

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ им. В.Г.ШУХОВА»**
(БГТУ им. В.Г. Шухова)

УТВЕРЖДАЮ
Директор института экономики и
менеджмента


/ Ю.А. Дорошенко
« 31 » марта 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
дисциплины

Управленческий консалтинг

направление подготовки:

38.03.03 Управление персоналом

Направленность программы (профиль):

Управление персоналом организации

Квалификация

Бакалавр

Форма обучения

Очная

Институт экономики и менеджмента

Кафедра социологии и управления

Белгород 2021

Рабочая программа составлена на основании требований:

- Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955;
- учебного плана, утвержденного Ученым советом БГТУ им. В.Г. Шухова в 2021 году.

Составитель: канд.соц.наук, доц.

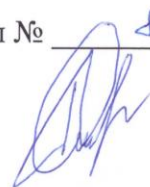


Ж.Н. Авилова

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры социологии и управления

« 26 » марта 20 21 г., протокол № 8

Заведующий кафедрой: канд.соц.наук, доц.



В.Ш. Гузаиров

Рабочая программа согласована с выпускающей кафедрой социологии и управления

Заведующий кафедрой: канд.соц.наук, доц.



В.Ш. Гузаиров

« 26 » марта 20 21 г.

Рабочая программа одобрена методической комиссией института

« 30 » марта 20 21 г., протокол № 7

Председатель канд.экон.наук, доц.



Л.И. Журавлева

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Категория (группа) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Наименование показателя оценивания результата обучения по дисциплине
Профессиональная компетенция	ПК-1. Способен осуществлять сбор и анализ информации о потребностях организации в персонале, осуществлять деятельность по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала с использованием современных информационных технологий	ПК-1.6. Разрабатывает и сопровождает консалтинговые проекты по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом	В результате освоения дисциплины обучающийся должен знать: источники обеспечения организации кадрами; стадии и этапы консалтингового процесса; классификацию методов управленческого консалтинга уметь: формировать техническое задание и консультационное предложение по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом владеть: навыками разработки и реализации консалтингового проекта в сфере поиска, привлечения, подбора и отбора персонала организации
	ПК-2. Способен организовывать и проводить оценку персонала организации	ПК-2.4. Разрабатывает и сопровождает консалтинговые проекты по вопросам рынка труда по вопросам оценки персонала организации	В результате освоения дисциплины обучающийся должен знать: технологии, процедуры и методы оценки персонала с помощью внешних и внутренних консультантов уметь: консультировать руководителей и персонал по вопросам оценки; устанавливать консультант-клиентские отношения в ходе разработки и реализации консалтинговых проектов владеть: навыками разработки и реализации консалтингового проекта в сфере оценки персонала; оценивать эффективность и качество процесса консультирования

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1. Компетенция ПК-1. Способен осуществлять сбор и анализ информации о потребностях организации в персонале, осуществлять деятельность по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами

Стадия	Наименования дисциплины
1	Базовые информационные технологии в экономике и управлении
2	Информационные технологии в управлении персоналом
3	Компьютерная диагностика профессиональной пригодности
4	Экономика организации
5	Рынок труда и занятости населения
6	Рекрутмент
7	Организация работы кадрового агентства
8	Производственная технологическая (проектно-технологическая) практика
9	Производственная преддипломная практика
10	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 зач. единиц, 216 часов.

Дисциплина реализуется в рамках практической подготовки: 3

Форма промежуточной аттестации экзамен

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр № 8
Общая трудоемкость дисциплины, час	216	216
Контактная работа (аудиторные занятия), в т.ч.:	78	78
лекции	36	36
лабораторные	-	-
практические	36	36
групповые консультации в период теоретического обучения и промежуточной аттестации	6	6
Самостоятельная работа студентов, включая индивидуальные и групповые консультации, в том числе:	138	138
Курсовой проект	-	-
Курсовая работа	-	-
Расчетно-графическое задание	-	-
Индивидуальное домашнее задание	9	9
Самостоятельная работа на подготовку к аудиторным занятиям (лекции, практические занятия, лабораторные занятия)	93	93
Экзамен	36	36

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1 Наименование тем, их содержание и объем

Курс 4 Семестр 8

№ п/п	Наименование раздела (краткое содержание)	Объем на тематический раздел по видам учебной нагрузки, час			
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа на подготовку к аудиторным занятиям
Модуль 1. Управленческий консалтинг: понятие и принципы					
1. Теоретические основы управленческого консалтинга					
	Управленческий консалтинг: понятие и подходы. Понятие управленческого консалтинга. Источники обеспечения организации кадрами. Современные подходы к определению консалтинга. Потребность в консультационных услугах. Характерные черты и принципы управленческого консалтинга	4	4		5
2. Цели и задачи управленческого консалтинга					
	Цели, задачи и актуальность управленческого консалтинга. Основные причины приглашения консультантов. Управленческие и деловые проблемы, решаемые консультантами	2	2		5
3. Виды и формы оказания консультационных услуг					
	Типология управленческого консультирования. Понятие консультационной деятельности и консультационной услуги. Формы оказания консультационных услуг.	2	2		5
4. Субъекты и объекты консультирования					
	Участники процесса консультирования. Субъекты и объекты консультирования. Внешние и внутренние консультанты.	2	2		5
Модуль 2. Методологические основы консалтинговой деятельности					
5. Методы управленческого консалтинга					
	Понятие метода, методики и методологии консультирования. Методы диагностики, методы решения проблем, методы реализации, методы работы с клиентом, методы организационного развития. Классификация методик по критерию инвестиций. Технологии, процедуры и методы оценки персонала с помощью внешних и внутренних консультантов.	2	2		5
6. Экспертное, процессное и обучающее консультирование					
	Экспертное консультирование, процессное консультирование, обучающее консультирование. Метод Т-группы.	2	2		5
7. Стадии и этапы консультационного процесса					
	Предпроектная стадия: осознание клиентом наличия проблемы, определение задач (техническое задание),	4	4		5

	техническое и финансовое предложение клиенту. Проектная стадия: диагностика, сбор данных на объекте и их обработка, систематизированное определение проблемы, разработка решений, определение поля допустимых решений, выбор рекомендуемых решений, представление решений руководству клиентской организации, внедрение решений, разработка программы внедрения, внедрение, контроль за внедрением, оценка результатов проекта, окончательное завершение, выход консультанта из организации клиента.				
8. Разработка технического задания и консультационного предложения					
	Назначение и функции технического задания. Консультационное предложение: разработка и содержание. Формирование технического задания и консультационного предложения по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом.	2	2		5
9. Организационная диагностика					
	Задачи диагностики. Методы диагностики. Оценка персонала организации. Обработка и анализ полученной информации. Структура отчета по организационной диагностике.	2	2		5
10. Оценка результатов консультирования					
	Качество консультационных услуг. Установка критериев и внесение их в договор. Трудность контроля качества консалтинговых услуг. Преимущества привлечения дополнительных специалистов к оценке качества услуг. Результаты сотрудничества по консультационному проекту: прямые и косвенные, количественные и качественные. Контроль выполнения проекта (мониторинг и оценка результатов). Оценка результативности и эффективности консультирования. Оценка преимуществ, получаемых клиентом. Оценка процесса консультирования. Оценка выгод, получаемых консультантом.	2	2		5
Модуль 3. Рынок консалтинговых услуг					
11. Ценовые стратегии в консалтинге					
	Основные формы установления цены на консалтинговые услуги: 1) повременная оплата; 2) фиксированная недифференцированная оплата; 3) процент от стоимости объекта консультирования или результата; 4) комбинированная оплата. Платные и бесплатные услуги консультанта. Компоненты бюджета консультационного проекта. Затраты времени консультанта. Прямые издержки на осуществление консультационного проекта. Схемы оплаты консультационных услуг. Плата за единицу времени. Система <i>retaining</i> . Твердая (паушальная) плата. Оплата в зависимости от результата. Содержание и выбор ценовой стратегии.	2	2		7
12. Маркетинг консалтинговых услуг					
	Консалтинг как профессия. Условия вхождения в консалтинговый бизнес. Сущность и основные	2	2		7

	принципы маркетинга консультационных услуг. Приемы и методы маркетинга консультационной фирмы. Этапы маркетинговой деятельности по продаже консультационных услуг. Инструменты маркетинга. Завоевание лояльности клиента. Управление процессом маркетинга.				
13. Выбор консультационной фирмы (консультанта)					
	Способы отбора консультантов. Критерии отбора консультантов: технические, финансовые. Составление предварительного списка. Поиск информации о фирмах. Систематизация полученной информации. Источники информации. Стандартный набор справочных сведений о консультационной фирме. Порядок оценки предложений.	2	2		7
14. Нормативно-правовое регулирование консалтинговой деятельности					
	Зарубежный опыт государственного регулирования в сфере консалтинговых услуг. Государственное регулирование консалтинговых услуг. Договор на оказание консалтинговых услуг.	2	2		7
15. Консультант-клиентские отношения					
	Факторы, влияющие на отношения «консультант-клиент». Методы воздействия на систему клиента. Ролевая природа консалтинга. Поведенческие роли консультанта. Ресурсная и процессная роль консультанта.	2	2		7
16. Этические нормы консалтинга					
	Этические нормы деятельности консультантов. Пример этического кодекса профессиональных консультантов. Кодекс поведения европейской федерации ассоциаций консультантов по организации производства (ФЕАКО). Модель профессиональной компетенции консультанта. Основные принципы управления в профессии консультанта.	2	2		8
	ВСЕГО	36	36		93

4.2. Содержание практических (семинарских) занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Тема практического (семинарского) занятия	К-во часов	Самостоятельная работа на подготовку к аудиторным занятиям
семестр № 8				
1	Теоретические основы управленческого консалтинга	Теоретические основы управленческого консалтинга. Источники обеспечения организации кадрами.	4	4
2	Цели и задачи управленческого консалтинга	Цели и задачи управленческого консалтинга	2	4
3	Виды и формы оказания консультационных услуг	Виды и формы оказания консультационных услуг	2	4
4	Субъекты и объекты консультирования	Субъекты и объекты консультирования	2	4

5	Методы управленческого консалтинга	Методы управленческого консалтинга. Технологии, процедуры и методы оценки персонала с помощью внешних и внутренних консультантов.	2	4
6	Экспертное, процессное и обучающее консультирование	Экспертное, процессное и обучающее консультирование	2	4
7	Стадии и этапы консультационного процесса	Стадии и этапы консультационного процесса	4	4
8	Разработка технического задания и консультационного предложения	Формирование технического задания и консультационного предложения по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом.	2	4
9	Организационная диагностика	Организационная диагностика	2	8
10	Оценка результатов консультирования	Оценка результатов консультирования	2	8
11	Ценовые стратегии в консалтинге	Ценовые стратегии в консалтинге	2	8
12	Маркетинг консалтинговых услуг	Маркетинг консалтинговых услуг	2	8
13	Выбор консультационной фирмы (консультанта)	Выбор консультационной фирмы (консультанта)	2	8
14	Нормативно-правовое регулирование консалтинговой деятельности	Нормативно-правовое регулирование консалтинговой деятельности	2	4
15	Консультант-клиентские отношения	Консультант-клиентские отношения	2	4
16	Этические нормы консалтинга	Этические нормы консалтинга	2	4
ИТОГО:			36	64

4.3. Содержание лабораторных занятий

Не предусмотрено учебным планом.

4.4. Содержание курсового проекта/работы

Не предусмотрено учебным планом.

4.5. Содержание расчетно-графического задания, индивидуальных домашних заданий

Темы ИДЗ

1. Особенности организации службы управленческого консультирования в РФ.
2. Технология управленческой консультационной деятельности в условиях клиентской организации бизнеса.

3. Технологии, процедуры и методы оценки персонала с помощью внешних и внутренних консультантов.
4. Реализация консалтингового проекта в сфере поиска, привлечения, подбора и отбора персонала организации.
5. Внутрифирменное управленческое консультирование в транснациональных компаниях.
6. Информационное обеспечение деятельности управленческого консультирования.
7. Образовательная направленность управленческого консалтинга.
8. Особенности индивидуального управленческого консалтинга.
9. Управленческий консалтинг в условиях новой экономики.
10. Подготовка кадров в службе управленческого консультирования.
11. Социально-психологические аспекты управленческого консультирования.
12. Перспективы развития управленческого консультирования в глобальном информационном сообществе.
13. Оценка эффективности внедрения процесса управленческого консультирования на предприятии.
14. Современные тенденции управленческого консультирования и степень их использований на предприятии.
15. Проблемы лидерства в организации и пути их реализации с помощью консультационной фирмы.
16. Роль управленческого консультирования в развитии предприятия.
17. Выявление управленческих проблем на предприятии с помощью управленческого консалтинга.

Индивидуальное домашнее задание (ИДЗ) посвящено вопросам совершенствования управленческой деятельности, обоснованию основных направлений и перспектив решения проблем. В основной части работы целесообразно вносить и обосновывать предложения организационного, управленческого, экономического характера, предложения по совершенствованию управленческой деятельности с применением методов управленческого консалтинга.

Проектная часть ИДЗ предполагает выполнение следующих видов работ:

1. разработка проекта консультационного предложения;
2. разработка проекта технического задания;
3. разработка проекта договора на оказание консультационных услуг;
4. разработка консультационного проекта с описанием стадий и фаз консультационного процесса.

В ИДЗ необходимо рассмотреть организацию консалтинговых услуг: субъекты и объекты консультирования; внутренние и внешние консультанты, их преимущества и недостатки; источники информации; модель поиска и выбора консультанта, критерии профессионализма консультанта, а также стадии консультационного процесса: предпроектная стадия, особенности ведения переговоров при формулировании задачи; проектная стадия, организационная диагностика, методы получения информации, поиск и структурирование решений, разработка рекомендаций, анализ возможных последствий, рисков и неопределенностей, план-график работы, оформление проектной документации; послепроектная стадия, формирование отчета о проделанной работе, анализ деятельности консультанта; анализ проведенных изменений (полученных результатов) в организации, прямые и косвенные результаты; завершение проекта, оценка выгод, получаемых консультантом.

Общий объем ИДЗ – 15-20 страниц машинописного (компьютерного) текста.

5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

5.1. Реализация компетенций

1. Компетенция ПК-1. Способен осуществлять сбор и анализ информации о потребностях организации в персонале, осуществлять деятельность по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала с использованием современных информационных технологий

Наименование индикатора достижения компетенции	Используемые средства оценивания
ПК-1.6. Разрабатывает и сопровождает консалтинговые проекты по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом	Экзамен, тестирование, защита ИДЗ

2. Компетенция ПК-2. Способен организовывать и проводить оценку персонала организации

Наименование индикатора достижения компетенции	Используемые средства оценивания
ПК-2.4. Разрабатывает и сопровождает консалтинговые проекты по вопросам рынка труда по вопросам оценки персонала организации	Экзамен, тестирование, защита ИДЗ

5.2. Типовые контрольные задания для промежуточной аттестации

5.2.1. Перечень контрольных вопросов для экзамена

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание вопросов (типовых заданий)
1	Теоретические основы управленческого консалтинга	1. Управленческий консалтинг: понятие и подходы. Современные подходы к определению консалтинга 2. Источники обеспечения организации кадрами. 3. Характерные черты и принципы управленческого консалтинга
2	Цели и задачи управленческого консалтинга	1. Основные причины приглашения консультантов. 2. Управленческие и деловые проблемы, решаемые консультантами
3	Виды и формы оказания консультационных услуг	1. Понятие консультационной деятельности и консультационной услуги. 2. Типология управленческого консультирования. 3. Формы оказания консультационных услуг.
4	Субъекты и объекты консультирования	1. Участники процесса консультирования. 2. Субъекты и объекты консультирования. 3. Внешние и внутренние консультанты.
5	Методы	1. Методы диагностики, методы решения проблем,

	управленческого консалтинга	методы реализации, методы работы с клиентом, методы организационного развития. 2.Классификация методик по критерию инвестиций. 3.Технологии, процедуры и методы оценки персонала с помощью внешних и внутренних консультантов.
6	Экспертное, процессное и обучающее консультирование	1.Экспертное консультирование 2.Процессное консультирование 3.Обучающее консультирование. Метод Т-группы.
7	Стадии и этапы консультационного процесса	1.Предпроектная стадия. 2.Проектная стадия. 3.Послепроектная стадия
8	Разработка технического задания и консультационного предложения	1.Назначение и функции технического задания. 2.Консультационное предложение: разработка и содержание. 3.Формирование технического задания и консультационного предложения по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом.
9	Организационная диагностика	1.Задачи и методы диагностики. 2.Оценка персонала организации. 3.Обработка и анализ полученной информации. 4.Структура отчета по организационной диагностике.
10	Оценка результатов консультирования	1. Качество консультационных услуг. Установка критериев и внесение их в договор. 2. Контроль выполнения проекта (мониторинг и оценка результатов). 3. Оценка результативности и эффективности консультирования.
11	Ценовые стратегии в консалтинге	1. Основные формы установления цены на консалтинговые услуги. 2. Содержание и выбор ценовой стратегии.
12	Маркетинг консалтинговых услуг	1. Сущность и основные принципы маркетинга консультационных услуг. 2. Приемы и методы маркетинга консультационной фирмы. 3. Инструменты маркетинга. 4. Завоевание лояльности клиента.
13	Выбор консультационной фирмы (консультанта)	1. Способы отбора консультантов. 2. Источники информации. 3. Порядок оценки предложений.
14	Нормативно-правовое регулирование консалтинговой деятельности	1. Зарубежный опыт государственного регулирования в сфере консалтинговых услуг. 2. Государственное регулирование консалтинговых услуг. 3. Договор на оказание консалтинговых услуг.
15	Консультант-клиентские отношения	1. Факторы, влияющие на отношения «консультант-клиент». 2. Методы воздействия на систему клиента. 3. Ролевая природа консалтинга.
16	Этические нормы консалтинга	1. Этические нормы деятельности консультантов. 2. Модель профессиональной компетенции консультанта. 3. Основные принципы управления в профессии консультанта.

5.2.2. Перечень контрольных материалов для защиты курсового проекта/ курсовой работы

Не предусмотрены учебным планом

5.3. Типовые контрольные задания (материалы) для текущего контроля в семестре

Тестирование

Тестирование проводится на практическом занятии. Обучающемуся предоставляется индивидуальный вариант теста, на выполнение которого дается 1 академический час. Тест включает в себя 30 вопросов, с возможностью одиночного или множественного выбора.

Примерные варианты тестовых заданий

Тест 1. Выберите один вариант ответа.

1. По этапам консультационного процесса выделяют методы:

- а) разработки, дополнений, утверждения изменений;
- б) подготовительный, начальный, рабочий, итоговый;
- в) совершенствования производственных процессов, работы с индивидуумом;
- г) диагностики, выработки решений, внедрения разработок и рекомендаций.

2. На какие группы делятся методики по условиям применения?

- а) универсальные, специализированные;
- б) беззатратные, низкозатратные, затратные.

3. На какие группы делятся методики по критерию инвестиций?

- а) универсальные, специализированные;
- б) беззатратные, низкозатратные, затратные.

4. Нейтральное лицо, которое должно воздерживаться от оценочных суждений и в то же время помогать участникам четко формулировать идеи и предложения – это:

- а) фальсификатор;
- б) третья, независимая сторона;
- в) менеджер проекта;
- г) фасилитатор.

5. Кто является родоначальником процессного консультирования?

- а) Ричард Нельсон-Джоунс;
- б) Курт Левин;
- в) Эдгар Шейн;
- г) Фриц Стил.

6. Какое понятие шире?

- а) консалтинговый процесс;
- б) консалтинговый проект

7. Какую стадию не включает консалтинговый процесс?

- а) ознакомительную;

- б) предпроектную;
- в) проектную;
- г) послепроектную.

8. Что указывается в техническом задании?

- а) финансовое положение организации;
- б) структура организации;
- в) цель проекта и ожидаемые результаты;
- г) личностная характеристика консультанта.

9. Консультационное предложение – это:

- а) выраженное в письменной форме желание и обоснование способности консультационной фирмы предоставлять свои услуги клиентам;
- б) готовое решение конкретной проблемы клиента;
- в) предоставление независимых советов и помощи по вопросам управления, включая определение и оценку проблем и/или возможностей, рекомендацию соответствующих мер и помощь в их реализации.

10. В фазу процесса консультирования «Диагностика» входят:

- а) обучение клиента
- б) первый контакт с клиентом
- в) детальное изучение проблемы
- г) выработка решения.

5.4. Описание критериев оценивания компетенций и шкалы оценивания

При промежуточной аттестации в форме экзамена используется следующая шкала оценивания: 2 – неудовлетворительно, 3 – удовлетворительно, 4 – хорошо, 5 – отлично.

Критериями оценивания достижений показателей являются:

Наименование показателя оценивания результата обучения по дисциплине	Критерий оценивания
Знания	Знание источников обеспечения организации кадрами; стадий и этапов консалтингового процесса; классификации методов управленческого консалтинга
	Знание технологий, процедур и методов оценки персонала с помощью внешних и внутренних консультантов
	Объем освоенного материала
	Полнота ответов на вопросы
	Четкость изложения и интерпретации знаний
Умения	Умение формировать техническое задание и консультационное предложение по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом
	Умение консультировать руководителей и персонал по вопросам оценки; устанавливать консультант-клиентские отношения в ходе разработки и реализации консалтинговых проектов
Навыки	Владеть навыками разработки и реализации консалтингового проекта в сфере поиска, привлечения, подбора и отбора персонала организации
	Владеть навыками разработки и реализации консалтингового проекта в сфере оценки персонала; оценивать эффективность и качество процесса консультирования

Оценка преподавателем выставляется интегрально с учётом всех показателей и критериев оценивания.

Оценка сформированности компетенций по показателю Знания

Критерий	Уровень освоения и оценка			
	2	3	4	5
Знание источников обеспечения организации кадрами; стадий и этапов консалтингового процесса; классификации методов управленческого консалтинга	Не знает основные источники обеспечения организации кадрами; стадии и этапы консалтингового процесса; классификации методов управленческого консалтинга	Знает основные источники обеспечения организации кадрами; стадии и этапы консалтингового процесса; классификации методов управленческого консалтинга, при этом может допускать неточности формулировок	Знает основные источники обеспечения организации кадрами; стадии и этапы консалтингового процесса; классификации методов управленческого консалтинга	Знает основные источники обеспечения организации кадрами; стадии и этапы консалтингового процесса; классификации методов управленческого консалтинга, может искать и классифицировать их самостоятельно
Знание технологий, процедур и методов оценки персонала с помощью внешних и внутренних консультантов	Не знает технологии, процедуры и методы оценки персонала с помощью внешних и внутренних консультантов	Знает основные технологии, процедуры и методы оценки персонала с помощью внешних и внутренних консультантов, при этом может допускать неточности формулировок	Знает основные технологии, процедуры и методы оценки персонала с помощью внешних и внутренних консультантов	Знает основные технологии, процедуры и методы оценки персонала с помощью внешних и внутренних консультантов, может корректно сформулировать их самостоятельно
Объем освоенного материала	Не знает значительной части материала дисциплины	Знает только основной материал дисциплины, не усвоил его деталей	Знает материал дисциплины в достаточном объеме	Обладает твердым и полным знанием материала дисциплины, владеет дополнительными знаниями
Полнота ответов на вопросы	Не дает ответы на большинство вопросов	Дает неполные ответы на все вопросы	Дает ответы на вопросы, но не все - полные	Дает полные, развернутые ответы на поставленные вопросы
Четкость изложения и интерпретации знаний	Излагает знания без логической последовательности	Излагает знания с нарушениями в логической последовательности	Излагает знания без нарушений в логической последовательности	Излагает знания в логической последовательности, самостоятельно их интерпретируя и анализируя
	Не иллюстрирует изложение поясняющими примерами либо приводит ошибочные примеры	Иллюстрирует изложение поясняющими примерами, но приводит ошибочные примеры	Иллюстрирует изложение поясняющими примерами корректно и понятно	Иллюстрирует изложение поясняющими примерами точно и аккуратно, раскрывая полноту усвоенных знаний
	Неверно излагает и	Допускает неточности в изложении и	Грамотно и по	Грамотно и точно

	интерпретирует знания	интерпретации знаний	существу излагает знания	излагает знания, делает самостоятельные выводы
--	-----------------------	----------------------	--------------------------	--

Оценка сформированности компетенций по показателю Умения

Критерий	Уровень освоения и оценка			
	2	3	4	5
Умение формировать техническое задание и консультационное предложение по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом	Не умеет формировать техническое задание и консультационное предложение по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом или делает это со значительными ошибками	Умеет формировать техническое задание и консультационное предложение по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом при этом может допускать неточности формулировок	Умеет формировать техническое задание и консультационное предложение по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом	Умеет формировать техническое задание и консультационное предложение по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом для конкретного клиента
Умение консультировать руководителей и персонал по вопросам оценки; устанавливать консультант-клиентские отношения в ходе разработки и реализации консалтинговых проектов	Не умеет консультировать руководителей и персонал по вопросам оценки; устанавливать консультант-клиентские отношения в ходе разработки и реализации консалтинговых проектов либо делает это со значительными ошибками	Умеет консультировать руководителей и персонал по вопросам оценки; устанавливать консультант-клиентские отношения в ходе разработки и реализации консалтинговых проектов при этом может допускать неточности и ошибки	На достаточно приемлемом уровне умеет консультировать руководителей и персонал по вопросам оценки; устанавливать консультант-клиентские отношения в ходе разработки и реализации консалтинговых проектов	Умеет консультировать руководителей и персонал по вопросам оценки; устанавливать консультант-клиентские отношения в ходе разработки и реализации консалтинговых проектов

Оценка сформированности компетенций по показателю Навыки.

Критерий	Уровень освоения и оценка			
	2	3	4	5
Владеть навыками разработки и реализации консалтингового проекта в сфере поиска, привлечения, подбора и отбора персонала организации	Не владеет навыками разработки и реализации консалтингового проекта в сфере поиска, привлечения, подбора и отбора персонала организации либо допускает значительные ошибки	Владеет навыками разработки и реализации консалтингового проекта в сфере поиска, привлечения, подбора и отбора персонала организации при этом может допускать неточности	На достаточно приемлемом уровне владеет навыками разработки и реализации консалтингового проекта в сфере поиска, привлечения, подбора и отбора персонала	Уверенно владеет навыками разработки и реализации консалтингового проекта в сфере поиска, привлечения, подбора и отбора персонала организации

		формулировок	организации	
Владеть навыками разработки и реализации консалтингового проекта в сфере оценки персонала; оценивать эффективность и качество процесса консультирования	Не владеет навыками разработки и реализации консалтингового проекта в сфере оценки персонала; оценивать эффективность и качество процесса консультирования либо делает это со значительными ошибками	Владеет навыками разработки и реализации консалтингового проекта в сфере оценки персонала; оценивать эффективность и качество процесса консультирования, но может допускать неточности и ошибки	На достаточно приемлемом уровне владеет навыками разработки и реализации консалтингового проекта в сфере оценки персонала; оценивать эффективность и качество процесса консультирования	В полной мере владеет навыками разработки и реализации консалтингового проекта в сфере оценки персонала; оценивать эффективность и качество процесса консультирования

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

6.1. Материально-техническое обеспечение

№	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
1.	учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (аудитории: УК1 1, УК1 2, ГУК 320, ГУК 319)	Лекционные занятия – поточная аудитория, оснащённая меловой доской и специализированной мебелью. Практические (семинарские) занятия – специализированные аудитории, оснащённые меловой доской, специализированной мебелью, комплектом презентационного оборудования: ноутбук Lenovo G50-30 (Intel Celeron N240); мультимедийный проектор Acer XD1280D; переносной экран, с предустановленным лицензионным программным обеспечением: Microsoft Office 2013 (№31401445414), Microsoft Windows 7 (№63-14к), Kaspersky Endpoint Security 10 (№17E0170707130320867250).
2.	учебная аудитория для самостоятельной работы (аудитория ГУК 318)	Самостоятельная работа студентов обеспечивается научной, учебной, учебно-методической литературой в методическом кабинете кафедры социологии и управления ГУК №318, научно-технической библиотеке БГТУ им. В.Г. Шухова, с предоставлением рабочих мест, оборудованных персональными компьютерами, подключенными к сети Интернет и имеющих доступ к электронной информационно-образовательной среде университета. Самостоятельная работа студентов обеспечивается участием в

		программах Microsoft DreamSpark/Imagine (№52031/МОС 2793) и Office 365 (E04002C51M) с возможностью бесплатной загрузки лицензионного программного обеспечения
3.	читальный зал библиотеки для самостоятельной работы	Специализированная мебель, компьютерная техника, подключенная к сети «Интернет» и имеющая доступ в электронную информационно-образовательную среду

6.2. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение

№	Перечень лицензионного программного обеспечения.	Реквизиты подтверждающего документа
1.	Microsoft Windows 7	№63-14к
2.	Microsoft Office 2013	№31401445414
3.	Kaspersky Endpoint Security 10	№17E0170707130320867250
4.	Microsoft DreamSpark/Imagine	№52031/МОС 2793
5.	Office 365	E04002C51M

6.3. Перечень учебных изданий и учебно-методических материалов

1. Авилова, Ж.Н. Основы управленческого консультирования: учебное пособие Белгород: Изд-во БГТУ, 2010, 111 с.
2. Авилова, Ж.Н. Кадровый консалтинг и аудит: учебно-методический комплекс для студентов заочного отделения с применением дистанционных технологий / Белгород, 2015.
3. Авилова, Ж.Н. Основы управленческого консультирования: методические указания к выполнению самостоятельной работы Белгород: Изд-во БГТУ, 2016. – 20 с.
4. Авилова Ж.Н. Менеджмент-консалтинг: учебно-методическое пособие / Ж.Н. Авилова. – Белгород: ИД «Белгород» НИУ «БелГУ», 2017. – 80 с.
5. Авилова, Ж. Н. Управленческий консалтинг: учебное пособие / Ж. Н. Авилова, Т. В. Целютина, В. Ш. Гузаиров – Белгород: Изд-во БГТУ, 2016. – 180 с.
6. Дресвянников, В.А. Управленческое консультирование: Учебник: Электронный ресурс / В. А. Дресвянников, А. О. Блинов; В.А. Дресвянников, А.О. Блинов. - Москва: Дашков и К°, 2013. - 212 с.
7. Захарова, Л.Н. Основы психологического консультирования организаций: Учебное пособие: Электронный ресурс / Л. Н. Захарова; Л.Н. Захарова. - Москва: Логос, 2012. - 431 с.
<http://www.biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119424>

6.4. Перечень интернет ресурсов, профессиональных баз данных, информационно-справочных систем

1. www.rostrud.ru– Федеральная служба по труду и занятости.
2. www.ht.ru–HR-лаборатория.
3. www.hrm.ru; www.begin.ru– Ассоциация специалистов по персоналу.

4. www.hr-zone.net– Портал по персоналу.
5. <http://www.podborkadrov.ru/>– Сообщество менеджеров по подбору персонала.
6. <http://www.top-personal.ru>– Журнал «Управление персоналом».
7. <http://www.hr-liga.ru>– Информационный портал «Человеческие ресурсы».
8. www.biblioclub.ru– Справочник кадровика. Полное практическое руководство.

Методические указания для обучающегося по освоению дисциплины

В процессе освоения курса «Управленческий консалтинг» студентам рекомендуется систематически посещать занятия, участвовать в интерактивных формах обучения, заниматься самообразованием.

При изучении дисциплины необходимо пользоваться материалами конспекта лекций, основной и дополнительной литературой.

Процесс изучения дисциплины предполагает следующие виды самостоятельной работы:

- работа с теоретическими материалами;
- работа с рекомендуемой основной и дополнительной литературой;
- работа с нормативно-правовой, организационно-методической документацией;
- выполнение заданий и практических упражнений;
- анализ практических ситуаций;
- моделирование профессиональных ситуаций;
- выполнение творческих заданий.

При изучении дисциплины основой знаний студента является лекционный материал. Лекция – это логически стройное, систематически последовательное и ясное, информативно-доказательное изложение большого по объему, логически сложного учебного материала, которое часто сопровождается демонстрацией наглядных пособий. Лекция предназначена для усвоения теоретического материала и обязательно нужна для того, чтобы акцентировать внимание студентов на фундаментальных положениях курса, на том, где и как могут быть использованы полученные знания, чтобы показать методы проработки содержания учебного материала, для систематизации знаний студентов, приобретенных в ходе самостоятельной работы.

Вузовская лекция – главное звено дидактического цикла обучения. Ее основная дидактическая цель – формирование ориентировочной основы для последующего усвоения студентами учебного материала и обобщение на более высокой ступени абстракции материала, проработанного самостоятельно. Эта цель достигается путем изложения студентам основных научных фактов, положений, раскрытия общих подходов, принципов и методов научного поиска и т.д.

Важно, чтобы студент конспектировал содержание лекции, выделял в ней главное. При чтении курса лекций «Корпоративная социальная ответственность» можно выделить следующие виды лекций.

Вводная лекция открывает курс или раздел и представляет его краткий обзор, знакомит студентов с целью и назначением курса, его ролью и местом в системе учебных дисциплин. В начале такой лекции лектор, как правило, говорит о том, что является предметом изучения данной отрасли науки, дает ее краткое, но четкое и ясное определение, знакомит с основным содержанием. В лекции ставятся научные проблемы, выдвигаются гипотезы, намечаются перспективы развития науки и ее вклада в практику. Во вводной лекции важно связать теоретический материал с практикой будущей работы специалистов. Также дается

методика работы над курсом, характеристика учебников и учебных пособий, список рекомендуемой литературы, требования к итоговому контролю.

Тематические лекции – преимущественно лекции по той или иной конкретной теме курса. Они должны показать студентам научную основу усваиваемых знаний и способствовать формированию у них способов и приемов научного мышления. Тематические лекции позволяют углубляться в детали какого-либо раздела науки, раскрывать содержание основных понятий и терминов, анализировать явления и факты. Это не краткий конспект, а систематизация знаний на более высоком уровне.

Обзорно-заключительные (обзорно-повторительные) – лекции, читаемые в конце раздела или курса, нацелены на новый уровень обобщения и углубления изучаемого. Лекции должны отражать все теоретические положения, составляющие научно-понятийную основу данного раздела или курса, исключая детализацию и второстепенный материал. Это квинтэссенция курса. Обзорно-заключительные лекции призваны систематизировать знания студентов.

Структура лекций в основном складывается из трех элементов:

1. *вступление*: кратко формулируется тема, сообщается план и задачи, перечисляется литература к лекции, показывается связь с предшествующим материалом, характеризуется теоретическая и практическая значимость темы;

2. *основная часть*: всесторонне раскрывается содержание проблемы, обосновываются ключевые идеи и положения, осуществляется их конкретизация, показываются связи, отношения, анализируются явления, дается оценка сложившейся практике и научным исследованиям, раскрываются перспективы развития, формируется вывод;

3. *заключительная часть*: подводится итог, кратко повторяются и обобщаются основные положения, формируются общие выводы, излагаются рекомендации по выполнению самостоятельной работы. Даются ответы на вопросы.

Студентам необходимо систематически готовиться к практическим занятиям, вести глоссарий и быть готовы ответить на контрольные вопросы в ходе лекций и практических занятий. Успешное освоение программы курса предполагает прочтение ряда оригинальных работ и закрепление полученных знаний, умений и формируемых компетенций. Изучение дисциплины следует начинать с проработки тематического плана лекций, уделяя особое внимание структуре и содержанию темы и основных понятий.

В ходе изучения лекционного материала необходимо:

- отметить материал конспекта лекций, который вызывает затруднения для понимания;
- попытаться найти ответы на затруднительные вопросы, используя предлагаемую литературу;
- составить собственный глоссарий по каждой теме;
- если самостоятельно не удалось разобраться в материале, сформулировать вопросы и обратиться за консультацией к преподавателю.

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов помогают правильно, целесообразно организовать рабочее время при изучении дисциплины.