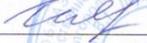


**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ им. В.Г.ШУХОВА»**  
(БГТУ им. В.Г. Шухова)

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

Заочная

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.

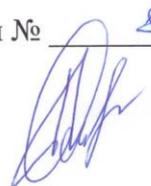


Ж.Н. Авилова

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	<b>ПК-1.</b> Способен разрабатывать и внедрять системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения с использованием современных информационных технологий	<b>ПК-1.17.</b> Анализирует успешные корпоративные практики по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации в сфере кадрового консалтинга и аудита; разрабатывает и внедряет планы и процедуры организации кадрового консалтинга и аудита	<b>Знания:</b> - 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; - методологии и методики кадрового консалтинга и аудита; - критериев выбора консультационной фирмы (консультанта); - принципов планирования процесса кадрового консалтинга и аудита; - планов и процедур организации кадрового консалтинга и аудита; - требований и правил проведения аудита работы с персоналом <b>Умения:</b> - анализа успешных корпоративных практик по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации в сфере кадрового консалтинга и аудита; - разработки системы планирования и организации процесса кадрового консалтинга и аудита; - выбора организационной формы проведения аудита и контроллинга в области управления персоналом; <b>Навыки:</b> - разработки предложений по внедрению планов и процедур организации кадрового консалтинга и аудита; - применения инструментов

			маркетинга консалтинговых услуг
	<p><b>ПК-2.</b> Способен разрабатывать и реализовывать системы стратегического управления персоналом организации, осуществлять администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом</p>	<p><b>ПК-2.16.</b> Организовывает и проводит аудит и контроллинг персонала в ходе реализации консалтинговых проектов в соответствии со стратегическими целями организации; формирует и использует технологии аудита работы с персоналом и контроллинга</p>	<p><b>Знания:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- технологий, процедур и методов консалтинга, аудита и контроллинга персонала с помощью внешних и внутренних консультантов;</li> <li>- основ формирования бюджета на персонал;</li> <li>- формирования стадий и этапов консультационного процесса;</li> <li>- направлений оценки результатов кадрового консалтинга, аудита и контроллинга;</li> <li>- факторы, влияющие на консультант-клиентские отношения;</li> <li>- ценовые стратегии в консалтинге</li> </ul> <p><b>Умения:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- устанавливать необходимые консультант-клиентские отношения;</li> <li>- проводить аудит результатов работы с персоналом;</li> <li>- выбирать форму установления цены на консалтинговые услуги в сфере кадрового консалтинга и аудита;</li> <li>- формировать условия консультационных кейсов и отчетов</li> </ul> <p><b>Навыки:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- подготовки и реализации консалтингового проекта в сфере кадрового консалтинга и аудита;</li> <li>- разработки технического задания и консультационного предложения;</li> <li>- формирования технологии аудита работы с персоналом и контроллинга в области управления персоналом в соответствии со стратегическими целями организации</li> </ul>

## 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	Корпоративная социальная ответственность
11	Современные технологии лидерства и управления командой
12	Информационные системы и технологии в управлении персоналом
13	Организация кадрового делопроизводства и кадрового учёта
14	Управление социально-психологическим климатом коллектива
15	Технологии управления конфликтами и стрессами
16	Современные проблемы управления занятостью
17	Рынок труда и политика занятости
18	Производственная профессиональная практика
19	Производственная преддипломная практика
20	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 политика занятости
13	Корпоративная социальная ответственность

14	Современные технологии лидерства и управления командой
15	Организация кадрового делопроизводства и кадрового учёта
16	Управление социально-психологическим климатом коллектива
17	Производственная профессиональная практика
18	Производственная преддипломная практика
19	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 № 4
Общая трудоемкость дисциплины, час	144	144
<b>Контактная работа (аудиторные занятия), в т.ч.:</b>	6	6
лекции	2	2
лабораторные	-	-
практические	4	4
групповые консультации в период теоретического обучения и промежуточной аттестации	2	2
<b>Самостоятельная работа студентов, включая индивидуальные и групповые консультации, в том числе:</b>	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)	129	129
Зачет	-	-

### 4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

#### 4.1 Наименование тем, их содержание и объем

##### Курс 2 Семестр 4

№ 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
<b>1. Теоретические основы кадрового консалтинга и аудита</b>					
	История развития кадрового консалтинга и аудита за рубежом и в России. Цели, задачи и актуальность кадрового консалтинга. Основные причины приглашения консультантов. Управленческие и	1			16

	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.				
<b>2. Субъекты и объекты консультирования</b>					
	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.		1		16
<b>3. Методология и методика кадрового консалтинга и аудита</b>					
	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. Экспертное консультирование, процессное консультирование, обучающее консультирование. Метод Т-группы. Требования и правила проведения аудита работы с персоналом. Принципы планирования процесса кадрового консалтинга и аудита. Выбор организационной формы проведения аудита и контроллинга в области управления персоналом.		1		16
<b>4. Стадии и этапы консультационного процесса</b>					
	Планы, процедура и этапы (стадии) организации консалтингового 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.		1		16
<b>5. Разработка консалтингового проекта в сфере кадрового консалтинга и аудита</b>					
	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 социальной и экономической эффективности кадрового консалтинга, аудита и контроллинга	1	1		16

	персонала. Результаты сотрудничества по консультационному проекту: прямые и косвенные, количественные и качественные. Контроль выполнения проекта (мониторинг и оценка результатов).				
<b>6. Технологии кадрового аудита и контроллинга персонала</b>					
	Технологии, процедуры и методы аудита, консалтинга и контроллинга персонала с помощью внешних и внутренних консультантов. 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 консультационных кейсов.				16
<b>7. Ценовые стратегии в консалтинге</b>					
	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 и косвенные издержки на осуществление консультационного проекта. Содержание и выбор ценовой стратегии.				16
<b>8. Маркетинг консалтинговых услуг</b>					
	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.				17
	<b>ВСЕГО</b>	<b>2</b>	<b>4</b>		<b>129</b>

#### 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 № 4				
1	Теоретические основы кадрового консалтинга и аудита	Теоретические основы кадрового консалтинга и аудита		10
2	Субъекты и объекты	Субъекты и объекты	1	10

	консультирования	консультирования		
3	Методология и методика кадрового консалтинга и аудита	Методология и методика кадрового консалтинга и аудита	1	10
4	Стадии и этапы консультационного процесса	Стадии и этапы консультационного процесса	1	10
5	Разработка консалтингового проекта в сфере кадрового консалтинга и аудита	Разработка консалтингового проекта в сфере кадрового консалтинга и аудита	1	10
6	Технологии кадрового аудита и контроллинга персонала	Технологии кадрового аудита и контроллинга персонала		10
7	Ценовые стратегии в консалтинге	Ценовые стратегии в консалтинге		10
8	Маркетинг консалтинговых услуг	Маркетинг консалтинговых услуг		10
ИТОГО:			4	80

### 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. Успешные корпоративные практики по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации в сфере кадрового консалтинга и аудита
4. Технологии, процедуры и методы оценки персонала с помощью внешних и внутренних консультантов.
5. Реализация консалтингового проекта в сфере поиска, привлечения, подбора и отбора персонала организации.
6. Внутрифирменное управленческое консультирование в транснациональных компаниях.
7. Информационное обеспечение деятельности управленческого консультирования.
8. Образовательная направленность управленческого консалтинга.
9. Особенности индивидуального управленческого консалтинга.
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 использования на предприятии.
15. Проблемы лидерства в организации и пути их реализации с помощью консультационной фирмы.

16. Выявление управленческих проблем на предприятии с помощью управленческого консалтинга.
17. Организационные формы проведения аудита и контроллинга в области управления персоналом.
18. Разработка и внедрение планов и процедур организации кадрового консалтинга и аудита.
19. Маркетинг консалтинговых услуг.
20. Технологии аудита работы с персоналом и контроллинга

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-1.17. Анализирует успешные корпоративные практики по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации в сфере кадрового консалтинга и аудита; разрабатывает и внедряет планы и процедуры организации кадрового консалтинга и аудита	Зачет, тестирование, устный опрос (собеседование), защита ИДЗ

**2. 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-2.16. Организует и проводит аудит и контроллинг персонала в ходе реализации консалтинговых проектов в соответствии со стратегическими целями организации; формирует и использует технологии аудита работы с персоналом и контроллинга	Зачет, тестирование, устный опрос (собеседование), защита ИДЗ

## 5.2. Типовые контрольные задания для промежуточной аттестации

### 5.2.1. Перечень контрольных вопросов (типовых заданий) для зачета

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание вопросов (типовых заданий)
1	Теоретические основы кадрового консалтинга и аудита (ПК-1)	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 (ПК-2)	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 (ПК-1)	Классификация методик по критерию инвестиций. Экспертное консультирование, процессное консультирование, обучающее консультирование.
4	Стадии и этапы консультационного процесса	Предпроектная стадия консультационного процесса Проектная стадия консультационного процесса Послепроектная стадия консультационного процесса

	(ПК-2)	
5	Разработка консалтингового проекта в сфере кадрового консалтинга и аудита (ПК-2)	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 (ПК-2)	Технологии, процедуры и методы оценки персонала с помощью внешних и внутренних консультантов. Задачи и методы аудита и контроллинга. Оценка персонала организации. Формирование бюджета на персонал. Структура отчета по организационной диагностике. Формирование условий консультационных кейсов.
7	Ценовые стратегии в консалтинге (ПК-2)	Основные формы установления цены на консалтинговые услуги. Содержание и выбор ценовой стратегии.
8	Маркетинг консалтинговых услуг (ПК-1)	Сущность и основные принципы маркетинга консультационных услуг. Приемы и методы маркетинга консультационной фирмы. Инструменты маркетинга. 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

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

**ПК-1.17.** Анализирует успешные корпоративные практики по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации в сфере кадрового консалтинга и аудита; разрабатывает и внедряет планы и процедуры организации кадрового консалтинга и аудита

Собеседование предполагает специальную беседу с обучающимся и позволяет оценить объем его знаний по определенному разделу дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит».

#### Типовые вопросы (вопросы для собеседования) по темам/разделам дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание вопросов (типовых заданий)
1	Теоретические основы кадрового консалтинга и аудита	Цели, задачи и актуальность кадрового консалтинга. Основные причины приглашения консультантов.

		<p>Управленческие и деловые проблемы, решаемые консультантами.</p> <p>Понятие кадрового консалтинга, аудита и контроллинга персонала.</p>
2	Методология и методика кадрового консалтинга и аудита	<p>Требования и правила проведения аудита работы с персоналом.</p> <p>Принципы планирования процесса кадрового консалтинга и аудита.</p> <p>Выбор организационной формы проведения аудита и контроллинга в области управления персоналом.</p>
3	Маркетинг консалтинговых услуг	<p>Сущность и основные принципы маркетинга консультационных услуг.</p> <p>Этапы маркетинговой деятельности по продаже консультационных услуг.</p> <p>Управление процессом маркетинга.</p> <p>Анализ предложений консультантов.</p> <p>Способы и критерии отбора консультантов: технические, финансовые.</p> <p>Составление предварительного списка.</p> <p>Источники информации.</p> <p>Стандартный набор справочных сведений о консультационной фирме.</p> <p>Порядок оценки предложений.</p>

## 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. Назначение управленческого консалтинга состоит в:**

- а) в оказании клиенту помощи в решении управленческих и управленческих задач; +
- б) в собеседовании с клиентом по различным вопросам;
- в) в принятии за клиента управленческих решений.

**2. Характерной чертой управленческого консультирования является:**

- а) некомпетентность;
- б) неопределенность;
- в) независимость. +

**3. 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.

**4. Кто является субъектом консультирования?**

- а) консультанты; +
- б) клиенты;
- в) деловые партнеры.

**5. Консультанта от менеджера отличает:**

- а) умение принимать решение;
- б) ораторские навыки;
- в) широкий кругозор;
- г) независимый взгляд на проблемы компании со стороны. +

**6. Условием оказания консультационной помощи является:**

- а) желание клиента;
- б) желание консультанта;
- в) взаимная договоренность консультанта и клиента на коммерческих началах; +
- г) директивное предписание.

**7. Основной проблемой, с которой сталкиваются российские консультанты, является:**

- а) малочисленная клиентская база;
- б) катастрофическая нехватка знаний и навыков;
- в) непредсказуемое налоговое регулирование, нестабильность в стране. +

**8. Консультант – это:**

- а) советник, не обладающий властью принятия решения, рекомендуемый как поступать в данной конкретной ситуации; +
- б) аудитор;
- в) специалист, имеющий управленческое образование;
- г) специалист, имеющий экономическое образование.

**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. Консультирование с позиций профессионального подхода – это:**

- а) консультативная служба, работающая по договору на оказание профессиональных

консультационных услуг; +

в) союз профессионалов-консультантов;

в) общество независимых экспертов;

г) фирма, работающая в сфере услуг;

**11. Что Вы понимаете под методом консультирования?**

**12. Какие методы выделяют по этапам консультационного процесса?**

**13. Что относится к методам организационного развития?**

**14. Что такое совокупность корректных в методическом отношении директив, указывающих способ действий и методы достижения поставленных целей?**

**15. На какие группы делятся методики по условиям применения?**

**16. На какие группы делятся методики по критерию инвестиций?**

**17. Что такое методология?**

**18. Какие методы относятся к методам определения и решения проблем?**

**19. Какие методы диагностики Вы знаете?**

**20. Какие данные можно отнести к источникам информации для анализа консультантов?**

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

**ПК-2.16.** Организует и проводит аудит и контроллинг персонала в ходе реализации консалтинговых проектов в соответствии со стратегическими целями организации; формирует и использует технологии аудита работы с персоналом и контроллинга.

Собеседование предполагает специальную беседу с обучающимся и позволяет оценить объем его знаний по определенному разделу дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит».

### Типовые вопросы (вопросы для собеседования) по темам/разделам дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание вопросов (типовых заданий)
1	Субъекты и объекты консультирования	Участники процесса консультирования. Субъекты и объекты консультирования. Методы воздействия на систему клиента. Поведенческие роли консультанта. Ресурсная и процессная роль консультанта. Модель профессиональной компетенции консультанта.
2	Стадии и этапы консультационного процесса	Планы, процедура и этапы (стадии) организации консалтингового процесса. Диагностика, сбор данных на объекте и их обработка Систематизированное определение проблемы Определение поля допустимых решений Разработка программы внедрения Оценка результатов проекта
3	Разработка консалтингового проекта в сфере кадрового консалтинга и аудита	Результаты сотрудничества по консультационному проекту: прямые и косвенные, количественные и качественные. Контроль выполнения проекта (мониторинг и оценка результатов).

4	Технологии кадрового аудита и контроллинга персонала	Технологии, процедуры и методы аудита, консалтинга и контроллинга персонала с помощью внешних и внутренних консультантов. Задачи и методы аудита и контроллинга. Формирование бюджета на персонал. Оценка персонала организации. Обработка и анализ полученной информации.
5	Ценовые стратегии в консалтинге	Повременная оплата Фиксированная недифференцированная оплата Процент от стоимости объекта консультирования или результата. Платные и бесплатные услуги консультанта. Компоненты бюджета консультационного проекта. Затраты времени консультанта. Прямые и косвенные издержки на осуществление консультационного проекта..

### 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. Какой из этапов не относится к этапам консалтингового проекта:**

- а) диагностика (выявление проблем);
- б) разработка решений;
- в) принятие решений консультантом; +
- г) внедрение решений.

**2. Главной задачей консалтингового проекта является:**

- а) получение прибыли;
- б) достижение максимально высокого качества решения проблемы при соблюдении финансовых и временных ограничений; +
- в) оптимизация показателей производства;
- г) пополнение рабочего портфолио консультанта.

**3. Какое понятие шире?**

- а) консалтинговый процесс; +
- б) консалтинговый проект

**4. Какую стадию не включает консалтинговый процесс?**

- а) ознакомительную; +
- б) предпроектную;
- в) проектную;
- г) послепроектную.

**5. Какая из названных характеристик описывает проектную стадию?**

- а) осознание клиентом наличия проблемы;
- б) определение задач (техническое задание);

- в) окончательные финансовые расчеты клиента с консультантом;
- г) сбор данных на объекте и их обработка. +

**6. Первичным шагом предпроектной стадии является:**

- а) признание клиентом наличия у него такой проблемы, решение которой он хотел бы осуществить при помощи консультантов; +
- б) сбор данных и информации о клиенте-заказчике;
- в) составление технического задания для консультанта.

**7. Какой этап следует после разработки и представления альтернативных предложений?**

- а) диагностика;
- б) разработка альтернативных предложений;
- в) представление предложений клиенту; +
- г) внедрение решений.

**8. Каковы задачи послепроектной стадии?**

- а) формирование комплексной картины жизнедеятельности предприятия с целью анализа данных и проведения обширной диагностики и получения финансово-экономического, организационно-технического состояния, деятельности и будущего состояния предприятия;
- б) анализ основных показателей деятельности предприятия;
- в) оценка сделанного и сравнение фактически полученных результатов с планируемыми. +

**9. Из скольких этапов состоит проектная стадия?**

- а) двух;
- б) трёх;
- в) четырёх;
- г) количество этапов зависит от стоящей перед консультантом проблемы +.

**10. В чём заключается этап диагностики?**

- а) на этой стадии осуществляется анализ масштабов отклонений и причин их возникновения; разрабатываются дополнительные корректировочные мероприятия; формируется отчет о проделанной работе, использовании ресурсов; обсуждается отчет о работе и подписывается акт приема-сдачи работ;
- б) сбора данных и в итоге – формирование комплексной картины жизнедеятельности предприятия с целью анализа данных и проведения обширной диагностики и получения финансово-экономического, организационно-технического состояния, деятельности и будущего состояния предприятия; +
- в) консультанты разрабатывают, оценивают и представляют клиенту возможные решения проблем;
- г) признание клиентом наличия у него такой проблемы, решение которой он хотел бы осуществить при помощи консультантов.

**11. Как Вы считаете, кто такой консультант**

**12. Что предполагает нормативное консультирование?**

**13. Кто является субъектом консультирования?**

**14. Объектами консультирования могут являться...**

**15. Как по-другому называют консультантов-дженералистов?**

**16. Кто такие внутренние консультанты?**

**17. Назовите преимущество внешних консультантов:**

**18. Укажите недостаток внутренних консультантов:**

**19. Что представляет собой фиксированная (недифференцированная) оплата?**

**20. Что представляет собой процент от стоимости объекта консультации или результата?**

**21. Какие ценовые стратегии применяются в консалтинге?**

**22. В чём заключается стратегия захвата рынка?**

#### 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>- истории развития кадрового консалтинга и аудита за рубежом и в России;</li> <li>- развитие концепций и возможностей сфере кадрового консалтинга и аудита;</li> <li>- предметной и методологической классификации консалтинговых услуг;</li> <li>- методологии и методики кадрового консалтинга и аудита;</li> <li>- критериев выбора консультационной фирмы (консультанта);</li> <li>- принципов планирования процесса кадрового консалтинга и аудита;</li> <li>- планов и процедур организации кадрового консалтинга и аудита;</li> <li>- требований и правил проведения аудита работы с персоналом</li> </ul> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li>- технологий, процедур и методов консалтинга, аудита и контроллинга персонала с помощью внешних и внутренних консультантов;</li> <li>- основ формирования бюджета на персонал;</li> <li>- формирования стадий и этапов консультационного процесса;</li> <li>- направлений оценки результатов кадрового консалтинга, аудита и контроллинга;</li> <li>- факторы, влияющие на консультант-клиентские отношения;</li> <li>- ценовые стратегии в консалтинге</li> </ul> <hr/> <p>Объем освоенного материала</p> <hr/> <p>Полнота ответов на вопросы</p> <hr/> <p>Четкость изложения и интерпретации знаний</p>
Умения	<ul style="list-style-type: none"> <li>- анализа успешных корпоративных практик по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации в сфере кадрового консалтинга и аудита;</li> <li>- разработки системы планирования и организации процесса кадрового консалтинга и аудита;</li> <li>- выбора организационной формы проведения аудита и контроллинга в области управления персоналом</li> </ul> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li>- устанавливать необходимые консультант-клиентские отношения;</li> <li>- проводить аудит результатов работы с персоналом;</li> <li>- выбирать форму установления цены на консалтинговые услуги в сфере кадрового консалтинга и аудита;</li> <li>- формировать условия консультационных кейсов и отчетов</li> </ul>
Навыки	<p>Владеть навыками</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разработки предложений по внедрению планов и процедур организации кадрового консалтинга и аудита;</li> <li>- применения инструментов маркетинга консалтинговых услуг</li> </ul> <hr/> <p>Владеть навыками</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- подготовки и реализации консалтингового проекта в сфере кадрового консалтинга и аудита;</li> <li>- разработки технического задания и консультационного предложения;</li> </ul>

	- формирования технологии аудита работы с персоналом и контроллинга в области управления персоналом в соответствии со стратегическими целями организации
--	--

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
<p><b>Знание</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- истории развития кадрового консалтинга и аудита за рубежом и в России;</li> <li>- развитие концепций и возможностей сфере кадрового консалтинга и аудита;</li> <li>- предметной и методологической классификации консалтинговых услуг;</li> <li>- методологии и методики кадрового консалтинга и аудита;</li> <li>- критериев выбора консультационной фирмы (консультанта);</li> <li>- принципов планирования процесса кадрового консалтинга и аудита;</li> <li>- планов и процедур организации кадрового консалтинга и аудита:</li> <li>- требований и правил проведения аудита работы с персоналом</li> </ul>	<p>Не знает</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- историю развития кадрового консалтинга и аудита за рубежом и в России;</li> <li>- развитие концепций и возможностей сфере кадрового консалтинга и аудита;</li> <li>- предметную и методологическую классификации консалтинговых услуг;</li> <li>- методологию и методику кадрового консалтинга и аудита;</li> <li>- критерии выбора консультационной фирмы (консультанта);</li> <li>- принципы планирования процесса кадрового консалтинга и аудита;</li> <li>- планы и процедуры организации кадрового консалтинга и аудита:</li> <li>- требования и правила проведения аудита работы с персоналом</li> </ul>	<p>Знает</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- историю развития кадрового консалтинга и аудита за рубежом и в России;</li> <li>- развитие концепций и возможностей сфере кадрового консалтинга и аудита;</li> <li>- предметную и методологическую классификации консалтинговых услуг;</li> <li>- методологию и методику кадрового консалтинга и аудита;</li> <li>- критерии выбора консультационной фирмы (консультанта);</li> <li>- принципы планирования процесса кадрового консалтинга и аудита;</li> <li>- планы и процедуры организации кадрового консалтинга и аудита:</li> <li>- требования и правила проведения аудита работы с персоналом</li> </ul>
<p><b>Знание</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- технологий, процедур и методов консалтинга, аудита и контроллинга персонала с помощью внешних и внутренних консультантов;</li> <li>- основ формирования бюджета на персонал;</li> <li>- формирования стадий и этапов консультационного процесса;</li> <li>- направлений оценки результатов кадрового консалтинга, аудита и контроллинга;</li> <li>- факторы, влияющие на консультант-клиентские отношения;</li> </ul>	<p>Не знает</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- технологии, процедуры и методы консалтинга, аудита и контроллинга персонала с помощью внешних и внутренних консультантов;</li> <li>- основы формирования бюджета на персонал;</li> <li>- формирование стадий и этапов консультационного процесса;</li> <li>- направления оценки результатов кадрового консалтинга, аудита и</li> </ul>	<p>Знает</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- технологии, процедуры и методы консалтинга, аудита и контроллинга персонала с помощью внешних и внутренних консультантов;</li> <li>- основы формирования бюджета на персонал;</li> <li>- формирование стадий и этапов консультационного процесса;</li> <li>- направления оценки результатов кадрового консалтинга, аудита и</li> </ul>

- ценовые стратегии в консалтинге	результатов кадрового консалтинга, аудита и контроллинга; - факторы, влияющие на консультант-клиентские отношения; - ценовые стратегии в консалтинге	контроллинга; - факторы, влияющие на консультант-клиентские отношения; - ценовые стратегии в консалтинге
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 поясняющими примерами либо приводит ошибочные примеры	Иллюстрирует изложение поясняющими примерами 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 - анализа успешных корпоративных практик по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации в сфере кадрового консалтинга и аудита; - разработки системы планирования и организации процесса кадрового консалтинга и аудита; - выбора организационной формы проведения аудита и контроллинга в области управления персоналом	Не умеет - анализировать успешные корпоративные практики по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации в сфере кадрового консалтинга и аудита; - разрабатывать системы планирования и организации процесса кадрового консалтинга и аудита; - выбирать организационную форму проведения аудита и контроллинга в области управления персоналом	Хорошо умеет - анализировать успешные корпоративные практики по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации в сфере кадрового консалтинга и аудита; - разрабатывать системы планирования и организации процесса кадрового консалтинга и аудита; - выбирать организационную форму проведения аудита и контроллинга в области управления персоналом
Умение - устанавливать необходимые	Не умеет - устанавливать необходимые	На достаточно приемлемом уровне умеет - устанавливать необходимые

консультант-клиентские отношения; - проводить аудит результатов работы с персоналом; - выбирать форму установления цены на консалтинговые услуги в сфере кадрового консалтинга и аудита; - формировать условия консультационных кейсов и отчетов	консультант-клиентские отношения; - проводить аудит результатов работы с персоналом; - выбирать форму установления цены на консалтинговые услуги в сфере кадрового консалтинга и аудита; - формировать условия консультационных кейсов и отчетов	консультант-клиентские отношения; - проводить аудит результатов работы с персоналом; - выбирать форму установления цены на консалтинговые услуги в сфере кадрового консалтинга и аудита; - формировать условия консультационных кейсов и отчетов
---	---	---

### Оценка сформированности компетенций по показателю Навыки.

Критерий	Уровень освоения и оценка	
	Не зачтено	Зачтено
Владеть навыками - подготовки и реализации консалтингового проекта в сфере кадрового консалтинга и аудита; - разработки технического задания и консультационного предложения; - формирования технологии аудита работы с персоналом и контроллинга в области управления персоналом в соответствии со стратегическими целями организации	Не владеет навыками - подготовки и реализации консалтингового проекта в сфере кадрового консалтинга и аудита; - разработки технического задания и консультационного предложения; - формирования технологии аудита работы с персоналом и контроллинга в области управления персоналом в соответствии со стратегическими целями организации	В полной мере владеет навыками - подготовки и реализации консалтингового проекта в сфере кадрового консалтинга и аудита; - разработки технического задания и консультационного предложения; - формирования технологии аудита работы с персоналом и контроллинга в области управления персоналом в соответствии со стратегическими целями организации
Владеть навыками - разработки предложений по внедрению планов и процедур организации кадрового консалтинга и аудита; - применения инструментов маркетинга консалтинговых услуг	Не владеет навыками - разработки предложений по внедрению планов и процедур организации кадрового консалтинга и аудита; - применения инструментов маркетинга консалтинговых услуг	В полной мере владеет навыками - разработки предложений по внедрению планов и процедур организации кадрового консалтинга и аудита; - применения инструментов маркетинга консалтинговых услуг

## 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	Читальный зал библиотеки для самостоятельной работы	Специализированная мебель; компьютерная техника, подключенная к сети «Интернет», имеющая доступ в электронную информационно-образовательную среду
2	Учебная аудитория для проведения лекционных и практических занятий, консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации, самостоятельной работы	Специализированная мебель; мультимедийный проектор, переносной экран, ноутбук
3	Методический кабинет	Специализированная мебель; мультимедийный проектор, переносной экран, ноутбук

## 6.2. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение

№	Перечень лицензионного программного обеспечения.	Реквизиты подтверждающего документа
	Microsoft Windows 10 Корпоративная	Соглашение Microsoft Open Value Subscription V6328633. Соглашение действительно с 02.10.2017 по 31.10.2023). Договор поставки ПО 0326100004117000038-0003147-01 от 06.10.2017
	Microsoft Office Professional Plus 2016	Соглашение Microsoft Open Value Subscription V6328633. Соглашение действительно с 02.10.2017 по 31.10.2023
	Kaspersky Endpoint Security «Стандартный Russian Edition»	Сублицензионный договор № 102 от 24.05.2018. Срок действия лицензии до 19.08.2020 Гражданско-правовой Договор (Контракт) № 27782 «Поставка продления права пользования (лицензии) Kaspersky Endpoint Security от 03.06.2020. Срок действия лицензии 19.08.2022г.
	Google Chrome	Свободно распространяемое ПО согласно условиям лицензионного соглашения
	Mozilla Firefox	Свободно распространяемое ПО согласно условиям лицензионного соглашения

## 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>

8. Берченко, В.С. Особенности развития современного мирового рынка управленческого консалтинга / В.С. Берченко // Инновации и инвестиции. – 2019. – № 6. – С. 66-70.

9. Блинов, А.О. Управленческое консультирование: учебник для магистров / В.А. Дресвянников, А.О. Блинов – М.: ИТК «Дашков и К», 2017. – 212 с.

10. Жуков, А.Л. Аудит человеческих ресурсов организации / А.Л. Жуков, Д.В. Хабарова. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2019. – 363 с.

11. Завалько, Н.А. Эффективность управленческого консультирования // Экономика и управление народным хозяйством. – 2020. – № 4. – 18-84 с.

12. Лапыгин, Ю.Н. Основы управленческого консультирования / Лапыгин Ю.Н., – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2019. – 305 с.

13. Минченкова, О.Ю., Фёдорова, Н.В. Управление персоналом: система бюджетирования. Учебное пособие / О.Ю. Минченкова, Н.В. Фёдорова – Москва: КноРус, 2018. – 224 с.

14. Моргунов, Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: учебник для вузов / Е. Б. Моргунов. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 424 с.

15. Роздольская, И.В. Инновационная направленность кадрового консультирования в условиях реального экономического пространства: альтернативные способы формирования и поиск новых возможностей развития: Монография / И.В. Роздольская, М.Е. Ледовская, Н.А. Однорал. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2019. – 275 с.

16. Соколова, М.М. Управленческое консультирование: Учебное пособие / М.М. Соколова. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2019. – 215 с.

17. Чуланова, О.Л. Кадровый консалтинг: учебник / О.Л. Чуланова. – М.: ИНФРА-М, 2020. – 358 с.

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

1. [www.rostrud.ru](http://www.rostrud.ru)– Федеральная служба по труду и занятости.
2. [www.ht.ru](http://www.ht.ru)–HR-лаборатория.
3. [www.hrm.ru](http://www.hrm.ru); [www.begin.ru](http://www.begin.ru)– Ассоциация специалистов по персоналу.
4. [www.hr-zone.net](http://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](http://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.