

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
Воронежский государственный архитектурно-строительный университет

УТВЕРЖДАЮ

Директор института экономики, менеджмента
и информационных технологий

С.А. Баркалов

«1» 09 2015 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины

«Основы управленческого консультирования»

Направление подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Профиль (Специализация) «нет»

Квалификация (степень) выпускника Бакалавр

Нормативный срок обучения 4

Форма обучения очная

Автор программы к.э.н., доцент Агафонова М.С.

Программа обсуждена на заседании кафедры управления строительством

31 08 2015 года Протокол № 1

Зав. кафедрой д.т.н., проф. С.А. Баркалов

Воронеж 2015

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цель дисциплины

Целью преподавания дисциплины «Основы управленческого консультирования» – является овладение студентами теоретическими основами и практическими знаниями по решению проблем, связанных с организацией управленческого консультирования деятельности предприятий в современных условиях, а также рассмотрение теоретических и практических подходов в работе бизнес-консультантов, проверенных на практике инструментов и методов работы с организацией клиента.

1.2. Задачи освоения дисциплины

- изучить теоретические основы управленческого консультирования;
- углубить теоретические, методические и практические знания по вопросам анализа проблем клиентов и выявления оптимальных путей их решения;
- определить потребность и формы управленческого консультирования;
- усвоить методологию и организацию консультирования;
- исследовать внутренний и внешний консалтинг;
- ознакомиться с процессом организации деятельности консультационной организации;
- изучить требования к образованию и опыту профессиональной деятельности консультанта;
- выявить экономические факторы консультационной деятельности;
- выработать навыки по проведению практических исследований, анализа проблемных ситуаций, по разработке предложений и рекомендаций, повышающих эффективность управленческой деятельности.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО

Дисциплина «Основы управленческого консультирования» (Б3.Б.14) относится к базовой части (Б.3.Б) «Профессионального цикла»

Изучение дисциплины требует основных знаний, умений и компетенций студента по курсам: «Основы теории управления», «Основы управления персоналом», «Экономика управления персоналом».

Дисциплина «Основы управленческого консультирования» призвана сформировать широкий мировоззренческий горизонт будущего специалиста, а также заложить методологические основы и послужить теоретической базой для дальнейшего получения глубоких знаний по другим предметам профессионального цикла, таких как «Инновационный менеджмент в управлении персоналом», «Управление персоналом организации», «Организационное поведение», «Управление социальным развитием персонала».

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

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

общекультурные компетенции (ОК):

- способностью находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готов нести ответственность за их результаты (ОК-9)

профессиональные компетенции (ПК):

- владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению (ПК-40);
- владением навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с персоналом (ПК-48);
- способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений (ПК-58);
- знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике (ПК-60);
- способностью провести исследования по всему кругу вопросов своей профессиональной области и проанализировать их результаты в контексте целей и задач своей организации (ПК-63);
- знанием основ организационного проектирования системы и процессов управления персоналом, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования (ПК-73);
- способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию проектов в области управления персоналом (ПК-74);
- знанием основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом и готовностью использовать их на практике (ПК-76);
- способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, способностью преодолевать локальное сопротивление изменениям (ПК-78).

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать:

- основы проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике (ПК-60);
- основ организационного проектирования системы и процессов управления персоналом, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования (ПК-73);
- основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом и готовностью использовать их на практике (ПК-76).

Уметь:

- находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готов нести ответственность за их результаты (ОК-9)
- проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений (ПК-58);
- провести исследования по всему кругу вопросов своей профессиональной области и проанализировать их результаты в контексте целей и задач своей организации (ПК-63);
- вносить вклад в планирование, создание и реализацию проектов в области управления персоналом (ПК-74).

Владеть:

- навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению (ПК-40);
- навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с персоналом (ПК-48);

– способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, способностью преодолевать локальное сопротивление изменениям (ПК-78).

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов (из них: 48 часа аудиторной нагрузки – 24 часа лекции, 24 часа практические занятия; 33 часа – самостоятельной работы).

Она рассчитана на изучение в течение одного семестра (8), включает лекционные, практические занятия и самостоятельную работу студентов.

Для контроля уровня сформированности компетенций, качества знаний, умений и навыков, стимулирования самостоятельной работы студентов применяется рейтинговая система оценки уровня освоения учебной дисциплины.

Содержание дисциплины «Основы управленческого консультирования» разделено на двенадцать тематических модулей, по окончании изучения которых осуществляется текущий контроль усвоения учебного материала. В течение семестра проводятся модульно-рейтинговые мероприятия, в том числе и в форме компьютерного тестирования для проверки самостоятельной работы студентов.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры			
		8			
Аудиторные занятия (всего)	48/-	48/-			
В том числе:					
Лекции	24/-	24/-			
Практические занятия (ПЗ)	24/-	24/-			
Лабораторные работы (ЛР)	-/-	-/-			
Самостоятельная работа (всего)	33/-	33/-			
В том числе:					
Курсовой проект	-/-	-/-			
Контрольная работа	-/-	-/-			
Вид промежуточной аттестации (экзамен)	27/-	27/-			
Общая трудоемкость	час	108	108		
	зач. Ед.	3	3		

Примечание: здесь и далее числитель – очная/знаменатель – заочная формы обучения.

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1	Становление и развитие управленческого консалтинга. Предмет и метод управленческого консультирования	Возникновение управленческого консалтинга. Управленческий консалтинг сегодня. Структура услуг в современном консалтинге и тенденции его развития. Предмет, основные цели, задачи и содержание дисциплины, ее место, роль и значение для данного профиля. Понятие консультационной деятельности и консультационной услуги. Понятие консультационной деятельности и консультац

		онной услуги. Виды консультационных услуг Характерные черты управленческого консультирования и основные этапы его развития. Классификация методов консультирования. Методы работы консультантов во время осуществления консультационного проекта.
2	Субъекты и объекты консультирования. Виды и формы консультирования.	Субъекты и объекты консультирования. Экспертное консультирование. Процессное консультирование (консультирование по процессу). Обучающее консультирование. Типология управленческого консультирования.
3	Процесс управленческого консультирования. Управление консалтинговым проектом	Понятие процесса управленческого консультирования. Организация процессов управленческого консультирования и их характеристика. Стадии и этапы процесса консультирования. Предпроектная стадия консалтингового процесса. Проектная стадия: диагностика, разработка решений, внедрение решений. Послепроектная стадия. Структура и стадии осуществления консалтингового проекта.
4	Выбор консультационной организации	Виды консультационных организаций. Внешние и внутренние консультационные организации. Ассоциации консультантов. Сертификация и лицензирование консультационной деятельности. Алгоритм поиска консультационной организации. Техническое задание консультанту. Анализ предложений консультантов.
5	Оформление консультант-клиентского сотрудничества	Формы, структура и содержание договоров на консультационные услуги. Принципы организации консультант-клиентских отношений. Характеристика экспертного, диагностического, обучающего и интегративного консультирования, организация выполнения консультационных работ. Содержание завершающего консультационного отчета.
6	Управление консалтинговыми организациями.	Создание консультационной организации. Экономика и стратегия консультационной организации. Типы организационных структур консультационных организаций. Экономическая основа бизнеса консалтинговых фирм. Клиент и консалтинговая фирма. Консультант и консалтинговая фирма. Клиент и консультант.
7	Структурирование консалтинговых организаций.	Правовые формы консалтингового бизнеса. Организационные структуры управленческого консалтинга и их характеристика. Характеристика отдельных подразделений консалтинговой фирмы. Подбор, обучение и оплата труда консультационной организации. Аудит, мониторинг и контроль за деятельностью консультационной организации.
8	Консалтинг как элемент инфраструктуры профессиональной поддержки	Определение консалтинга. Функциональные потребности современного бизнеса и управленческий консалтинг. Профессиональные услуги по экономике и управлению и

	бизнеса.	управленческий консалтинг. Специфика работы консультантов и виды консультационной деятельности. Классификация консалтинговых организаций и услуг. Качество консалтинговых услуг. Ценообразование на консалтинговые услуги. Современная инфраструктура регулирования и саморегулирования консалтинговых услуг.
9	Методы тестирования, тренинга и проведения деловых игр	Классификация деловых игр. Особенности тренингов. Методы и виды тестирования.
10	Финансовые основы управленческого консалтинга	Факторы прибыльности консалтинговой компании. Себестоимость консалтинговых услуг. Ценовая политика. Формы оплаты консалтинговых услуг.
11	Методы активизации творческого мышления	Метод мозговой атаки. Метод Дельфи. Экспертный прогноз (оценка тенденций ожидаемого развития). Экспертная классификация (определение принадлежности элементов исследуемого множества каким-либо классам). Генерирование альтернатив (поиск нестандартных решений). Определение рейтинга (оценка сравнительной предпочтительности).
12	Оценка результатов консультирования	Направления консультирования. Эффективность и качество консультирования. Краткая характеристика деловых услуг. Результаты пилотных исследований рынка консультационных услуг .

5.2 Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

№ п/п	Наименование обеспечиваемых (последующих) дисциплин	№ № разделов данной дисциплины, необходимых для изучения обеспечиваемых (последующих) дисциплин											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.	Этика деловых отношений	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
2	Управление персоналом организации	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
3	Управление проектами	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
4	Управление социальным развитием персонала	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+

5.3. Разделы дисциплин и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекц.	Практ. Зан.	Лаб. Зан.	СРС	Все-го час.
1.	Становление и развитие управленческого консалтинга. Предмет и метод управленческого консультирования	1	1		2	4
2.	Субъекты и объекты консультирования. Виды и формы консультирования.	2	2		2	6
3.	Процесс управленческого консультирования. Управление консалтинговым	3	3		2	8

	проектом					
4.	Выбор консультационной организации	1	1		3	5
5.	Оформление консультант-клиенского сотрудничества	1	1		2	4
6.	Управление консалтинговыми организациями	2	2		2	6
7.	Структурирование консалтинговых организаций	2	2		2	6
8.	Консалтинг как элемент инфраструктуры профессиональной поддержки бизнеса	2	2		2	6
9.	Методы тестирования, тренинга и проведения деловых игр	2	2		3	7
10.	Финансовые основы управленческого консалтинга	2	2		4	8
11.	Методы активизации творческого мышления	4	4		5	13
12.	Оценка результатов консультирования	2	2		4	8

6. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ ПРОЕКТОВ, КУРСОВЫХ РАБОТ.

Не предусмотрены

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.

№	Компетенция (общекультурная – ОК; профессиональная - ПК)	Форма контроля	семестр
1	способностью находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готов нести ответственность за их результаты (ОК-9)	Устный опрос (УО) Контрольная работа (КР) Зачет	8
2	владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению (ПК-40);	Устный опрос (УО) Самостоятельная работа (СРС) Зачет	8
3	владением навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с персоналом (ПК-48);	Устный опрос (УО) Тестирование (Т) Зачет	8
4	способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для	Устный опрос (УО) Контрольная работа (КР) Самостоятельная работа (СРС) Зачет	8

	принятия управленческих решений (ПК-58);		
5	знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике (ПК-60);	Устный опрос (УО) Контрольная работа (КР) Зачет	8
6	способностью провести исследования по всему кругу вопросов своей профессиональной области и проанализировать их результаты в контексте целей и задач своей организации (ПК-63);	Устный опрос (УО) Контрольная работа (КР) Самостоятельная работа (СРС) Зачет	8
7	знанием основ организационного проектирования системы и процессов управления персоналом, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования (ПК-73);		
8	способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию проектов в области управления персоналом (ПК-74)	Устный опрос (УО) Контрольная работа (КР) Тестирование (Т) Самостоятельная работа (СРС) Зачет	8
9	знанием основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом и готовностью использовать их на практике (ПК-76);	Устный опрос (УО) Контрольная работа (КР) Самостоятельная работа (СРС) Зачет	8
10	способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, способностью преодолевать локальное сопротивление изменениям (ПК-78).	Устный опрос (УО) Контрольная работа (КР) Зачет	8

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

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Форма контроля			
		УО	КР	СРС	Зачет
Знает	основы проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике (ПК-60);	+	+	+	+

	<p>основ организационного проектирования системы и процессов управления персоналом, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования (ПК-73);</p> <p>основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом и готовностью использовать их на практике (ПК-76).</p>				
Умеет	<p>находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готов нести ответственность за их результаты (ОК-9)</p> <p>проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений (ПК-58);</p> <p>провести исследования по всему кругу вопросов своей профессиональной области и проанализировать их результаты в контексте целей и задач своей организации (ПК-63);</p> <p>вносить вклад в планирование, создание и реализацию проектов в области управления персоналом (ПК-74).</p>	+	+	+	+
Владеет	<p>навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению (ПК-40);</p> <p>навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с персоналом (ПК-48);</p> <p>способностью участвовать в реализации программы органи-</p>	+	+	+	+

	зационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, способностью преодолевать локальное сопротивление изменениям (ПК-78).				
--	--	--	--	--	--

Устанавливается 3 уровня освоения компетенции: 1) минимальный; 2) средний; 3) высокий. В пределах каждого уровня для всех дисциплин баллами оцениваются уровни сформированности элементов компетенции, а внутри каждого элемента - виды оценочных средств.

Общая оценка уровня освоения компетенции формируется суммированием баллов за ее элементы.

Критериями и показателями оценивания компетенций на различных этапах формирования компетенций являются:

- знание терминов, понятий, категорий, концепций и теорий по дисциплине;
- понимание связей между теорией и практикой;
- сформированность аналитических способностей в процессе изучения дисциплины;
- знание специальной литературы по дисциплине.

Шкала оценивания компетенций на различных этапах их формирования включает следующие критерии:

- полное соответствие;
- частичное соответствие;
- несоответствие.

7.2.1. Этап текущего контроля знаний

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
Знает	основы проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике (ПК-60); основ организационного проектирования системы и процессов управления персоналом, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования (ПК-73); основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом и готовностью использовать их на практике (ПК-76).	отлично	Полное посещение лекционных и практических занятий. Выполненные СРС на оценки «отлично». УО,Т и КР на «отлично»
Умеет	находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готов нести ответственность за их результаты (ОК-9) проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений (ПК-58);		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	<p>провести исследования по всему кругу вопросов своей профессиональной области и проанализировать их результаты в контексте целей и задач своей организации (ПК-63);</p> <p>вносить вклад в планирование, создание и реализацию проектов в области управления персоналом (ПК-74).</p>		
Владеет	<p>навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению (ПК-40);</p> <p>навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с персоналом (ПК-48);</p> <p>способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, способностью преодолевать локальное сопротивление изменениям (ПК-78).</p>		
Знает	<p>основы проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике (ПК-60);</p> <p>основ организационного проектирования системы и процессов управления персоналом, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования (ПК-73);</p> <p>основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом и готовностью использовать их на практике (ПК-76).</p>		
Умеет	<p>находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готов нести ответственность за их результаты (ОК-9)</p> <p>проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений (ПК-58);</p> <p>провести исследования по всему кругу вопросов своей профессиональной области и проанализировать их результаты в контексте целей и задач своей организации (ПК-63);</p> <p>вносить вклад в планирование, создание и ре-</p>	хорошо	<p>Полное или частичное посещение лекционных и практических занятий. Выполненные СРС на оценки «хорошо». УО и КР на оценки «хорошо».</p>

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	лизацию проектов в области управления персоналом (ПК-74).		
Владеет	<p>навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению (ПК-40);</p> <p>навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с персоналом (ПК-48);</p> <p>способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, способностью преодолевать локальное сопротивление изменениям (ПК-78).</p>		
Знает	<p>основы проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике (ПК-60);</p> <p>основ организационного проектирования системы и процессов управления персоналом, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования (ПК-73);</p> <p>основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом и готовностью использовать их на практике (ПК-76).</p>		
Умеет	<p>находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готов нести ответственность за их результаты (ОК-9)</p> <p>проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений (ПК-58);</p> <p>провести исследования по всему кругу вопросов своей профессиональной области и проанализировать их результаты в контексте целей и задач своей организации (ПК-63);</p> <p>вносить вклад в планирование, создание и реализацию проектов в области управления персоналом (ПК-74).</p>	удовлетворительно	Частичное посещение лекционных и практических занятий. Удовлетворительное выполненные СРС и Т.
Владеет	навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	<p>ду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению (ПК-40);</p> <p>навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с персоналом (ПК-48);</p> <p>способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, способностью преодолевать локальное сопротивление изменениям (ПК-78).</p>		
Знает	<p>основы проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике (ПК-60);</p> <p>основ организационного проектирования системы и процессов управления персоналом, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования (ПК-73);</p> <p>основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом и готовностью использовать их на практике (ПК-76).</p>		
Умеет	<p>находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готов нести ответственность за их результаты (ОК-9)</p> <p>проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений (ПК-58);</p> <p>провести исследования по всему кругу вопросов своей профессиональной области и проанализировать их результаты в контексте целей и задач своей организации (ПК-63);</p> <p>вносить вклад в планирование, создание и реализацию проектов в области управления персоналом (ПК-74).</p>	неудовлетворительно	<p>Частичное посещение лекционных и практических занятий. Неудовлетворительно выполненные СРС и Т. Невыполнение КР. Устные опросы – «неудовлетворительно»</p>
Владеет	<p>навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению (ПК-40);</p> <p>навыками сбора информации для анализа рынка</p>		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с персоналом (ПК-48); способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, способностью преодолевать локальное сопротивление изменениям (ПК-78).		
Знает	основы проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике (ПК-60); основ организационного проектирования системы и процессов управления персоналом, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования (ПК-73); основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом и готовностью использовать их на практике (ПК-76).		
Умеет	находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готов нести ответственность за их результаты (ОК-9) проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений (ПК-58); провести исследования по всему кругу вопросов своей профессиональной области и проанализировать их результаты в контексте целей и задач своей организации (ПК-63); вносить вклад в планирование, создание и реализацию проектов в области управления персоналом (ПК-74).	не аттестован	Непосещение лекционных и практических занятий. Невыполненные СРС,Т и КР.
Владеет	навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению (ПК-40); навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с персоналом (ПК-48); способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	задач управления персоналом, способностью преодолевать локальное сопротивление изменениям (ПК-78).		

7.2.2 Шкалы оценки результатов

Качество освоения дисциплины	Уровневая шкала	Процентная шкала	Отметка в системе «зачтено-незачтено»	Средняя итоговая оценка
100 - 90%	высокий	81-100 %	зачтено	4,6-5
89 - 66%	средний	61-80 %	зачтено	3,6-4,5
65 - 50%	средний	61-80 %	зачтено	2,6-3,5
меньше 50%	ниже среднего	0-40 %	не зачтено	2-2,5

7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и(или) опыта деятельности.

7.3.1. Примерная тематика РГР

Не предусмотрены

7.3.2. Примерная тематика и содержание КР

1. Возникновение и современное состояние консалтинга в России и в мире.
2. Особенности и перспективы развития консалтинга в России.
3. Различия российской и западной школ консультирования.
4. Современные российские технологии консультирования.
5. Моделирование консалтингового процесса.
6. Консультирование в различных областях менеджмента.
7. Консультирование в области стратегического планирования и управления.
8. Консультирование в области управления маркетингом.
9. Консультирование в области финансового управления.
10. Консультирование в области организационных структур управления и процессов принятия решений.
11. Консультирование в области бухгалтерского учета.
12. Консультирование в области управления персоналом.
13. Консультирование в области организации производства.
14. Консультирование в области информационных технологий.
15. Консультирование в области корпоративных структур.
16. Консультирование в области экологии.
17. Консультирование по организации малого бизнеса.
18. Консультирование по вопросам управления изменениями и сопротивлению изменениям.
19. Стратегическое планирование деятельности консалтинговой фирмы.
20. Методы ценообразования в консалтинговом бизнесе.
21. Эффективные коммуникации в консалтинге.
22. Качество консалтинговых услуг и его измерение.
23. Система мотивации в консалтинговом бизнесе.
24. Роль маркетинга в развитии консалтингового бизнеса.
25. Консалтинг в управлении государственным сектором.

7.3.3. Темы СРС

Тема 1. *Анализ предложений консультационных фирм.*

Вопросы к теме:

1. Структура и содержание технического и финансового предложений.
2. Оценка предложений
3. Цена консультационной услуги.
4. Методы ценообразования и формы оплаты труда консультантов.

Тема 2. *Профессиональные консультанты. Причины и основания для обращения к консультантам.*

Вопросы к теме:

1. С какими управленческими дисциплинами имеет пересечение «Управленческое консультирование»?
2. В чем состоит специфика, тенденции и основные направления развития консалтинга в России?
3. На основании каких критериев формируется профессионализм различных видов управленческих консультантов?

Тема 3. *Выбор консультационной фирмы (консультанта).*

Вопросы к теме:

1. Проблемы и принципы взаимоотношения «консультант – клиент» в рамках современного консалтинга.
2. В чем состоит специфика управленческого консультирования корпоративной организации?
3. Сформулируйте различные проблемы функционирования внутреннего управленческого консультанта.

Тема 4. *Поиск консультационной фирмы (консультанта).*

Вопросы к теме:

1. В чем состоит специфика управленческого консультирования малого предпринимательства?
2. Пути и методы совершенствования управления организацией на основе внутреннего консультирования.
3. Групповое и индивидуальное консультирование: преимущества и недостатки.

Тема 5. *Анализ предложений консультационных фирм.*

Вопросы к теме:

1. Назовите основные проблемы при формировании системы оплаты управленческих консультантов.
2. В чем состоит специфика поиска консалтинговой фирмы для корпоративных организаций?
3. Анализ предложений российских консалтинговых фирм: региональный аспект.

Тема 6. *Принципы организации отношений между клиентом и консультантом.*

Вопросы к теме:

1. В чем состоят социально – психологические проблемы «консультантско – клиентских» отношений?
2. В каких сферах наиболее распространено экспертное консультирование?
3. Назовите основные консультационные модели?

Тема 7. *Процесс консультирования и организация выполнения работ.*

Вопросы к теме:

1. Проблемы этапа проведения организационной диагностики.
2. Проблемы этапа внедрения разработанных консалтинговых рекомендаций.
3. Проблемы этапа завершения консалтинговых услуг.

Тема 8. *Контроль за ходом реализации консультационного проекта.*

Вопросы к теме:

1. Проблемы этапа контроля реализации консалтинговых услуг.
2. Роль управленческого консультанта в разработке бизнес – плана организации.
3. Назовите наиболее эффективные процедуры по осуществлению контроля за процессом управленческого консультирования.

Тема 9. *Результативность и эффективность консультирования.*

Вопросы к теме:

1. Какова роль управленческого консалтинга в построении корпоративной культуры современной организации?
2. Какова роль управленческого консультанта в урегулировании организационных конфликтов?
3. Какова роль управленческого консультанта по вопросам управления персоналом?

Тема 10. *Консультирование по вопросам финансовой деятельности организации.*

Вопросы к теме:

1. В чем состоит деятельности управленческого консультанта при анализе финансовой стратегии фирмы?
2. В чем состоит роль управленческого консалтинга при выработке ценовой стратегии организации?
3. Сформулируйте основные тактические действия управленческого консультанта в ходе антикризисного управления организацией?

Тема 11. *Консультирование по вопросам управления персоналом.*

Вопросы к теме:

1. В чем состоит специфика консалтинговой деятельности в области управления персоналом?
2. В чем состоит деятельность управленческого консультанта при осуществлении деловой оценки персонала?
3. Какие Вы знаете новые направления обучающих программ персонала, используемые управленческими консультантами?

Тема 12. *Консультирование по вопросам управления маркетинга и инновациям.*

Вопросы к теме:

1. Специфика консалтинговой деятельности в маркетинговой сфере.
2. Сформулируйте основные проблемы взаимодействия внутреннего и внешнего консультантов при осуществлении инновационной деятельности.
3. Каковы ограничения консалтинговой помощи при осуществлении инновационной деятельности?

7.3.4. Задания для тестирования

1. В чем состоит назначение консультирования
 - А) в оказании клиенту помощи в решении управленческих и управленческих задач
 - Б) в принятии за клиента управленческих решений
 - В) в собеседовании с клиентом по различным вопросам
 - Г) в разрешении неблагоприятных управленческих ситуаций.
2. Характерной чертой управленческого консультирования является:
 - А) компетентность
 - Б) неопределенность
 - В) независимость
 - Г) эффективность
3. Сколько подходов существует к определению понятия «консультирование»?
 - А) два
 - Б) один
 - В) три
 - Г) четыре
4. Консультирование с позиций функционального подхода –это:

- А) любая форма оказания помощи клиенту
 - Б) четкое выполнение консультантом всех работ по договору с клиентом
 - В) приход консультанта на объект консультирования
 - Г) выполнение всех функций менеджмента в консультационной организации
5. Консультирование с позиций профессионального подхода – это:
- А) консультативная служба, работающая по договору на оказание консультационных услуг
 - Б) союз профессионалов-консультантов;
 - В) общество независимых экспертов;
 - Г) фирма, работающая в сфере услуг;
6. Управленческое консультирование – это понятие:
- А) нестабильно развивающейся экономики
 - Б) экономики переходного периода;
 - В) рыночной экономики
 - Г) плановой экономики
7. В современной рыночной экономике консультирование представляет собой:
- А) область деятельности
 - Б) отрасль инфраструктуры
 - В) сферу действий
 - Г) направление развития
8. Предметом консультирования являются:
- А) методы внедрения экономических и управленческих знаний в практику хозяйственных структур.
 - Б) управление
 - В) экономика и управление
 - Г) экономика
9. Основной задачей консультирования являются:
- А) оказание профессиональной помощи и дача советов по вопросам экономики и управления
 - Б) обучение клиента
 - В) спасение клиента от банкротства
 - Г) управление клиентом
10. Основной целью обращения к консультантам государственных предприятий являются:
- А) улучшение ситуации, необходимость в советах и помощи;
 - Б) перенесение опыта управления частными фирмами в государственный сектор;
 - В) решение инновационных задач в системе управления государственным сектором;
 - Г) реформирование государственной структуры.

7.3.5 Вопросы к зачету

Не предусмотрены

7.3.6. Вопросы к экзамену

1. Управленческое консультирование: понятие и виды.
2. Этапы становления управленческого консультирования.
3. Организация как система
4. Подходы к управленческому консультированию.
5. Причины обращения к консультантам
6. Консультанты и их виды
7. Классификация видов консультирования
8. Контракт на консультационные услуги.
9. Принципы организации отношений между клиентом и консультантом.
10. Внутреннее и внешнее консультирование.

11. Характерные черты управленческого консультирования.
12. Охарактеризуйте современный этап развития управленческого консультирования и его особенности.
13. Экспертное консультирование.
14. Роль консультанта в управленческом консультировании.
15. Роль консультанта в управленческом консультировании.
16. Проектное консультирование.
17. Процессное консультирование
18. Роль клиента в управленческом консультировании.
19. Отличительные особенности консультанта от менеджера.
20. Использование западных специалистов при консультировании российских клиентов.
21. Понятие клиента консалтинговых организаций.
22. Стадии и этапы процесса консультирования
23. Основные виды консалтинговых организаций.
24. Формы оказания услуг российскими консультантами.
25. Характеристика управленческого консультирования как деловой услуги.
26. Характеристика рынка аудиторско-консультационных услуг в Российской Федерации.
27. Цели и задачи управленческого консультирования.
28. Условия формирования цен на консультационные услуги.
29. Принципы управленческого консультирования.
30. Основные формы установления цен на консультационные услуги.
31. Классификация управленческого консультирования.
32. Оплата консультационных услуг.
33. Реинжиниринг
34. Качество консультационных услуг: понятие и виды
35. Методы управленческого консультирования.
36. Классификация методов консультирования
37. Этапы развития управленческого консультирования.
38. Комбинированная оплата консультационных услуг.
39. Внешняя среда и адаптация системы
40. Взаимодействие консультанта и клиента при диагностическом, процессном и обучающем консультировании.
41. Методы анализа деятельности организации: SWOT-, PEST- и ПРиМ - анализ внутренней среды
42. Тестирование в процессе консультационной деятельности.
43. Организационная диагностика
44. Организационная патология
45. Классификация ошибок руководителей
46. Методы организационной самодиагностики
47. Способы оценки результатов управленческого консультирования.
48. Этапы завершения в управленческом консультировании.
49. Определение экономического эффекта от работы консультанта.
50. Методы активизации творческого мышления
51. Оформление результатов работы консультанта.
52. Критерии выбора консультантов фирмы
53. Деловые услуги и их функции.
54. Метод нейролингвистического программирования
55. Метод номинальных групп
56. Матрица организационных проблем
57. Структуризация проблемного поля
58. Методы групповой работы

7.3.7. Паспорт фонда оценочных средств

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1.	Становление и развитие управленческого консалтинга. Предмет и метод управленческого консультирования	ОК-9 ПК-40	Устный опрос (УО) Контрольная работа (КР) Тест (Т) Зачет
2.	Субъекты и объекты консультирования. Виды и формы консультирования.	ОК-9 ПК-48	Устный опрос (УО) Тестирование (Т) Самостоятельная работа (СРС) Зачет
3.	Процесс управленческого консультирования. Управление консалтинговым проектом	ОК-9 ПК-40 ПК-63 ПК-34	Устный опрос (УО) Контрольная работа (КР) Самостоятельная работа (СРС) Зачет
4.	Выбор консультационной организации	ОК-9 ПК-40 ПК-48 ПК-58 ПК-60 ПК-63 ПК-73 ПК-74 ПК-76 ПК-78	Устный опрос (УО) Самостоятельная работа (СРС) Зачет
5.	Оформление консультант-клиенского сотрудничества	ОК-3 ПК-19 ПК-37 ПК-34	Устный опрос (УО) Самостоятельная работа (СРС) Зачет
6.	Управление консалтинговыми организациями	ОК-9 ПК-74 ПК-76 ПК-78	Устный опрос (УО) Тестирование (Т) Зачет
7.	Структурирование консалтинговых организаций	ОК-9 ПК-63 ПК-73 ПК-74 ПК-76 ПК-78	Устный опрос (УО) Контрольная работа (КР) Зачет
8.	Консалтинг как элемент инфраструктуры профессиональной поддержки бизнеса	ПК-74 ПК-76 ПК-78	Устный опрос (УО) Самостоятельная работа (СРС) Зачет
9.	Методы тестирования, тренинга и проведения деловых игр	ОК-9 ПК-40 ПК-76 ПК-78	Самостоятельная работа (СРС) Тестирование (Т) Зачет
10.	Финансовые основы	ПК-63	Устный опрос (УО)

	управленческого консалтинга	ПК-73 ПК-74 ПК-76 ПК-78	Контрольная работа (КР) Самостоятельная работа (СРС) Зачет
11	Методы активизации творческого мышления	ОК-9 ПК-40 ПК-48 ПК-63 ПК-73 ПК-74 ПК-76 ПК-78	Устный опрос (УО) Контрольная работа (КР) Самостоятельная работа (СРС) Зачет
12	Оценка результатов консультирования	ОК-9 ПК-40 ПК-48 ПК-58 ПК-60 ПК-63 ПК-73 ПК-74 ПК-76 ПК-78	Устный опрос (УО) Контрольная работа (КР) Самостоятельная работа (СРС) Тестирование (Т) Зачет

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

Результаты опроса и проверки знаний на практических занятиях фиксируются преподавателем в журнале успеваемости и доводятся до сведения студентов, при этом фронтальный опрос должен охватывать как можно большее число студентов.

В ходе изучения дисциплины предполагаются текущий, тематический, рубежный и итоговый контроль знаний. При этом целесообразны следующие формы контроля:

- устный опрос;
- контрольный срез (ситуации);
- проверка правильности выполнения практических и ситуационных заданий по курсу «Основы управленческого консультирования»;
- защита контрольной работы;
- итоговый контроль знаний;
- экзамен.

Целесообразно рекомендовать студентам использовать литературу, представленную в данном УМК в разрезе выделенных тем лекционных и практических занятий, а также направлений самостоятельной работы.

8. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

№ п/п	Наименование дисциплин, входящих в заявленную образовательную программу	Кол-во обучающихся, изучающих дисциплину	Автор, название, место издания, год издания учебной литературы, вид и характеристика иных информационных ресурсов	Количество экземпляров
Основная литература				

Основы управ- ленческого кон- сультирования	26	Блинов А. О. Управленческий консалтинг корпоративных организаций [Текст] : учебник : рекомендован УМО / Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова. - Москва : Инфра-М, 2002 (Чебоксары : Чебоксарская тип. № 1, 2002). - 192 с. - (Высшее образование). - Библиогр.: с. 121-126 (100 назв.). - ISBN 5-16-001254 : 103-00.	9
		Управленческое консультирование [Текст] : учеб.-метод. комплекс : допущено УМО / Майорова, Наталья Викторовна [и др.] ; Воронеж. гос. архит.-строит. ун-т. - Воронеж : Научная книга, 2012 (Воронеж : ООО "Цифровая полиграфия", 2012). - 512 с. - ISBN 978-5-98222-776-8 : 100-00.	16
		Шарков, Феликс Изосимович. Политический консалтинг : (специализация курса "Консалтинг в связях с общественностью") [Текст] : учеб. пособие : допущено МО РФ / Шарков, Феликс Изосимович. - 4-е изд. - М. : Дашков и К, 2008 (Люберцы : ФГУП "Произв.-издат. комбинат ВИНТИ", 2007). - 458 с. - ISBN 978-5-91131-697-6 : 161-00	10
		Скрипникова, Надежда Николаевна. Консалтинг в связях с общественностью [Текст] : учеб.-метод. пособие : рек. ВГАСУ / Воронеж. гос. архит.-строит. ун-т. - Воронеж : [б. и.], 2008 (Воронеж : Отдел оперативной полиграфии ВГАСУ, 2008). - 72 с. - Библиогр.: с. 66-67 (28 назв.). - ISBN 978-5-89040-178-6 : 20-90.	42
		Управление персоналом [Текст] : учеб. пособие : рек. УМО / Гос. ун-т управления ; под ред. А. Я. Кибанова, Л. В. Ивановской. - Изд. 2-е, стер. - М. : Экзамен, 2008.	30
		Управление персоналом [Текст] : учебное пособие / под ред. Е. Б. Колбачева. - Ростов-на-Дону : Феникс, 2014. - 382 с	20
		Баркалов, С.А., Половинкин, И.С., Половинкина А.И., Управление персоналом : учеб. пособие : рек. ВГАСУ / Воронеж. гос. архит.-строит. ун-т. т - Воронеж : Отдел	105

			оперативной полиграфии ВГАСУ, 2008. - 293с.	
			Управление персоналом организации: Практикум [Текст] : учеб. пособие для вузов: рек. МО РФ / под ред. А. Я. Кибанова. - изд. 2-е, перераб. и доп. - М. : Инфра-М, 2006 (Тверь : Тверской полиграф. комбинат, 2006). - 363 с.	10
Дополнительная литература				
	Основы управленческого консультирования	26	Авдеев В. В. Управление персоналом: технология формирования команды : Учеб. пособие. - М. : Финансы и статистика, 2003. - 543 с.	10
			Бухалков, М.И. Управление персоналом : учебник : допущено УМО. - М. : Инфра-М , 2005 (Ярославль : Ярославский полиграф. комбинат, 2004). - 366 с.	10
			Веснин, Владимир Рафаилович. Управление персоналом. Теория и практика [Электронный ресурс] : <u>электрон. учебник.</u> - М. : Кнорус, 2010.	10
			Галкина Т.П. Социология управления: от группы к команде: Учеб. пособие. – М: Финансы и статистика, 2003. – 224 с.	15
			Кнорринг В.И. Основы искусства управления: Учеб. пособие.- М.; Дело, 2003 – 328 с.	30
			Одегов Ю. Г. Управление персоналом: Оценка эффективности : Учеб. пособие / Рос. экон. акад. им. Г.В.Плеханова. - М. : Экзамен, 2002. - 255 с.	10
			Трудовой кодекс Российской Федерации [Текст] : по сост. на 8 апреля 2009 г. - М. : Омега-Л, 2009 (Киров : ОАО "Дом печати - Вятка", 2009). - 187 с.	10
Словари, справочники				
			Управление персоналом : Энциклопедический словарь / Под ред. Кибанова А.Я. - М. : Инфра-М, 1998. - 451 с.	1
Научная литература				
			Менеджмент в России и за рубежом [Периодическое издание]	1
			Сударьянто, Я. Современный рынок консалтинговых услуг [Текст]	1

			// Мировая экономика и международные отношения. - 2010. - № 1. - 54-61.	
--	--	--	---	--

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Вид учебных занятий	Деятельность студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать 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 консультации, на практическом занятии.
Практические занятия	Конспектирование рекомендуемых источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы. Прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, выполнение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму.
Самостоятельная работа	преследует цель закрепить, углубить и расширить знания, полученные студентами в ходе аудиторных занятий, а также сформировать навыки работы с научной, учебной и учебно-методической литературой, развивать творческое, продуктивное мышление обучающихся, их креативные качества, формирование профессиональных и общекультурных компетенций:
Изучение основной и дополнительной литературы	является наиболее распространённой формой самостоятельной работы студентов и в процессе изучения дисциплины применяется при рассмотрении всех тем. Результаты анализа основной и дополнительной литературы в виде короткого конспекта основных положений той или иной работы фиксируются в <i>рабочей тетради</i> , наличие которой у студента обязательно.
Подготовка к экзамену (зачету)	При подготовке к экзамену (зачету) необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и решение задач на практических занятиях.

Комплексное изучение студентами основного содержания дисциплины предполагает овладение материалами лекций, учебников и учебных пособий, творческую работу в ходе проведения практических и интерактивных занятий, а также целенаправленную, систематическую деятельность по самостоятельному закреплению, углублению и расширению знаний данной дисциплины.

10. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

10.2 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем:

Для преподавания дисциплины необходим доступ к электронному каталогу библиотеки института, а так же оборудование для мультимедийных презентаций.

Освоение дисциплины предполагает использование академической аудитории для проведения лекционных и семинарских занятий с необходимыми техническими средствами (оборудование для мультимедийных презентаций).

10.3 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины:

Электронный курс:

<http://std.mesi.ru/exact/Glove/viewer.asp?packId=MANIFEST-4F2F563E-30BA-1193-517F-CFA7CCC7CAD7>

в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы

1. Гарант – Справочно-правовая система/ правовые ресурсы; экспертные обзоры и оценки; правовой консалтинг.
2. Консультант Плюс – правовая информационная база данных/ правовые ресурсы, обзоры изменения законодательства, актуальная справочная информация.
3. www.bcg.ru (сайт BCG)
4. www.cfin.ru/consulting (Теория и практика консалтинговой деятельности)
5. www.deloitte.com (сайт компании «Делойт»)
6. www.expert.ru (электронная версия журнала «Эксперт»)
7. www.feaco.org (Европейская Ассоциация Консалтинговых услуг)

WEB- РЕСУРСЫ

1. Административно-управленческий портал (книги, образцы должностных инструкции). Режим доступа: <http://www.aup.ru>.
2. Сайт Библиотеки по естественным наукам Российской академии наук. Режим доступа: <http://www.benran.ru>.
3. Сайт Всероссийской государственной библиотеки иностранной литературы им. М.И. Рудомино (ВГБИЛ) Режим доступа: <http://www.libfl.ru>.
4. Сайт Госкомстата РФ. Режим доступа: <http://www.gks.ru>.
5. Сайт научной библиотеки Московского государственного университета им. Ломоносова (НБ МГУ). Режим доступа: <http://www.lib.msu.su>.
6. Сайт Российской государственной библиотеки. Режим доступа: <http://diss.rsl.ru>.
7. Сайт Российской национальной библиотеки. Режим доступа: <http://www.nlr.ru>.
8. Электронная версия журнала «Менеджмент в России и за рубежом». Режим доступа: <http://dis.ru/static/magaz/manag/index.html>.

11. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА:

1. Компьютерный класс, который позволяет реализовать неограниченные образовательные возможности с доступом в сеть Интернет на скорости 6 мегабит в секунду. С возможностью проводить групповые занятия с обучаемыми, а так же онлайн (оффлайн) тестирование.
2. Библиотечный электронный читальный зал с доступом к электронным ресурсам библиотек страны и мира. В количестве 3-х мест.
3. Персональный компьютер с предустановленным лицензионным программным обеспечением не ниже Windows XP, Office 2007, которое позволяет работать с видео-аудио материалами, создавать и демонстрировать презентации, с выходом в сеть Интернет
4. Ноутбук с предустановленным лицензионным программным обеспечением не ниже Windows XP, Office 2007, которое позволяет работать с видео-аудио материалами, создавать и демонстрировать презентации, с выходом в сеть Интернет.
5. При изучении дисциплины могут быть использованы персональные компьютеры.

12. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (образовательные технологии)

При реализации различных видов учебной работы могут быть использованы следующие образовательные технологии:

В соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» реализация компетентного подхода предусматривает широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (компьютерных симуляций, деловых и ролевых игр, разбор конкретных ситуаций, психологические и иные тренинги) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся. В рамках учебных курсов предусмотрены встречи с представителями российских и зарубежных компаний, государственных и общественных организаций, мастер-классы экспертов и специалистов.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, определяется главной целью (миссией) программы, особенностью контингента обучающихся и содержанием конкретных дисциплин, и в целом в учебном процессе они должны составлять не менее 50% аудиторных занятий (определяется требованиями ФГОС с учетом специфики ООП). Занятия лекционного типа для соответствующих групп студентов не могут составлять более 50% аудиторных занятий (определяется соответствующим ФГОС)).

В процессе реализации компетентного подхода предусматривается широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся.

Методы и формы организации обучения (ФОО)

Методы и формы активизации деятельности	Виды учебной деятельности		
	ЛК	Семинар	СРС
Дискуссия	х	х	
IT-методы	х		х
Командная работа		х	х
Разбор кейсов		х	
Опережающая СРС	х	х	х
Индивидуальное обучение			х
Проблемное обучение		х	х
Обучение на основе опыта		х	х

Для достижения поставленных целей преподавания дисциплины реализуются следующие средства, способы и организационные мероприятия:

- изучение теоретического материала дисциплины на лекциях с использованием компьютерных технологий;
- самостоятельное изучение теоретического материала дисциплины с использованием *Internet*-ресурсов, информационных баз, методических разработок, специальной учебной и научной литературы;
- закрепление теоретического материала при проведении контрольных работ, выполнения проблемно-ориентированных, поисковых, творческих заданий.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВПО по направлению подготовки «Управление персоналом».

Руководитель основной образовательной программы

доцент, к.т.н., доцент
(занимаемая должность, ученая степень и звание)


(подпись) Калинина Н.Ю.
(инициалы, фамилия)

Рабочая программа одобрена учебно-методической комиссией Института экономики, менеджмента и информационных технологий

«1» 09 2015 г., протокол № 1.

Председатель д.т.н., профессор
ученая степень и звание,


подпись

Курочка П.Н.
инициалы, фамилия

Эксперт

*доцентский стратег
российской Федерации
директор ООО "Велос"*



С.Т. Савелькин