

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Воронежский государственный технический университет»

**УТВЕРЖДАЮ**  
Декан факультета Баркалов С.А.  
«31» августа 2021 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**  
дисциплины

«Основы консалтинга»

**Направление подготовки** 38.03.03 Управление персоналом

**Профиль** Технологии управления персоналом

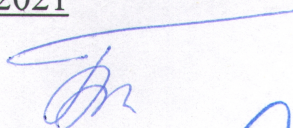
**Квалификация выпускника** бакалавр

**Нормативный период обучения** 4 года

**Форма обучения** очная

**Год начала подготовки** 2021

Автор программы



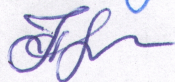
/Баутина Е.В./

Заведующий кафедрой  
Управления строительством



/Баркалов С.А. /

Руководитель ОПОП



/Калинина Н.Ю./

Воронеж 2021

## **1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **1.1. Цели дисциплины**

Целью освоения дисциплины является углубить теоретическую подготовку студентов и способствовать приобретению практических навыков проведения аналитической и экспертно-диагностической деятельности в трудовой сфере, системе управления персоналом.

### **1.2. Задачи освоения дисциплины**

-научить студентов:

- определять конкретные проблемы в деятельности предприятия и влияние системы управления персоналом на возможность их разрешения;
- формировать цели, задачи, выбирать методы, технологии и инструментарий исследований, разрабатывать программу аудита под его конкретные цели;
- проводить экспертную оценку, выявлять резервы наиболее рационального формирования и использования трудового потенциала предприятия;
- проводить аудит кадровых процессов по функциям управления персоналом, определять их эффективность;
- проводить аудит вознаграждений работников и разрабатывать комплекс мер по повышению их стимулирующей отдачи.

## **2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП**

Дисциплина «Основы консалтинга» относится к части блока Б1, формируемой участниками образовательных отношений.

## **3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Процесс изучения дисциплины «Основы консалтинга» направлен на формирование следующих компетенций:

УК-10 - Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности

ПК-1 - Способен применять на практике методы статистического и экономического анализа для проведения аудита и контроллинга персонала, оценки экономической и социальной эффективности мероприятий и проектов в области управления персоналом

ПК-2 - Способен вести учет и движение кадров, представлять документы по персоналу в государственные органы

<b>Компетенция</b>	<b>Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции</b>
УК-10	Знать основные экономические показатели деятельности субъектов микроэкономики

	Уметь рассчитывать основные финансовые показатели деятельности фирмы по управлению персоналом
	Владеть навыками принятия управленческих решений в экономике на микроуровне
ПК-1	Знать содержание и процедуры кадрового консалтинга и аудита;
	уметь выявлять потребности организации в кадровом консалтинге
	Владеть методами экономического и статистического анализа методами анализа рыночных рисков средствами обработки деловой информации
ПК-2	Знать показатели по труду (в том числе производительности труда)
	Уметь рассчитывать уровень производительности труда рассчитывать показатели аудита трудового потенциала
	Владеть приемами анализа профессионально-квалификационного состава работников

#### 4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины «Основы консалтинга» составляет 5 з.е.

Распределение трудоемкости дисциплины по видам занятий  
**очная форма обучения**

Виды учебной работы	Всего часов	Семестр
		ы 8
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	72	72
В том числе:		
Лекции	36	36
Практические занятия (ПЗ)	36	36
<b>Самостоятельная работа</b>	113	113
<b>Курсовая работа</b>	+	+
Часы на контроль	27	27
Виды промежуточной аттестации – ЭКЗАМЕН	+	+
Общая трудоемкость:		

академические часы	180	180
зач.ед.	5	5

## 5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

### 5.1 Содержание разделов дисциплины и распределение трудоемкости по видам занятий

#### очная форма обучения

№ п/п	Наименование темы	Содержание раздела	Лекц	Прак зан.	СРС	Всего, час
1	<b>Управленческий консалтинг в современном менеджменте</b>	Понятие консалтинга. Содержание и классификация консалтинговых услуг. Требования к профессиональным консультантам. Развитие мирового консалтинга. Особенности российского рынка консалтинговых услуг. Сущность и содержание кадрового консалтинга, его специфика. Методологические подходы к кадровому консалтингу. Динамика рынка HR-консалтинга. Применение кадрового консалтинга в различных условиях развития бизнеса, системы управления персоналом. Содержание и процедуры кадрового консалтинга. Методы кадрового консалтинга.	6	6	12	24
2	<b>Аудит персонала как современное направление диагностического исследования</b>	Аудит персонала как основной источник информации о состоянии кадровой работы. Понятие аудита персонала, классификация видов, этапы проведения. Методы диагностики и основной инструментарий исследований. Направления аудита персонала и их содержание. Уровни проведения аудита и его виды.	6	6	12	24
3	<b>Затраты на персонал. Бюджетирование и контроллинг</b>	Затраты на персонал: понятие, структура,	6	6	12	24

	<b>персонала.</b>	классификация, основные показатели анализа. Основные составляющие издержек на персонал. Классификация затрат на персонал. Перечень основных затрат и используемых ресурсов по функциям управления персоналом. Анализ и оптимизация затрат на персонал. Основные показатели, используемые при анализе издержек на рабочую силу. Издержки на профессиональное обучение как одна из основных составляющих общих издержек на рабочую силу. Задачи, решаемые при оптимизации затрат на персонал. Система рыночно ориентированных показателей затрат на персонал и показателей производительности труда. Направления оптимизации затрат на персонал. Методы оптимизации затрат на персонал. Бюджетирование в системе управления персоналом. Технология разработки бюджета расходов на персонал. Структура затрат и бюджетов по комплексным функциям управления персоналом.				
4	<b>Контроллинг в трудовой сфере</b>	Понятие, цель, основные задачи, функции контроллинга. Классификация видов контроллинга персонала. Стратегический, оперативный, количественный и качественный контроллинг. Формирование системы контроллинга персонала. Основные элементы системы контроллинга персонала.	6	6	12	24
5	<b>Аудит вознаграждений</b>	Понятие аудита вознаграждений, цель,	6	6	12	24

		задачи, модель аудита вознаграждений по уровням его проведения. Аудит вознаграждений на стратегическом уровне, основные направления, инструментарий анализа. Аудит вознаграждений на уровне управления, основные направления анализа, используемый инструментарий. Аудит вознаграждений на тактическом уровне, основные направления, инструментарий. Система учета показателей фонда вознаграждений				
6	<b>Аудит системы управления персоналом.</b>	Модель аудита системы управления персоналом. Оценка уровня развития системы управления персоналом. Аудит службы управления персоналом. Оценка эффективности системы управления персоналом.	6	6	12	24
<b>Итого</b>			<b>36</b>	<b>36</b>	<b>72</b>	<b>144</b>

## 5.2 Перечень лабораторных работ

Не предусмотрено учебным планом

## 6. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ РАБОТ

В соответствии с учебным планом освоение дисциплины предусматривает выполнение курсовой работы в 8 семестре для очной формы обучения.

### Примерная тематика курсовой работы:

1. Обзор деятельности кадровых консалтинговых фирм на рынке региона.
2. Аудит персонала на предприятии, проблемы и методика его проведения.
3. Оперативный аудит персонала на стратегическом уровне.
4. Оперативный аудит персонала на уровне функционального подразделения по УП.
5. Оперативный аудит персонала линейного управления.
6. Ситуационный аудит персонала на стратегическом уровне.
7. Ситуационный аудит персонала на уровне функционального подразделения по УП.
8. Ситуационный аудит персонала линейного управления.
9. Аудит трудового потенциала организации.
10. Аудит трудового потенциала службы управления персоналом

11. Анализ соответствия трудового потенциала производственным возможностям предприятия.
12. Аудит эффективности использования персонала на предприятии.
13. Аудит затрат на персонал.
14. Аудит затрат на профессиональное обучение персонала.
15. Анализ и развитие системы учета трудовых показателей на предприятии.
16. Аудит вознаграждений работников организации.
17. Аудит вознаграждений на стратегическом уровне.
18. Аудит системы вознаграждений и оценка ее стимулирующей отдачи.
19. Аудит структуры вознаграждений и определение ее рациональности.
20. Аудит регламентационного обеспечения системы вознаграждений работников организации.
21. Аудит системы учета показателей фонда вознаграждения работников.
22. Аудит системы управления персоналом.
23. Оценка уровня развития системы управления персоналом.
24. Аудит службы управления персоналом.
25. Аудит структурно-функционального обеспечения службы управления персоналом.
26. Аудит функционального взаимодействия линейных руководителей со службой управления персоналом.
27. Формирование и развитие системы контроллинга в трудовой сфере.

Задачи, решаемые при выполнении курсовой работы:

- выработка у студентов навыков самостоятельной работы с учебной, научной, периодической и справочной литературой;
- развитие у студентов аналитического мышления;
- обучение студентов методам практической работы в области кадрового консалтинга.

Выполнение курсовой работы предполагает консультационную помощь со стороны преподавателя и творческое развитие студентом темы и разделов курсовой работы.

## **7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

### **7.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания**

#### **7.1.1 Этап текущего контроля**

Результаты текущего контроля знаний и межсессионной аттестации оцениваются по следующей системе:

«аттестован»;

«не аттестован».

<b>Компетенция</b>	<b>Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции</b>	<b>Критерии оценивания</b>	<b>Аттестован</b>	<b>Не аттестован</b>
УК-10	Знать основные экономические показатели деятельности субъектов микроэкономики	наличие теоретических базовых знаний	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Уметь рассчитывать основные	самостоятельное выполнение	Выполнение работ в срок, предусмотрен	Невыполнение работ в срок, предусмотрен

	финансовые показатели деятельности фирмы по управлению персоналом	практических заданий	ый в рабочих программах	ый в рабочих программах
	Владеть навыками принятия управленческих решений в экономике на микроуровне	применение теоретических знаний к конкретному фактическому материалу	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ПК-1	Знать содержание и процедуры кадрового консалтинга и аудита;	наличие теоретических базовых знаний	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	уметь выявлять потребности организации в кадровом консалтинге	самостоятельное выполнение практических заданий	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Владеть методами экономического и статистического анализа методами анализа рыночных рисков средствами обработки деловой информации	применение теоретических знаний к конкретному фактическому материалу	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ПК-2	Знать показатели по труду (в том числе производительности труда)	наличие теоретических базовых знаний	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Уметь рассчитывать уровень производительности труда рассчитывать показатели аудита трудового потенциала	самостоятельное выполнение практических заданий	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Владеть приемами анализа профессионально-квалификационного состава работников	применение теоретических знаний к конкретному фактическому материалу	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах

### 7.1.2 Этап промежуточного контроля знаний

Результаты промежуточного контроля знаний оцениваются в 7 семестре для очной формы обучения по четырехбалльной системе:

- «отлично»;
- «хорошо»;
- «удовлетворительно»;
- «неудовлетворительно».

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции	Критерии оценивания	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неудовл.
-------------	---	---------------------	---------	--------	--------	----------



		<b>я</b>				
УК-10	Знать основные экономические показатели деятельности субъектов микроэкономики	Тест	Выполнение теста на 90-100%	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов
	Уметь рассчитывать основные финансовые показатели деятельности фирмы по управлению персоналом	Решение стандартных практических задач	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	Владеть навыками принятия управленческих решений в экономике на микроуровне	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
ПК-1	Знать содержание и процедуры кадрового консалтинга и аудита;	Тест	Выполнение теста на 90-100%	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов
	уметь определять трудовые показатели использовать результаты аудита для принятия управленческих решений	Решение стандартных практических задач	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	Владеть методами экономического и статистического анализа методами анализа рыночных рисков средствами обработки деловой информации	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
ПК-2	Уметь выявлять потребности организации в кадровом консалтинге	Тест	Выполнение теста на 90-100%	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов
	владеть навыками диагностики и выявления проблемных зон в	Решение стандартных	Задачи решены в полном	Продемонстрирован верный ход	Продемонстрирован верный ход	Задачи не решены

	трудовой сфере	практических задач	объеме и получены верные ответы	решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	решения в большинстве задач	
	Знать показатели по труду (в том числе производительности труда)	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены

## 7.2 Примерный перечень оценочных средств (типичные контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности)

### 7.2.1 Примерный перечень заданий для подготовки к тестированию

1. Вид интеллектуальной деятельности, целью которого является анализ проблем клиента и обоснование их эффективного решения в сфере управления — это...

- А. Менеджмент.
- Б. Управление персоналом.
- В. **Управленческий консалтинг.**
- Г. Маркетинг.
- Д. Кадровый консалтинг.

2. Управленческий консалтинг дает предприятию наибольший эффект в ситуации:

А. **Решение сложных нестандартных единовременных задач по адаптации предприятия к изменениям среды.**

- Б. Выполнение рутинных работ на высокопрофессиональном уровне.
- В. Выполнение работ, объем которых слишком мал для целесообразности содержания отдельного специалиста.

3. К качествам эффективного консультанта относят:

- А. **высокая трудоспособность;**
- Б. **коммуникабельность;**
- В. **адаптивность;**
- Г. **пунктуальность;**
- Д. авторитарность

4. Что из перечисленного относится к управленческому консалтингу?

- А. финансовый аудит;
- Б. **разработка миссии и стратегии компании;**
- В. тренинг командообразования;
- Г. консультация юриста.

5. К внутреннему консалтингу относятся:

- А. Заключение договора подряда о реализации отдельного проекта с консалтинговой фирмой.
- Б. Заключение договора подряда на абонентское обслуживание с консалтинговой фирмой.
- В. **Заключение трудового договора с консультантом-специалистом по организационной психологии.**
- Г. Заключение трудового договора с бизнес-тренером.

6. В каком из направлений аудита персонала проводится диагностика осуществляемых

кадровых процессов:

- Организационный аудит
- Технологический аудит социальный аудит
- Правовой аудит
- Экономический аудит

7. Аудит, проводимый сотрудниками предприятия, относится к:

- Внутреннему
- Внешнему
- Смешанному
- Комплексному

8. Аудит отдельного объекта — это:

- Полный аудит
- Локальный аудит
- Тематический аудит
- Локально-тематический аудит

9. Аудит, проводимый по распоряжению руководства — это:

- Систематический аудит
- Панельный аудит
- Специальный аудит
- Текущий аудит

10. В каком из направлений аудита персонала проводится диагностика мотивации работников:

- Организационный аудит
- Технологический аудит социальный аудит
- Правовой аудит
- Экономический аудит

### **7.2.2 Примерный перечень заданий для решения стандартных задач**

1. Какой аудит дает более объективную и достоверную информацию:

- Внутренний
- Внешний
- Оперативный
- Панельный

2. К какому уровню проведения аудита относится определение рациональности взаимодействия между руководителями и работниками службы управления персоналом:

- Уровень линейного руководства
- Уровень функционального подразделения
- Стратегический (корпоративный) уровень
- Оперативный уровень

3. Какой из указанных методов анализа, используемых в аудите персонала, позволяет изучить СУП и составляющие ее элементы, а также их взаимодействие:

- Параметрический анализ
- Функционально-стоимостной анализ
- Метод структуризации целей
- Метод динамического анализа
- Системный анализ

4. Аудиторское заключение, включающее информацию только о качестве исполнения функций по управлению персоналом, адресуется: – Линейным менеджерам

- Менеджеру по управлению персоналом
- Специалистам по управлению персоналом

- Директору предприятия
- 5. Какой показатель отражает масштабы профессионального обучения на предприятии
  - Доля работников, прошедших профессиональное обучение в течение периода
  - Доля часов, затраченных на профессиональное обучение, в общем балансе времени организации
    - Среднее число часов профессионального обучения на одного обученного
    - Доля издержек на профобучение в объеме реализации
- 6. Отметьте направление, не входящее в аудит персонала:
  - Социальный аудит
  - Технологический аудит
  - Организационный аудит
  - Финансовый аудит
  - Экономический аудит
  - Правовой аудит
- 7. Общая величина издержек на профессиональное обучение кроме прямых и косвенных расходов включает:
  - Затраты на обучение, оплату семинаров, учебных материалов
  - Командировочные и транспортные расходы
  - Потерянную производительность, связанную с отсутствием работников
  - Издержки на составление обучающих программ
  - Общие издержки на рабочую силу
    - Издержки на одного сотрудника
    - Издержки на один производительный час
    - Издержки на рабочую силу в объеме реализации

### **7.2.3 Примерный перечень заданий для решения прикладных задач**

1. Определить эффективность затрат на управление персоналом (*на примере...*)
2. Провести анализ профессионально-квалификационного состава работников (*на примере...*)
3. Оценить экономическую и социальную эффективность проекта (*на примере...*)
4. Провести анализ затрат на персонал (*на примере...*) и предложить методы их оптимизации.
5. Сформировать бюджет расходов на персонал (*на примере...*)
6. Выявить потребность в диагностике (*на примере...*) и предложить варианты ее проведения.
7. Основываясь на результатах аудита (*на примере...*) предложить управленческое решение выявленной проблемы.
8. Оценить рыночные риски (*на примере...*)
9. Рассчитать профессионально-квалификационные показатели состава работников (*на примере...*)
10. Определить уровень производительности труда (*на примере...*)

### **7.2.4 Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету**

1. Общее понятие кадрового консалтинга и аудита его значение, цель и задачи.
2. Тенденции развития кадрового консалтинга в России.
3. Профессиональные стандарты кадрового консалтинга.
4. Понятие, цель и задачи аудита персонала. Связь и различия с понятиями: анализ, консультирование, аудиторская деятельность, ревизия, контроль.
5. Классификация видов аудита.
6. Направления аудита персонала и их содержание.

7. Этапы проведения аудита персонала, их содержание.
8. Стратегический, линейный, функциональный уровни проведения аудита.
9. Комплексный, ситуационный, оперативный аудит персонала: содержание, основные направления анализа.
10. Применяемые методы анализа и инструментарий проведения аудита персонала.
11. Аудиторское заключение, его структура и адресность.
12. Затраты на персонал – важнейший трудовой показатель. Понятие, структура, классификация.
13. Постоянные и переменные, прямые и косвенные затраты, группы затрат по степени их регулирования. Центры ответственности.
14. Структура затрат на персонал, основные показатели, используемые в аудите затрат на персонал.
15. Аудит затрат на профессиональное обучение. Структура затрат, абсолютные и относительные показатели, необходимые для анализа.
16. Аудит затрат по функциям управления персоналом.
17. Аудит затрат на функционирование службы управления персоналом.
18. Понятие трудового потенциала отдельного работника и организации.
19. Содержание моделей, отражающих степень соответствия трудового потенциала фактическому уровню его использования и требованиям производства.
20. Оценка стоимости трудового потенциала
21. Определение рентабельности персонала.
22. Аудит персонала на основе анализа трудовых показателей: значение, цели, задачи, направления анализа.
23. Анализ движения кадров, влияние на экономическое состояние организации.
24. Оценка социально-демографических характеристик персонала, использование результатов при формировании кадровой политики.
25. Аудит качественных характеристик персонала.
26. Аудит использования рабочего времени организации: цели, задачи, направления анализа, основные показатели.
27. Аудит производительности труда: цели, задачи, основные направления и показатели.
28. Сущность, цели и задачи аудита системы вознаграждения работников.
29. Система вознаграждений в организации, ее структура, направления анализа.
30. Аудит системы управления персоналом.
31. Оценка уровня развития системы управления персоналом.
32. Аудит службы управления персоналом.
33. Оценка эффективности системы управления персоналом.

### **7.2.5 Примерный перечень вопросов для подготовки к экзамену**

Не предусмотрено учебным планом

### **7.2.6. Методика выставления оценки при проведении промежуточной аттестации**

Экзамен проводится по билетам, каждый из которых содержит 2 вопроса и задачу.

Каждый ответ на вопрос и решение задачи оценивается по 5-балльной шкале.

Максимальное количество баллов – 15.

1. Оценка «Неудовлетворительно» ставится в случае, если студент набрал менее 5 баллов.
2. Оценка «Удовлетворительно» ставится в случае, если студент набрал от 5 до 10 баллов
3. Оценка «Хорошо» ставится в случае, если студент набрал от 11 до 14 баллов.
4. Оценка «Отлично» ставится, если студент набрал 15 баллов

### **7.2.7 Паспорт оценочных материалов**

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1	Управленческий консалтинг и аудит в современном менеджменте	УК-10, ПК-1, ПК-2,	Тест, контрольная работа, защита лабораторных работ, защита реферата, требования к курсовому проекту....
2	Аудит персонала как современное направление диагностического исследования	УК-10, ПК-1, ПК-2,	Тест, контрольная работа, защита лабораторных работ, защита реферата, требования к курсовому проекту....
3	Затраты на персонал. Бюджетирование и контроллинг персонала.	УК-10, ПК-1, ПК-2,	Тест, практические задания, защита курсовой работы, экзаменационные вопросы
4	Контроллинг в трудовой сфере	УК-10, ПК-1, ПК-2,	Тест, практические задания, защита курсовой работы, экзаменационные вопросы
5	Аудит вознаграждений	УК-10, ПК-1, ПК-2,	Тест, практические задания, защита курсовой работы, экзаменационные вопросы
6	Аудит системы управления персоналом.	УК-10, ПК-1, ПК-2,	Тест, практические задания, защита курсовой работы, экзаменационные вопросы

### **7.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности**

Тестирование осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных тест-заданий на бумажном носителе. Время тестирования 30 мин. Затем осуществляется проверка теста экзаменатором и выставляется оценка согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Решение стандартных задач осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных задач на бумажном носителе. Время решения задач 30 мин. Затем осуществляется проверка решения задач экзаменатором и выставляется оценка, согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Решение прикладных задач осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных задач на бумажном носителе. Время решения задач 30 мин. Затем осуществляется проверка решения задач экзаменатором и выставляется оценка, согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Защита курсовой работы, курсового проекта или отчета по всем видам практик осуществляется согласно требованиям, предъявляемым к работе, описанным в методических материалах. Примерное время защиты на одного студента составляет 20 мин.

## **8 УЧЕБНО МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ)**

### **8.1 Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

1. Кургаева, Ж. Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебно-методическое пособие / Ж. Ю. Кургаева. — Казань : Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2017. — 96 с. — ISBN 978-5-7882-2161-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/79298.html> . — Режим доступа: для авторизир. пользователей

2. Одегов, Юрий Геннадьевич. Управление персоналом: Оценка эффективности : Учеб. пособие / Рос. экон. акад. им. Г.В.Плеханова. - М. : Экзамен, 2002. - 255 с.

3. Шестакова, Е. В. Планирование кадров : учебное пособие / Е. В. Шестакова. — Оренбург : Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2009. — 168 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/30073.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей.

4. Управление персоналом : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом» / П. Э. Шлендер, В. В. Лукашевич, В. Д. Мостова [и др.] ; под редакцией П. Э. Шлендер. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 319 с. — ISBN 5-238-00909-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/71073.html> . — Режим доступа: для авторизир. пользователей

**8.2 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень лицензионного программного обеспечения, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем:**  
WIN HOME 10 32-bit/64-bit All Lng PK Lic Online DwnLd NR

1. P7-Офис.Профессиональный (Десктопная версия);

2. Windows Pro Dev UpLic A Each Academic Non-Specific Professional;
3. Office Std Dev SL A Each Academic Non-Specific Standard;
4. Windows Server Std Core 16 SL A Each Academic Non-Specific Standard
5. 1С:Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях. Электронная поставка
6. Kaspersky Internet Security Multi-Device Russian Edition. 3-Device 1 year Base Box; Win Pro 10 32-bit/64-bit Russian Russia Only USB
7. СПС Консультант Бюджетные организации: Версия Проф Специальный\_выпуск

#### **Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:**

1. Журнал «Управление персоналом» <http://www.top-personal.ru>
2. Технологии корпоративного управления <http://www.iteam.ru>
3. Электронная библиотека <http://www.bibliotekar.ru/>
4. Сайт сообщества HR-менеджеров <http://www.hr-portal.ru/>
5. 7HR-management <http://hrm.ru/>
6. HR-портал . <http://www.hr-portal.ru/>
7. Кадровый портал Национального союза кадровиков <http://www.kadrovik.ru/>
8. Секрет фирмы <http://www.kommersant.ru/sf/>
9. Административно-управленческий портал <http://www.aup.ru/>
10. «Кадры предприятия» - журнал <http://www.dis.ru/kp/>

### **9 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА**

1. Учебные аудитории для проведения учебных занятий, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения:
  - комплект учебной мебели: рабочее место преподавателя (стол, стул); рабочие места обучающихся (столы, стулья);
  - персональные компьютеры с установленным ПО, подключенные к сети Интернет;
  - проектор;
  - коммутатор;
  - рабочее место мобильное;
  - доска интерактивная.
2. Библиотечный зал и аудитории для самостоятельной работы обучающихся, оснащенные персональными компьютерами с установленным ПО, подключенные к сети Интернет и обеспечивающие доступ к ЭИОС ВГТУ «MOODLE».

### **10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

По дисциплине «Основы консалтинга» читаются лекции, проводятся практические занятия.



Основой изучения дисциплины являются лекции, на которых излагаются наиболее существенные и трудные вопросы, а также вопросы, не нашедшие отражения в учебной литературе.

Практические занятия направлены на приобретение практических навыков расчета показателей эффективности системы управления персоналом. Занятия проводятся путем решения конкретных задач в аудитории.

Большое значение по закреплению и совершенствованию знаний имеет самостоятельная работа студентов. Информацию о всех видах самостоятельной работы студенты получают на занятиях.

Освоение дисциплины оценивается на экзамене.

Вид учебных занятий	Деятельность студента (особенности деятельности студента инвалида и лица с ОВЗ, при наличии таких обучающихся)
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначение вопросов, терминов, материала, которые вызывают трудности, поиск ответов в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на лекции или на практическом занятии.
Практические занятия	Конспектирование рекомендуемых источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы. Изучение корпоративных сайтов ведущих российских компаний, HR-сообществ, научных публикаций.
Подготовка к экзамену	При подготовке к зачету необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и решение задач на практических занятиях.

## ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

№ п/п	Перечень вносимых изменений	Дата внесения изменений	Подпись заведующего кафедрой, ответственной за реализацию ОПОП
----------	-----------------------------	-------------------------------	--