 1930 г.;
- б) 1983 г.;
- в) 1992 г.;
- г) 1999 г.

4. Напишите компании, входящие в «большую четверку» консалтинговых компаний:

5. Напишите известные Вам российские консалтинговые компании:

6. Какие тенденции на рынке консалтинговых услуг отмечают эксперты по итогам 2017 года? (возможны несколько вариантов ответа)

- а) существенный рост в сегменте финансового консалтинга;
- б) снижение доли государственного и муниципального консалтинга;
- в) рост выручки консалтинговых компаний и увеличение консалтинговых бюджетов;
- г) **рост услуг налогового и юридического консалтинга;**
- д) увеличение оплаты труда консультантов;
- е) падение сегмента стратегического консалтинга и консалтинга в области маркетинга.

7. В каких случаях компании целесообразно обращаться за помощью к консультанту? (возможны несколько вариантов ответа)

- а) всегда, когда возникает сложная ситуация или для профилактики возможных проблем;
- б) *когда необходим независимый взгляд со стороны на проблему клиента;*
- в) когда проблема может вызвать очень серьезные социальные, экономические и др. последствия;
- г) *когда нужна помощь грамотного специалиста в условиях ограниченного времени;*
- д) *необходимо осуществить радикальные комплексные преобразования в системе управления;*
- е) для участия во внутренних конфликтах предприятия;
- ж) когда нужно принять важное решение за руководителя компании;
- з) для подготовки консультационного отчета или другой отчетности.

8. Напишите в таблице по несколько положительных и отрицательных сторон при обращении за помощью к различным видам консультантов (впишите в пустые строки):

Индивидуальный консультант	
Положительные стороны 1. _____ 2. _____ 3. _____	Отрицательные стороны 1. _____ 2. _____ 3. _____
Российское консультационное агентство	
Положительные стороны 1. _____ 2. _____ 3. _____	Отрицательные стороны 1. _____ 2. _____ 3. _____
Зарубежное консультационное агентство	
Положительные стороны 1. _____ 2. _____ 3. _____	Отрицательные стороны 1. _____ 2. _____ 3. _____

9. Перечислите процедуры на каждом из этапов консультирования (заполните пустые строки):

Этап	Процедуры
Подготовка	1. Контакт с клиентом 2. _____ 3. _____ 4. _____ 5. _____
Диагностика	1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____ 5. Отчет о диагностике
Подготовка решений	1. Поиск альтернативных решений 2. _____ 3. _____ 4. _____
Внедрение решений	1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____ 5. Контроль качества реализованных решений 6. _____

Завершение	1. Оценка проведенной консультационной деятельности 2. _____ 3. _____ 4. _____ 5. _____
------------	---

10. Выберите тенденции, которые имеют место в сегменте «Консультирование в области управления персоналом» по данным исследования американского и западно-европейского рынков кадровых услуг: (возможны несколько вариантов ответа)

- а) информационно-консультационное обеспечение;
- б) консультирование по разработке нормативной базы;
- в) *корпоративный коучинг;*
- г) *услуга по оценке лояльности топ-менеджеров и их заинтересованности в честном ведении дел компании;*
- д) услуги в области управления финансами;
- е) услуги по направлению Workplace focus;
- ж) услуги, связанные с построением на предприятии систем поощрения, отчетности и ответственности.

10. Способ управления персоналом, предполагающий оказание услуг в форме предоставления в распоряжение заказчика определенного количества работников, не вступающих с ним в какие-либо правовые отношения напрямую, но оказывающих от имени исполнителя определенные услуги – это: (выберите один вариант)

- а) аутсорсинг персонала;
- б) *аутстаффинг персонала;*
- в) адаптация персонала;
- г) balanced ScoreCard.

11. Какая из 5 моделей открытия консалтинговой компании подразумевает вид отношений между рыночными субъектами, когда одна сторона передает другой стороне за плату право на определённый вид консалтинговых услуг, используя разработанную бизнес-модель его ведения? (выберите один вариант)

- а) аутсорсинг;
- б) *франчайзинг;*
- в) покупка;
- г) реорганизация (выделение);
- д) лизинг.

12. Какая из базовых стратегий деятельности консалтинговой фирмы характерна для фирм, стремящихся к диверсификации с проникновением на новые рынки? (выберите один вариант)

- а) стратегия роста;
- б) стратегия ограниченного роста;
- в) стратегия сокращения;
- г) *комбинированная стратегия.*

13. Какая из моделей корпоративного управления Т. Долгопятовой сочетает в себе бесконтрольность менеджмента и невозможность увеличивать свою долю собственности? (выберите один вариант)

- а) модель «частного предприятия»;
- б) модель «коллективной менеджерской собственности»;
- в) модель с концентрированным внешним владением;
- г) *модель с распыленным владением.*

14. Как можно оценить консалтинговую компанию, в которой 60% проектов – «собаки»; 20% – «проблемы»; по 10% – «звезды» и «дойные коровы». Напишите обоснованный ответ

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Виды консультационных услуг, наиболее распространенные в настоящее время.
2. Миссия и правила поведения консультанта.
3. Исторические корни управленческого консультирования.
4. Человеческий и интеллектуальный капитал консалтинговой фирмы.
5. Принципы маркетинга консалтинговых услуг, маркетинговая программа консалтинговой фирмы.
6. Современные IT-технологии в управленческом консультировании.
7. Организация интернет-консультирования клиента.
8. Поведенческие аспекты консультационного процесса.
9. Современные российские объединения консультантов.
10. Нормативно-правовая база управленческого консультирования.
11. Специфические стратегии консультирующей организации.
12. Основные перспективы развития консалтингового бизнеса в мире.
13. Перспективы развития консалтинга в России.
14. Коучинговый подход в консультировании.
15. Позиция консультанта в конфликтной ситуации.
16. Бизнес-консультант в переговорном процессе.
17. Консультирование по организации деятельности ассесмент-центров в компаниях
18. Применение психологического тестирования в рамках консультирования персонала.
19. Игровые методики и тренинги в рамках консультирования персонала
20. Сравнительный анализ консультирования и коучинга.
21. Эффективность и качество управленческого консультирования: новые методы оценки результатов.
22. Форма оплаты труда консультантов в мире и России.
23. Методическое обеспечение организационной диагностики.
24. Роль консультанта по внедрению организационных изменений.
25. Диагностика организационных патологий.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

4.3.1. Формируемые компетенции с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ОПК-4	владение навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской	ОПК-4.2	способность формировать запрос и планировать работу для получения информационных, методических, консультационных услуг со

	Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)		стороны организаций внешних
ОПК ОС-11	способность предоставлять консультационные услуги в области управления персоналом внутренними и внешним заказчикам	ОПК ОС-11.2	готовность оказывать консультационные услуги внутренним и внешним заказчикам

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ОПК-4.2 способность формировать запрос и планировать работу для получения информационных, методических, консультационных услуг со стороны внешних организаций	Оформляет запрос на получение информационных, методических, консультационных услуг со стороны внешних организаций. Определяет этапы работы по получению услуг в сфере кадрового консалтинга со стороны кадровых агентств и служб занятости населения.	Самостоятельно оформлен запрос на получение информационных, методических, консультационных услуг со стороны внешних организаций. Последовательно определены этапы работы по получению услуг в сфере кадрового консалтинга со стороны кадровых агентств и служб занятости населения.
ОПК ОС-11.2 готовность оказывать консультационные услуги внутренним и внешним заказчикам	Владеет знанием методов, форм и процедур проведения кадрового консультирования. Определяет формы и методы кадрового консультирования в	Демонстрирует знание методов, форм и процедур проведения кадрового консультирования. Соотносит выбранные формы и методы кадрового консультирования с

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
	зависимости от поставленных управленческих задач.	поставленными управленческими задачами.

4.3.2 Типовые оценочные средства

Вопросы к зачету

1. Понятие «управленческий консалтинг».
2. Предмет, объект, роль и место управленческого консалтинга в системе наук.
3. Характерные черты и особенности управленческого консалтинга.
4. Научные предпосылки, теоретические и прикладные источники управленческого консалтинга.
5. «Большая пятерка» транснациональных аудиторско-консалтинговых фирм
6. Характеристика Консалтинговых организаций по Европейскому справочнику-указателю консультантов по менеджменту. Региональные, межрегиональные, национальные, транснациональные ассоциации консалтинговых фирм.
7. Организация процесса управленческого консультирования
8. Основные стадии процесса консультирования.
9. Этапы выполнения консалтинговых проектов.
10. Цели и задачи организационной диагностики.
11. Особенности применения организационной диагностики в управленческом консалтинге.
12. Организационная самодиагностика.
13. Диагностическое интервью.
- 14.
15. Характеристика социологических и психологических методов, используемых в управленческом консалтинге.
16. Понятие «интегративного консалтинга» и специфика его использования.
17. Характеристика методов реинжиниринга бизнес-процессов и бенчмаркинга в управленческом консалтинге.
18. Сущность аутсорсинга и коучинга в сферы их применения.
19. Особенности работы консультанта по управлению.
20. Квалификационная характеристика деятельности консультанта по А.И. Пригожину.
21. Базовые ценности консалтинга. Этические основы деятельности консультанта.
22. Инструменты и стратегии, используемые при консалтинге мотивационных систем.
23. Особенности использование «концепции PFP».
24. Основные структурные компоненты организации. Формальная и неформальная структура.
25. Анализ современных организационных структур.
26. Консалтинг развития организационной культуры.
27. «Культуры доверия».
28. Специфика консалтинговых услуг в России.
29. Наиболее востребованные виды услуг консалтинговых компаний на российском рынке.
30. Основные виды консалтинговой деятельности.
31. Консультирование по общим вопросам управления организацией и выработки корпоративной стратегии, управления финансовой деятельностью, развития маркетинга в организации.

32. Консультирование по вопросу развития бренда работодателя.
33. Создание и тиражирование EVP как фактор формирования HR-бренда
34. Консультирование по вопросам управления персоналом организации.
35. Проведение кадрового аудита.
36. Особенности консалтинга развития малых предприятий.
37. Консультирование по вопросам развития государственных учреждений.
38. Этапы открытия и управления консалтинговой фирмой.
39. Стратегии деятельности консалтинговой фирмы.
40. Тактика и технологии деятельности консалтинговых фирм.
41. Оценка результативности и эффективности деятельности консалтинговой фирмы.
42. Консультирование по вопросам управления персоналом организации
43. Политика, практика и анализ человеческих ресурсов.
44. Планирование человеческих ресурсов. Комплектование штатов. Кадровый аудит.
45. Этапы открытия и управления консалтинговой фирмой.
46. Стратегии деятельности консалтинговой фирмы. Тактика и технологии деятельности консалтинговых фирм.
47. Оценка результативности и эффективности деятельности консалтинговой фирмы.
48. Разнообразие методического инструментария, используемого при анализе управленческих проблем.
49. Характеристика социологических и психологических методов: интервью, опросы, тестирование, наблюдение, групповая работа, деловые игры, экспертные оценки, формирование «деревя целей» и пр.
50. Тенденции российского рынка консалтинга в 2016-2017 гг.

Примеры практических заданий (кейсов) на зачет

Задание 1.

В 1993 г. Шатурский мебельный комбинат получил статус ОАО. В тот период на предприятии работали 4200 человек. ОАО состоит из семи производств, часть которых технологически связана, другая представляет собой обслуживающие вспомогательные производства, социальную сферу.

Главные проблемы, с которыми комбинат столкнулся на этапе подготовки к приватизации и в постприватизационный период, типичны для всех бывших государственных предприятий России: отсутствие знаний и опыта управления АО, неконкурентоспособное производство.

Руководство понимало, что создание предприятия, способного работать в условиях рыночной экономики, крупномасштабный и высокзатратный проект. Но самостоятельно разработать эффективную программу специалисты комбината были не в состоянии. По словам генерального директора В.А. Зверева: «Мы понимали, что у нас не хватает знаний. Мы честно себе в этом признались и решили, что нечего стенку головой надо воспользоваться знаниями других, тех, кто умеет работать в рыночной экономике, а это западные предприятия».

Руководство предприятия приняло решение о приглашении иностранной консалтинговой фирмы для проведения диагностического обследования (оценки состояния комбината и выработки рекомендаций). В 1993 г. был заключен контракт с английской фирмой «РА Consulting» на сумму 42 тыс. долл. США.

Результаты диагностики показали, что основной вид продукции, выпускаемой комбинатом, устарел, так как изготовлялся в течение лет. При избытке общей численности персонала ощущался явный дефицит людей с экономическим мышлением. Учет не

обеспечивал необходимой информацией для управления предприятием, а контроль за дебиторской задолженностью отсутствовал вообще. Вывод, который необходимость реформирования производства и управления, внедрения новых методов и систем управления, разработка мер по повышению эффективности.

Диагностика позволила получить общее представление о месте комбината на рынке и о недостатках управления. Однако «что делать и, главное, как все делать, было неясно, - говорит генеральный - это еще больше укрепило нас в том, что нужны знания». Отсутствие знаний о приемах и методах проведения преобразований заставило предприятие заняться поиском консультантов. На комбинате знали, что существуют различные программы технической помощи Запада России. Участие в программе дает предприятиям важное преимущество они не оплачивают услуги консультантов (в некоторых случаях несут расходы по питанию и проживанию иностранного специалиста).

Воспользовавшись этой возможностью, в г. «Шатура» выиграла конкурс программы TACIS на получение консультационной помощи. Компания «Со» разработала трехлетний план мероприятий в области маркетинга и сбыта, совершенствования управления, финансов, производства и продукта; помогла начать подготовку к переходу на западную систему учета.

В общей сложности консультанты «Со» проработали на комбинате год, помогая внедрить разработанные мероприятия, проводя обучение (в том числе, например, по составлению бюджетов). Были начаты преобразования в структуре управления, создана служба маркетинга, внедрялся оперативный учет.

В 1995 г. мебельный комбинат вновь получил помощь TACIS в виде сотрудничества с итальянской компанией «Cast». На этот раз решались две задачи: поиск иностранного инвестора и реструктуризация производства. По рекомендациям консультантов комбинат обновил ассортимент продукции, начав выпуск спален, и преобразовал неприбыльное производство фанеры. Далее фирма «Cast» нашла партнера для ОАО «Шатура», и в результате на базе фанерного производства было создано партнерство с итальянской фирмой.

Одновременно с этим консультанты по энергоаудиту, также работавшие по проекту западной помощи, дали ряд практических советов по снижению расходов энергоресурсов (пара, газа, электроэнергии): установление счетчиков, конденсатороотводчиков, внедрение компьютерной системы учета поцехового потребления электроэнергии, перевод энергоемких производств на работу во вторую смену. Деньги, потраченные на приобретение оборудования, вернулись в считанные месяцы в виде экономии от энергоресурсов. Полный перевод на международную систему учета был также осуществлен с помощью консультанта из Международного корпуса экспертов.

На следующий год из этой же организации был приглашен специалист, который помог создать систему региональных представительств. Однако идея региональных офисов с агентами и рекламными проспектами не прижилась: российский покупатель не желал приобретать мебель по проспекту, не видя ее в натуральную величину. Рабочая группа разработала модель представительств с мебельными складами.

Преобразования, начатые в ОАО «Шатура» при участии консультантов, продолжаются. Благодаря консультантам развивается сотрудничество и укрепляются позиции комбината в деловых и консультационных кругах Западной Европы.

Задание 2.

Есть ли в вашей организации служба внутренних консультантов? Если нет, то оцените возможности создания данной службы.

1. Дайте обоснование:

а) принципов подбора персонала на должность внутреннего консультанта (требования к личности и профессиональным качествам);

- б) формам повышения их квалификации;
- в) принципов организации деятельности, статуса.
- 2. Разработайте систему оценки деятельности внутреннего консультанта.
- 3. Проанализируйте деятельность внутренних консультантов, т.е. оцените возможность создания службы внутренних консультантов в вашей организации.

Сильные стороны	Слабые стороны
Возможности	Угрозы

Задание 4.

Оцените внутренние и внешние проблемы вашей организации с позиции необходимости их решения. Произведите ранжирование по следующей схеме:

Внешние проблемы	Необходимость решения проблемы				
	Динамика (+,0,-)	Значимость (1-5)	Разрешающая способность (1-5)	Общий балл	Ранг
1					
2					
3					
4					
5					
Внешние проблемы	Необходимость решения проблемы				
	Динамика (+,0,-)	Значимость (1-5)	Разрешающая способность (1-5)	Общий балл	Ранг
1					
2					
3					
4					
5					

Задание 5.

Пять лет назад руководство крупнейшей софтверной компании (компания разработчиков программного обеспечения) «Майкрософт» даже не беспокоилось о том, что на рынке есть «Линекс» – альтернативная операционная система с доступными исходными кодами, разработанная энтузиастами и распространяемая бесплатно. На одной из выставок в 1998 г. президент Стив Балмер не смог даже правильно произнести название этой операционной системы. Сейчас же в «Майкрософт», наверное, нет ни одного сотрудника, который бы не знал, как правильно произносится «Линекс». В свое время «Майкрософт» сокрушила многих сильных конкурентов – от «Новелл» и «Борлэнд» до «Лотус» и «Нетскейп». Однако «Линекс» – другое дело. «Мы конкурировали с продуктами и компаниями, – говорит Джеймс Альчин, руководитель подразделения Windows, – это же отличается от всего того, с чем нам приходилось иметь дело».

Приложения

«Линекс» – это не компания, и она больше, чем обычный программный продукт. Это социальный феномен, так как называемое программное обеспечение создается тысячами добровольцев, программистов, большинство из которых работает на крупнейшие корпорации.

Поскольку «Линекс» бесплатна, наиболее сильное преимущество «Майкрософт» – цена – не имеет большого значения. К тому же монополия Windows на рынке операционных систем подстегивает «Линекс», так как клиенты не хотят быть привязанными к одному поставщику.

Что бы вы предложили руководству «Майкрософт» для нейтрализации угрозы «Линекс»?

Задание 6.

Руководитель крупного подразделения столкнулся с необходимостью повлиять на одного из механиков, с тем чтобы тот изменил отношение к работе и отказался от своих претензий. В обязанности этого механика входило обеспечение круглосуточной бесперебойной работы десятков печатных и других машин. Он постоянно жаловался, что его рабочий день слишком длинен, он перегружен работой, им все помыкают и что ему нужен помощник. Руководитель не дал ему помощника и все же сумел сделать так, что механик остался доволен. Предположите, как это ему удалось? Как бы поступили вы?

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы: 30% из 100% (или 30 баллов из 100) - вклад в итоговую оценку по результатам промежуточной аттестации.

При оценивании ответа обучающегося в ходе промежуточной аттестации можно опираться на следующие критерии:

Баллы	Критерий оценки
26-30	Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной, периодической и монографической литературы, законодательства и практики его применения, раскрывает не только основные понятия, но и анализирует их с точки зрения различных авторов. Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических знаний, но и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю подготовки законодательно-нормативную и практическую базу. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу.
16-25	Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, законодательства и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Знает нормативно-законодательную и практическую базу, но при ответе допускает несущественные погрешности. Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет

	анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком, привлекается информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает некоторые погрешности. Вопросы не вызывают существенных затруднений.
6-15	Обучающийся показывает достаточные знания материалов занятий, но при ответе отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные членами комиссии вопросы отвечает неуверенно, допускает погрешности. Обучающийся владеет практическими навыками, привлекает иллюстративный материал, но чувствует себя неуверенно при анализе междисциплинарных связей. В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания.
0-5	Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, законодательства и практики его применения, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом.

Шкала перевода из многобалльной системы в традиционную:

- обучающемуся выставляется оценка «не зачтено» если обучающийся набрал менее 50 баллов,
- оценка «зачтено» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 50 до 100 баллов;
- 100 баллов выставляется при условии выполнения всех требований, а также при обязательном проявлении творческого отношения к предмету, умении находить оригинальные, не содержащиеся в учебниках ответы, умении работать с источниками, которые содержатся дополнительной литературе к курсу, умении соединять знания, полученные в данном курсе со знаниями других дисциплин.

4.4. Методические материалы

Студент допускается к зачету по дисциплине в случае выполнения им всех заданий и мероприятий, предусмотренных программой дисциплины.

Зачет выставляется студенту по результатам выполненных работ в течение семестра, при условии, что оценки студента за работу в течение семестра (по всем результатам текущего контроля знаний) составляют не менее чем на 70 % «отлично» и 30 % «хорошо», пропуски занятий отсутствуют.

Зачет проводится в форме публичного выступления (ответ на вопросы) и решения задания к зачету.

Выступление – это официальное сообщение, посвященное теме вопроса зачета, которое содержит описание вопроса и раскрытие его сути. Структура ответа включает:

1. Введение:

– указывается вопрос, излагается последовательность ответа;

2. Основное содержание:

– обозначается проблемное поле и вводятся основные термины выступления, а также тематические разделы содержания ответа;

– намечаются методы решения представленной в выступлении проблемы и предполагаемые результаты.

3. Заключение:

– приводятся основные результаты и суждения автора по поводу путей возможного решения рассмотренной проблемы, которые могут быть оформлены в виде рекомендаций.

Выступление должно быть построено в соответствии с регламентом: не более пяти минут.

Обучающийся также готовит решение задания (кейса). Обучающийся знакомится с материалом кейса. Осмысливает ситуацию. Рассматривает альтернативы решения проблемы и находит ее верное или оптимальное решение. Обучающийся защищает свое решение. Преподаватель оценивает качество выполнения задания по критериям: диагностики проблемы, качества предложений и рекомендаций по решению кейса, качества изложения материала.

1 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания по самостоятельной подготовки к занятиям лекционного, практического (семинарского) типа:

Устный опрос является одним из основных способов проверки усвоения знаний обучающимися. Развернутый ответ студента должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на определенную тему, показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях. Основные критерии оценки устного ответа: правильность ответа по содержанию; полнота и глубина ответа; логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией); использование дополнительного материала.

Практические задания являются необходимым звеном для оценки умений и навыков обучающихся. Основные критерии оценки практического задания (кейса): качество предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанной в практическом задании (кейсе), качество обоснования анализа проблем и последствий внедрения сформулированных предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанном в практическом задании (кейсе).

Подготовка к занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объеме выполнить все требования преподавателя. Обучающимся рекомендуется изучать как основную, так и дополнительную литературу, а также знакомиться с Интернет-источниками (список приведен в рабочей программе по дисциплине).

Методические указания по подготовке к опросу:

Подготовка обучающихся к опросу предполагает изучение в соответствии тематикой дисциплины основной/ дополнительной литературы, нормативных документов, интернет-ресурсов.

Список вопросов для самостоятельной подготовки к опросам по темам приведен в рабочей программе по дисциплине в п. 4.2.

Методические рекомендации по написанию доклада к диспуту:

Доклад является самостоятельной практической работой обучающихся. Он призван определить степень освоения студентом знаний и навыков, полученных им в процессе изучения дисциплины.

Текст работы должен быть написан в научном стиле. Оформление текста также должно быть выполнено грамотно. Следует избегать пустых пространств и, тем более, страниц. На все таблицы, рисунки и диаграммы делаются ссылки в тексте.

Работа выполняется в формате А4. Шрифт – TimesNewRoman. Основной текст работы набирается 14-м шрифтом через 1,5 интервала, выравнивание по ширине, межбуквенный интервал «Обычный», красная строка 1,25 см. Автоматически расставляются переносы. Поля: верхнее 2,0 см, нижнее 2,0 см, левое 3 см, правое 1 см. Промежутки между абзацами отсутствуют. Введение, главы, заключение, список литературы и приложения форматируются как заголовки первого уровня и начинаются каждый с новой страницы. Подразделы глав с новой страницы не начинаются.

Сноски делаются внизу страницы. Таблицы и рисунки нумеруются отдельно. Номер включает номер главы и номер рисунка/таблицы в данной главе.

Страницы работы должны быть пронумерованы. Нумерация начинается со страницы с оглавлением, на которой ставится цифра «2» и далее – по порядку. Окончание нумерации приходится на последний лист списка литературы. Номер ставится внизу страницы справа. На страницах с приложениями номера не ставятся, и в оглавление они не выносятся. В оглавлении указывается только номер первого листа первого приложения.

Объем доклада 7-15 стр.

Методические рекомендации по подготовке к тестированию:

При подготовке к тестированию следует учитывать, что тест проверяет не только знание понятий, категорий, событий, явлений, умения выделять, анализировать и обобщать наиболее существенные связи, признаки и принципы разных явлений и процессов. Поэтому при подготовке к тесту не следует просто заучивать, необходимо понять логику изложенного материала. Этому немало способствует составление развернутого плана, таблиц, схем. Большую помощь оказывают интернет-тренажеры, позволяющие, во-первых, закрепить знания, во-вторых, приобрести соответствующие психологические навыки саморегуляции и самоконтроля.

Тестирование имеет ряд особенностей, знание которых помогает успешно выполнить тест. Можно дать следующие методические рекомендации: следует внимательно изучить структуру теста, оценить объем времени, выделяемого на данный тест, увидеть, какого типа задания в нем содержатся; отвечать на те вопросы, в правильности решения которых нет сомнений, пока не останавливаясь на тех, которые могут вызвать долгие раздумья; очень важно всегда внимательно читать задания до конца, не пытаясь понять условия «по первым словам».

Контроль самостоятельной работы осуществляется в рамках опроса по темам.

Контроль самостоятельной работы осуществляется в рамках опросов по темам, предусмотренным рабочей программой дисциплины.

Методические рекомендации по защите заданий (кейсов):

Кейсы – это проблемные ситуации, специально разработанные на основе фактического материала для оценки умений и навыков обучающихся.

Цель метода применения кейсов - научить обучающихся, анализировать проблемную ситуацию, возникшую при конкретном положении дел, и выработать

наиболее рациональное решение; научить работать с информационными источниками, перерабатывать и анализировать их.

На знакомство и решение кейса обучающемуся отводится 30 мин. Обучающийся знакомится с материалом кейса. Осмысливает ситуацию. Если необходимо, собирает необходимую информацию по ситуации. Рассматривает альтернативы решения проблемы и находит ее верное или оптимальное решение. Обучающийся презентует (защищает) свое решение. Преподаватель оценивает качество выполнения задания по критериям: диагностики проблемы, качества предложений и рекомендаций по решению кейса, качества изложения материала.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература

1. Архипова Н. И. Современные проблемы управления персоналом / Н.И. Архипова, С.В. Назайкинский, О.Л. Седова; Российский государственный гуманитарный университет. – М. : Проспект, 2018. – 160 с.
2. Бирман Л. А. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Л.А. Бирман; РАНХиГС при Президенте РФ, Институт бизнеса и делового администрирования. - М.: Дело, 2018. – 345 с.
3. Блинов А.О. Управленческое консультирование; Учебник для магистров / А. О. Блинов, В. А. Дресвянников. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. – 212 с. <http://bsatu.by/sites/default/files/field/file/493668.pdf>
4. Управленческое консультирование: учебное пособие / сост. Т. Е. Минякова. – Ульяновск: УлГТУ, 2017. – 99 с. <http://venec.ulstu.ru/lib/disk/2017/247.pdf>.
5. Ichak Adizes Institute, Santa Barbara, California, US A Estimating consultant engagement in the corporate lifecycle: study of the bias in South Eastern Europe / Journal of Sustainable Business and Management Solutions in Emerging Economies 2017/22 (2) – 12 p.

6.2. Дополнительная литература

1. Чуланова, О. Л. Кадровый консалтинг : учебник. – М.: ИНФРА-М, 2018 – 423 с.
2. Лапыгин, Ю. Н. Управленческий консалтинг: учебник. – М.: ИНФРА-М, – 2017, – 399 с.
3. Кован, С. Е. Антикризисный консалтинг : учебное пособие. – М.: Кнорус, 2018, – 411 с.
4. Алдакушева А.Б., Кремер М.И. Проблема кадрового консультирования в России // Интерактивная наука. Изд-во: Общество с ограниченной ответственностью «Центр научного сотрудничества «Интерактив плюс». –2017. – №5 (15) – С. 124-126

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Кибанов А.Я., Ивановская Л.В., Митрофанова Е.А. и др. Управление персоналом: теория и практика. Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала: учебно-практическое пособие / под ред. А.Я. Кибанова. – М.: Проспект, 2012. – 63 с.
2. Мелякова Е. Антикризисный консалтинг предприятий в России: тенденции развития и эффективные технологии / Е. Мелякова, Ф. Шамсутдинов // Проблемы теории и практики управления. – 2016. – № 1. – С. 97–105.
3. Савкин А. Д. Коучинг по-русски. От смелости желать к смелости быть / А.Д. Савкин, М.А. Данилова. – М. : Проспект, 2016. – 176 с.

6.4. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации (с гимном России). – М.: Проспект, 2015. – 32с.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (последняя редакция).
3. Приказ Минобрнауки России от 14 декабря 2015 г. № 1461 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата)».
4. Образовательный стандарт Академии по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденный приказом Ректора РАНХиГС от 19 августа 2016 г. № 01-4603.
5. Приказ Минтруда России от 06.10.2015 N 691н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом» (Зарегистрировано в Минюсте России 19.10.2015 N 39362).

6.5. Интернет-ресурсы

1. www.ilo.ru (сайт Международной организации труда)
2. <http://www.hrm.ru> (специализированный сайт для HR- менеджеров)
3. <http://www.personal-mix.ru> (научно-практический журнал «Персонал МИКС»)
4. www.uptp.ru (сайт журнала «Проблемы теории и практики управления»)
5. www.hro.ru/hrm (Онлайновый журнал «Управление персоналом»)
6. <http://www.top-personal.ru> / Журнал “Управление персоналом”
7. http://bigc.ru/publications/other/org_culture/ Статьи по управлению персоналом.
8. www.job.ru Российское “Интернет-агентство занятости”
9. <https://www.acjournal.ru/jour> Научно-практический рецензируемый журнал «Управленческое консультирование», РАНХиГС

6.6. Иные источники

1. Клопотовская П.В. Востребованность консалтинга в области управления персоналом / П.В. Клопотовская, Т.В. Лукьянова // Кадровик. – 2013. – № 8.– С. 124–132.
2. Красноженова Г.Ф., Симонин П.Б. Управление трудовыми ресурсами: учеб. пособие. – М.: ИФРА-М, 2014. – 158 с.
3. Синякова М.Г. Основы управленческого консультирования: учеб. пособие. – М: Феникс, 2015. – 397 с.
4. Колетвинова Е. Ю. Стратегическое управление персоналом. Краткий курс / Е.Ю. Колетвинова. – М. : Проспект, 2018. – 144 с.
5. Чуланова О.Л. Управленческое консультирование: учебное пособие. – 2 изд., испр. и доп. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 201 с. [Электронный ресурс znanium.com]
6. Чуланова О. Л. Методология исследования компетенций персонала организаций : монография / О.Л. Чуланова. – М. : ИНФРА-М, 2017. – 120 с. - (Научная мысль). – Библиогр.: с. 108-116.

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Для проведения занятий по дисциплине необходимо следующее материально-техническое обеспечение: учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы.

Программное обеспечение: Microsoft Windows 10 LTSC 1607, Microsoft Office Professional 2016.

Информационные справочные системы: Научная библиотека РАНХиГС. URL: <http://lib.ranepa.ru/>; Научная электронная библиотека eLibrary.ru. URL:

<http://elibrary.ru/defaultx.asp>; Национальная электронная библиотека. URL: www.nns.ru; Российская государственная библиотека. URL: www.rsl.ru; Российская национальная библиотека. URL: www.nnir.ru; Электронная библиотека Grebennikon. URL: <http://grebennikon.ru/>; Электронно-библиотечная система Издательства «Лань». URL: <http://e.lanbook.com>; Электронно-библиотечная система ЮПАЙТ. URL: <http://www.biblio-online.ru/>