

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

СОГЛАСОВАНО
Директор института
магистратуры


/ И.В. Ярмоленко
« 31 » марта 20 21 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор института экономики и
менеджмента


/ Ю.А. Дорошенко
« 31 » марта 20 21 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
дисциплины

Кадровый консалтинг и аудит

направление подготовки:

38.04.03 Управление персоналом

Направленность программы (профиль):

Управление персоналом организации

Квалификация

Магистр

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 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры), утвержденного приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958;
- учебного плана, утвержденного Ученым советом БГТУ им. В.Г. Шухова в 2021 году.

Составитель: канд.соц.наук, доц.

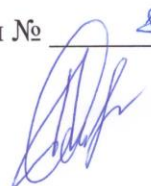


Ж.Н. Авилова

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 № 4

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 разрабатывать и внедрять системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения с использованием современных информационных технологий	ПК-1.11. Анализирует успешные корпоративные практики по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации в сфере кадрового консалтинга и аудита	Знания: истории развития кадрового консалтинга и аудита за рубежом и в России; развитие концепций и возможностей сфере кадрового консалтинга и аудита; предметной и методологической классификации консалтинговых услуг; критериев выбора консультационной фирмы (консультанта) Умения: формирования стадий и этапов консультационного процесса; оценки результатов консультирования Навыки: выбора формы установления цены на консалтинговые услуги в сфере кадрового консалтинга и аудита; разработки технического задания и консультационного предложения
	ПК-2. Способен разрабатывать и реализовывать системы стратегического управления персоналом организации, осуществлять администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом	ПК-2.11. Организовывает и проводит аудит и контроллинг персонала в ходе реализации консалтинговых проектов	Знания: технологий проведения аудита и контроллинга в управлении персоналом; основ формирования бюджета на персонал; методов кадрового консалтинга; особенностей маркетинга консалтинговых услуг; процедур поиска и выбора консультационной организации; направлений оценки результативности кадрового консультирования Умения: выбора организационной формы проведения аудита и контроллинга в области управления персоналом; анализировать предложения

			консультантов; формировать условия консультационных кейсов; устанавливать необходимые консультант-клиентские отношения Навыки: разработки консалтингового проекта в сфере кадрового консалтинга и аудита
--	--	--	--

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1. Компетенция ПК-1. Способен разрабатывать и внедрять системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения с использованием современных информационных технологий

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами

Стадия	Наименования дисциплины
1	Управление персоналом: экономические аспекты и оценка эффективности
2	Теория и практика кадровой политики организации
3	Технологии управления персоналом и проектный менеджмент
4	Технологии рекрутмента
5	Управление корпоративной культурой
6	Современное трудовое законодательство и кадровая безопасность
7	Оценка персонала: теоретико-методологические и методические основы
8	Развитие персонала и карьерный менеджмент
9	Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности
10	Технологии управления конфликтами и стрессами
11	Производственная профессиональная практика
12	Производственная преддипломная практика
13	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

2. Компетенция ПК-2. Способен разрабатывать и реализовывать системы стратегического управления персоналом организации, осуществлять администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами

Стадия	Наименования дисциплины
1	Стратегическое управление персоналом организации
2	Технологии управления персоналом и проектный менеджмент
3	Теория и практика кадровой политики организации
4	Технологии рекрутмента
5	Управление персоналом: экономические аспекты и оценка эффективности
6	Технологии управления конфликтами и стрессами
7	Управление корпоративной культурой
8	Развитие персонала и карьерный менеджмент
9	Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности
10	Оценка персонала: теоретико-методологические и методические основы
11	Современные проблемы управления занятостью
12	Рынок труда и занятость населения
13	Производственная профессиональная практика
14	Производственная преддипломная практика
15	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зач. единиц, 144 часов.

Дисциплина реализуется в рамках практической подготовки: 2

Форма промежуточной аттестации зачет

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр № 3
Общая трудоемкость дисциплины, час	144	144
Контактная работа (аудиторные занятия), в т.ч.:	54	54
лекции	17	17
лабораторные	-	-
практические	34	34
групповые консультации в период теоретического обучения и промежуточной аттестации	2	2
Самостоятельная работа студентов, включая индивидуальные и групповые консультации, в том числе:	91	91
Курсовой проект	-	-
Курсовая работа	-	-
Расчетно-графическое задание	-	-
Индивидуальное домашнее задание	9	9
Самостоятельная работа на подготовку к аудиторным занятиям (лекции, практические занятия, лабораторные занятия)	82	82
Зачет	-	-

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1 Наименование тем, их содержание и объем

Курс 2 Семестр 3

№ 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
1. Теоретические основы кадрового консалтинга и аудита					
	История развития кадрового консалтинга и аудита за рубежом и в России. Цели, задачи и актуальность кадрового консалтинга. Основные причины приглашения консультантов. Управленческие и деловые проблемы, решаемые консультантами. Понятие кадрового консалтинга, аудита и контроллинга персонала. Характерные черты и принципы консалтинга. Предметная и методологическая классификация консалтинговых услуг. Формы оказания консультационных услуг.	2	4		10
2. Субъекты и объекты консультирования					

	Участники процесса консультирования. Субъекты и объекты консультирования. Внешние и внутренние консультанты. Факторы, влияющие на консультант-клиентские отношения. Методы воздействия на систему клиента. Ролевая природа консалтинга. Поведенческие роли консультанта. Ресурсная и процессная роль консультанта. Этические нормы деятельности консультантов. Модель профессиональной компетенции консультанта.	2	4		10
3. Методология и методика кадрового консалтинга и аудита					
	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. Экспертное консультирование, процессное консультирование, обучающее консультирование. Метод Т-группы.	2	4		10
4. Стадии и этапы консультационного процесса					
	Предпроектная стадия: осознание клиентом наличия проблемы, определение задач (техническое задание), 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.	2	4		10
5. Разработка консалтингового проекта в сфере кадрового консалтинга и аудита					
	Назначение и функции технического задания. Консультационное предложение: разработка и содержание. Формирование технического задания и консультационного предложения в сфере кадрового консалтинга и аудита. Договор на оказание консалтинговых услуг. Направления оценки результативности кадрового консультирования. Результаты сотрудничества по консультационному проекту: прямые и косвенные, количественные и качественные. Контроль выполнения проекта (мониторинг и оценка результатов).	3	6		10
6. Технологии кадрового аудита и контроллинга персонала					
	Выбор организационной формы проведения аудита и контроллинга в области управления персоналом. Задачи и методы аудита и контроллинга. Формирование бюджета на персонал. Оценка персонала организации. Обработка и анализ полученной информации. Структура отчета по организационной диагностике. Формирование условий	2	4		10

	консультационных кейсов.				
7. 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. Содержание и выбор ценовой стратегии.	2	4		11
8. Маркетинг консалтинговых услуг					
	Консалтинг как профессия. Условия вхождения в консалтинговый бизнес. Сущность и основные 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. Анализ предложений консультантов. Способы и критерии отбора консультантов: технические, финансовые. Составление предварительного списка. Источники информации. Стандартный набор справочных сведений о консультационной фирме. Порядок оценки предложений.	2	4		11
	ВСЕГО	17	34		82

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 № 3				
1	Теоретические основы кадрового консалтинга и аудита	Теоретические основы кадрового консалтинга и аудита	4	7
2	Субъекты и объекты консультирования	Субъекты и объекты консультирования	4	7
3	Методология и методика кадрового консалтинга и аудита	Методология и методика кадрового консалтинга и аудита	4	7
4	Стадии и этапы консультационного процесса	Стадии и этапы консультационного процесса	4	7
5	Разработка консалтингового проекта в сфере кадрового консалтинга и аудита	Разработка консалтингового проекта в сфере кадрового консалтинга и аудита	6	7
6	Технологии кадрового аудита и контроллинга	Технологии кадрового аудита и контроллинга персонала	4	7

	персонала			
7	Ценовые стратегии в консалтинге	Ценовые стратегии в консалтинге	4	7
8	Маркетинг консалтинговых услуг	Маркетинг консалтинговых услуг	4	7
ИТОГО:			34	56

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 разрабатывать и внедрять системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения с использованием современных информационных технологий

Наименование индикатора достижения компетенции	Используемые средства оценивания
ПК-1.11. Анализирует успешные корпоративные практики по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации в сфере кадрового консалтинга и аудита	Зачет, тестирование

Компетенция ПК-2. Способен разрабатывать и реализовывать системы стратегического управления персоналом организации, осуществлять администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом

Наименование индикатора достижения компетенции	Используемые средства оценивания
ПК-2.11. Организует и проводит аудит и контроллинг персонала в ходе реализации консалтинговых проектов	Зачет, тестирование

5.2. Типовые контрольные задания для промежуточной аттестации

5.2.1. Перечень контрольных вопросов для зачета

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание вопросов (типовых заданий)
1	Теоретические основы кадрового консалтинга и аудита	История развития кадрового консалтинга и аудита за рубежом и в России. Характерные черты и принципы консалтинга. Предметная и методологическая классификация консалтинговых услуг. Формы оказания консультационных услуг
2	Субъекты и объекты консультирования	Внешние и внутренние консультанты. Факторы, влияющие на консультант-клиентские отношения. Ролевая природа консалтинга. Этические нормы деятельности консультантов.
3	Методология и методика кадрового консалтинга и аудита	Классификация методик по критерию инвестиций. Технологии, процедуры и методы оценки персонала с помощью внешних и внутренних консультантов. Экспертное консультирование, процессное консультирование, обучающее консультирование.
4	Стадии и этапы консультационного процесса	Предпроектная стадия консультационного процесса Проектная стадия консультационного процесса Послепроектная стадия консультационного процесса
5	Разработка консалтингового проекта в сфере кадрового консалтинга и аудита	Формирование технического задания и консультационного предложения в сфере кадрового консалтинга и аудита. Договор на оказание консалтинговых услуг. Направления оценки результативности кадрового консультирования. Контроль выполнения проекта (мониторинг и оценка результатов).
6	Технологии кадрового аудита и контроллинга персонала	Задачи и методы аудита и контроллинга. Выбор организационной формы проведения аудита и контроллинга в области управления персоналом. Оценка персонала организации. Формирование бюджета на персонал. Структура отчета по организационной диагностике. Формирование условий консультационных кейсов.
7	Ценовые стратегии в консалтинге	1. Основные формы установления цены на консалтинговые услуги. 2. Содержание и выбор ценовой стратегии.
8	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.

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 зачета используется следующая шкала оценивания: зачтено, не зачтено.

Критериями оценивания достижений показателей являются:

Наименование показателя оценивания результата обучения по дисциплине	Критерий оценивания
Знания	<p>Знание истории развития кадрового консалтинга и аудита за рубежом и в России; развитие концепций и возможностей сфере кадрового консалтинга и аудита; предметной и методологической классификации консалтинговых услуг; критериев выбора консультационной фирмы (консультанта)</p> <p>Знание технологий проведения аудита и контроллинга в управлении персоналом; основ формирования бюджета на персонал; методов кадрового консалтинга; особенностей маркетинга консалтинговых услуг; процедур поиска и выбора консультационной организации; направлений оценки результативности кадрового консультирования</p> <p>Объем освоенного материала</p> <p>Полнота ответов на вопросы</p> <p>Четкость изложения и интерпретации знаний</p>
Умения	<p>Умение формирования стадий и этапов консультационного процесса; оценки результатов консультирования</p> <p>Умение выбора организационной формы проведения аудита и контроллинга в области управления персоналом; анализировать предложения консультантов; формировать условия консультационных кейсов; устанавливать необходимые консультант-клиентские отношения</p>
Навыки	<p>Владеть навыками выбора формы установления цены на консалтинговые услуги в сфере кадрового консалтинга и аудита; разработки</p>

	технического задания и консультационного предложения
	Владеть навыками разработки консалтингового проекта в сфере кадрового консалтинга и аудита

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

Оценка сформированности компетенций по показателю Знания

Критерий	Уровень освоения и оценка	
	Не зачтено	Зачтено
Знание истории развития кадрового консалтинга и аудита за рубежом и в России; развитие концепций и возможностей сфере кадрового консалтинга и аудита; предметной и методологической классификации консалтинговых услуг; критериев выбора консультационной фирмы (консультанта)	Не знает историю развития кадрового консалтинга и аудита за рубежом и в России; развитие концепций и возможностей сфере кадрового консалтинга и аудита; предметную и методологическую классификацию консалтинговых услуг; критерии выбора консультационной фирмы (консультанта)	Знает историю развития кадрового консалтинга и аудита за рубежом и в России; развитие концепций и возможностей сфере кадрового консалтинга и аудита; предметную и методологическую классификацию консалтинговых услуг; критерии выбора консультационной фирмы (консультанта)
Знание технологий проведения аудита и контроллинга в управлении персоналом; основ формирования бюджета на персонал; методов кадрового консалтинга; особенностей маркетинга консалтинговых услуг; процедур поиска и выбора консультационной организации; направлений оценки результативности кадрового консультирования	Не знает технологии проведения аудита и контроллинга в управлении персоналом; основы формирования бюджета на персонал; методы кадрового консалтинга; особенности маркетинга консалтинговых услуг; процедуры поиска и выбора консультационной организации; направления оценки результативности кадрового консультирования	Знает технологии проведения аудита и контроллинга в управлении персоналом; основы формирования бюджета на персонал; методы кадрового консалтинга; особенности маркетинга консалтинговых услуг; процедуры поиска и выбора консультационной организации; направления оценки результативности кадрового консультирования
Объем освоенного материала	Не знает значительной части материала дисциплины	Знает материал дисциплины в достаточном объеме, однако, возможно не усвоил всех его деталей
Полнота ответов на вопросы	Не дает ответы на большинство вопросов	Дает ответы на вопросы, но не все - полные
Четкость изложения и интерпретации знаний	Излагает знания без логической последовательности	Излагает знания без нарушений в логической последовательности или с несущественными ее нарушениями
	Не иллюстрирует изложение	Иллюстрирует изложение поясняющими примерами

	поясняющими примерами либо приводит ошибочные примеры	корректно и понятно либо с незначительными ошибками
	Неверно излагает и интерпретирует знания	Грамотно и по существу излагает знания, хотя возможны и некоторые неточности

Оценка сформированности компетенций по показателю Умения

Критерий	Уровень освоения и оценка	
	Не зачтено	Зачтено
Умение формирования стадий и этапов консультационного процесса; оценки результатов консультирования	Не умеет формировать стадии и этапы консультационного процесса; оценку результатов консультирования	Хорошо умеет формировать стадии и этапы консультационного процесса; оценку результатов консультирования
Умение выбора организационной формы проведения аудита и контроллинга в области управления персоналом; анализировать предложения консультантов; формировать условия консультационных кейсов; устанавливать необходимые консультант-клиентские отношения	Не умеет выбирать организационную форму проведения аудита и контроллинга в области управления персоналом; анализировать предложения консультантов; формировать условия консультационных кейсов; устанавливать необходимые консультант-клиентские отношения	На достаточно приемлемом уровне умеет выбирать организационную форму проведения аудита и контроллинга в области управления персоналом; анализировать предложения консультантов; формировать условия консультационных кейсов; устанавливать необходимые консультант-клиентские отношения

Оценка сформированности компетенций по показателю Навыки.

Критерий	Уровень освоения и оценка	
	Не зачтено	Зачтено
Владеть навыками выбора формы установления цены на консалтинговые услуги в сфере кадрового консалтинга и аудита; разработки технического задания и консультационного предложения	Не владеет навыками выбора формы установления цены на консалтинговые услуги в сфере кадрового консалтинга и аудита; разработки технического задания и консультационного предложения	В полной мере владеет навыками выбора формы установления цены на консалтинговые услуги в сфере кадрового консалтинга и аудита; разработки технического задания и консультационного предложения
Владеть навыками	Не владеет навыками разработки консалтингового проекта в сфере кадрового консалтинга и аудита	В полной мере владеет навыками разработки консалтингового проекта в сфере кадрового консалтинга и аудита

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.

7. УТВЕРЖДЕНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

Рабочая программа утверждена на 2021/2022 учебный год без изменений

Протокол № 10 заседания кафедры от «12» мая 2021 г.

Заведующий кафедрой _____
подпись, ФИО

Гузаиров В.Ш.

Директор института _____
подпись, ФИО

Дорошенко Ю.А.

Методические указания для обучающегося по освоению дисциплины

В процессе освоения курса «Кадровый консалтинг и аудит» 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 «Кадровый консалтинг и аудит» 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.