

АННОТАЦИЯ
дисциплины Б1.В.ДВ.04.01 Основы управленческого консультирования
 Направление: 38.03.03 Управление персоналом
 Направленность (профиль) Управление персоналом

Объем трудоемкости: 2 зачетные единицы (72 часа, из них – 10,2 часа контактной работы: лекционных 4ч., практических 6ч., ИКР 0,2 ч.; контроль 3,8 ч., самостоятельной работы 58 ч.).

Цель освоения дисциплины заключается в формировании теоретических знаний о сущности и задачах управленческого консультирования, а также формирование у обучающихся практических навыков по организации и проведению консультирования в сфере управления.

Задачи освоения дисциплины:

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

Место дисциплины в структуре ООП ВО

Дисциплина «Основы управленческого консультирования» относится к вариативной части ООП «Дисциплины по выбору» по направлению подготовки «Управление персоналом». Изучается на четвертом курсе.

Изучение дисциплины «Основы управленческого консультирования» позволяет сосредоточиться на основных принципах и методах организации и проведения консультирования в сфере управления, сформировать социально-прогностические и коммуникативные навыки. Дисциплина базируется на итогах изучения следующих дисциплин учебного плана: «Основы организации труда персонала», «Основы управления персоналом», «Конфликтология», «Контроллинг и учет персонала».

Дисциплина создает теоретическую и практическую основу для изучения следующих дисциплин учебного плана: «Социальное партнерство в организациях», «Анализ и прогнозирование рынка труда».

Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: ОК-5, ОПК-7, ПК-6, ПК-21, ПК-31, ПК-32, ПК-33.

Компетенция	Компонентный состав компетенций		
	<u><i>Знает:</i></u>	<u><i>Умеет:</i></u>	<u><i>Владеет:</i></u>
ОК-5 – способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и	средства устной и письменной коммуникации на русском и иностранном языках, необходимые для	вести коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках	навыками ведения коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для

межкультурного взаимодействия	решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия		решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия
ОПК-7 – готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	методы и способы кооперации в процессе профессиональной деятельности, принципы, методы и инструменты контроля и оценки эффективности деятельности других	использовать методы организации и координации взаимодействия между людьми, методы и инструменты контроля и оценки эффективности деятельности других	навыками организации взаимодействия между людьми, оценки эффективности деятельности других
ПК-6 – знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике	основы социализации, профориентации и профессионализации персонала	применять на практике принципы формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации	навыками профориентации и профессионализации персонала
ПК-21 – знание основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике	основы оценки качества обучения; основы управления карьерой; основы служебно-профессионального продвижения кадрового резерва	Уметь: оценить качество обучения персонала; управлять карьерой и служебно-профессиональным продвижением; работать с кадровым резервом; применять на практике основы оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом	навыками оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом

ПК-31 – способность и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	способы консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива	применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	навыками формирования слаженного, нацеленного на результат коллектива
ПК-32 – владение навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации	способы диагностики организационной культуры	применять на практике диагностику организационной культуры; обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации	навыками диагностики организационной культуры
ПК-33 – владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания	методы предупреждения и профилактики личной и профессиональной деформации и профессионального выгорания; способы самоуправления и самостоятельного обучения	обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания	навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам

Основные разделы дисциплины

№ раздела	Наименование раздела	Количество часов				
		Всего	Контактная работа			СР
			Л	ПЗ	ЛР	
1	2	3	4	5	6	7
1	Управленческое консультирование: введение в проблему	9	1			8
2	История управленческого консультирования	11	1			10
3	Теоретические основы управленческого консультирования.	12	2			10
4	Технология управленческого консультирования	12		2		10
5	Профессиональный кодекс консультанта	12		2		10
6	Кадровое консультирование.	12		2		10
ИКР		0,2				
Контроль		3,8				
Итого		72	4	6	-	58

Курсовые работы: *не предусмотрены*

Форма проведения аттестации по дисциплине: *зачет на четвертом курсе.*

Основная литература:

1. Забродин, В. Ю. Управленческий консалтинг. Социологический подход [Электронный ресурс] : учебное пособие для академического бакалавриата / В. Ю. Забродин. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 130 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс. Модуль.). — ISBN 978-5-534-04393-8. —URL: <https://biblioteka-online.ru/viewer/F2FEFCBB-8350-4DF8-A0F8-EF9D855C2411/upravlencheskiy-konsalting-sociologicheskij-podhod#page/1>
2. Консультирование и коучинг персонала в организации [Электронный ресурс] : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / под ред. Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 370 с. — Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00568-4. —URL: <https://biblioteka-online.ru/viewer/502708DC-EF85-4939-91A3-F9C1625D9598/konsultirovanie-i-kouching-personala-v-organizacii#page/1>