

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кубанский государственный университет»
Факультет управления и психологии

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор

Иванов А.Г.

подпись

«1»

2016г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.Б.41 Основы управленческого консультирования

(код и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/
специальность 38.03.03 "Управление персоналом"
(код и наименование направления подготовки/специальности)

Направленность (профиль) /
специализация Общий профиль
(наименование направленности (профиля) специализации)

Программа подготовки: прикладная
(академическая /прикладная)

Форма обучения: очная
(очная, очно-заочная, заочная)

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр
(бакалавр, магистр, специалист)

Краснодар 2016

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.03.03 "Управление персоналом"
код и наименование направления подготовки



подпись

Программу составил: А.А. Лузаков, д. психол. н., доцент

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии протокол № 12 от 25 мая 2016 г.



подпись

Заведующий кафедрой (разработчика) А.А. Лузаков

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии протокол № 12 от 25 мая 2016 г.

Заведующий кафедрой управления персоналом и организационной



подпись

психологии А.А. Лузаков

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии протокол № 11 от 27 мая 2016 г.



подпись

Председатель УМК факультета Кимберг А.Н.

Рецензенты:

Дорохова Г.В., зам. главного врача по кадрам МБУЗ «Краснодарская городская клиническая больница скорой медицинской помощи»

Гассий В.В., канд. экон. наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления КубГУ

1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля).

1.1 Цель освоения дисциплины.

Основной целью курса является формирование у студентов знаний об основах управленческого консультирования, начальных навыков постановки задач консультирования, взаимодействия с консультантом (заказчиком) и оценки эффективности консультирования.

1.2 Задачи дисциплины:

- сформировать представление о состоянии, проблемах и перспективах управленческого консультирования в свете современных концепций управления персоналом,

- сформировать базовые навыки анализа показателей деятельности организации, показателей по труду, проведения аудита персонала для постановки задач консультирования и разработки мероприятий по улучшению показателей деятельности организации

- сформировать базовые умения анализировать предложения внутренних и внешних консультантов с позиции заказчика, оценивать результативность консалтинга

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы.

Дисциплина относится к базовой части Блока 1 "Дисциплины (модули)" учебного плана.

Дисциплина базируется на знаниях, полученных по курсам: Основы менеджмента, Управление персоналом, Экономика и социология труда, Организация труда персонала, Психодиагностика, Подбор персонала, Основы кадровой политики и кадрового планирования, Организационное поведение.

1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся профессиональных компетенций *ОПК-1; ПК-14; ПК-26*

| № п.п. | Индекс компетенции | Содержание компетенции (или её части) | В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны | | |
|--------|--------------------|---|---|--|---------|
| | | | знать | уметь | владеть |
| 1. | ОПК-1 | знание основ современных концепций управления персоналом, закономерностей, и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации | знание основ современных концепций управления персоналом, закономерностей и методов управления персоналом | применять теоретические положения в практике управления персоналом организации; анализировать услуги консультантов с позиции предприятия-заказчика; оценивать экономическую и социальную | |

| № п.п. | Индекс компетенции | Содержание компетенции (или её части) | В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны | | |
|--------|--------------------|--|---|--|---|
| | | | знать | уметь | владеть |
| | | | | эффективностью консалтинга | |
| 2. | ПК-14 | владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике. | показатели по труду, используемые в организациях | применять анализ показателей по труду (в том числе производительности труда) | навыками разработки мероприятий по улучшению показателей по труду |
| 3. | ПК-26 | знание основ проведения аудита и контроллинга персонала и умение применять их на практике, владение важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал | основы проведения аудита и контроллинга персонала | применять на практике основы аудита персонала | базовыми методами экономического и статистического анализа трудовых показателей |

2. Структура и содержание дисциплины.

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ.

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зач.ед. (72 часа), из них 50,2 часа контактной работы (лекционных 24 ч., практических 24 ч.; КСР – 2 ч.; ИКР 0,2 ч.), самостоятельной работы 21,8 ч.

| Вид учебной работы | Всего часов | Семестры (часы) | | | |
|--|-------------|-----------------|--|--|--|
| | | 8 | | | |
| Контактная работа, в том числе: | | | | | |
| Аудиторные занятия (всего) | 48 | 48 | | | |
| В том числе: | | | | | |
| Занятия лекционного типа | 24 | 24 | | | |

| | | | | | |
|---|--------------------------------------|-----------|-----------|----------|----------|
| Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия) | 24 | 24 | | | |
| Иная контактная работа: | | | | | |
| Контроль самостоятельной работы (КСР) | 2 | 2 | | | |
| Самостоятельная работа (всего) | 22 | 22 | | | |
| В том числе: | | | | | |
| Проработка учебного (теоретического) материала | 12 | 12 | | | |
| Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций) | 4 | 4 | | | |
| Реферат | 2 | 2 | | | |
| Подготовка к текущему контролю | 4 | 4 | | | |
| | | | | | |
| Промежуточная аттестации (зачет) | | | | | |
| Общая трудоемкость | час. | 72 | 72 | - | - |
| | в том числе контактная работа | 50 | 50 | | |
| | зач. ед | 2 | 2 | | |

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.
Разделы дисциплины, изучаемые в 8 семестре (очная форма)

| № | Наименование разделов (тем) | Количество часов | | | | |
|----|--|------------------|-------------------|----|----|----------------------|
| | | Всего | Аудиторная работа | | | Внеаудиторная работа |
| | | | Л | ПЗ | ЛР | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1. | Управленческое консультирование как теория и практика | 10 | 4 | 6 | - | 4 |
| 2. | Этапы и методы консультирования | 12 | 6 | 6 | - | 4 |
| 3. | Эффективность и результативность консультирования | 8 | 4 | 4 | - | 4 |
| 4. | Маркетинг консультационных услуг. Формирование цены на услугу. | 6 | 4 | 2 | - | 4 |
| 5. | Содержание и методы конкретных консалтинговых проектов | 12 | 6 | 6 | - | 6 |
| | <i>Итого по дисциплине:</i> | | 24 | 24 | - | 22 |

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, ЛР – лабораторные занятия, СРС – самостоятельная работа студента

(заочная форма)

| № | Наименование разделов (тем) | Количество часов | | | | |
|---|---|------------------|-------------------|-----|----|----------------------|
| | | Всего | Аудиторная работа | | | Внеаудиторная работа |
| | | | Л | ПЗ | ЛР | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1 | Управленческое консультирование как теория и практика | 13 | 0.5 | 0.5 | - | 12 |
| 2 | Этапы и методы консультирования | 14 | 1 | 1 | - | 12 |

| № | Наименование разделов (тем) | Количество часов | | | | |
|---|--|------------------|-----|-----|-----|----|
| | | Л | ПЗ | ЛР | СРС | |
| 3 | Эффективность и результативность консультирования | 14 | 1 | 1 | - | 12 |
| 4 | Маркетинг консультационных услуг. Формирование цены на услугу. | 13 | 0.5 | 0.5 | - | 12 |
| 5 | Содержание и методы конкретных консалтинговых проектов | 14 | 1 | 1 | - | 12 |
| | <i>Итого по дисциплине:</i> | | 4 | 4 | - | 60 |

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, ЛР – лабораторные занятия, СРС – самостоятельная работа студента

2.3 Содержание разделов дисциплины:

2.3.1 Занятия лекционного типа.

| № | Наименование раздела (темы) | Содержание раздела (темы) | Форма текущего контроля |
|----|---|---|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Управленческое консультирование как теория и практика | <p>Понятие управленческого консультирования. Соотношение понятий управленческого, организационного и кадрового консультирования, понятий управленческого аудита и консультирования. Основания классификации консультационных услуг. Кадровое консультирование: основные направления, его связи с другими направлениями управленческого консультирования.</p> <p>Рынок консультационных услуг в России. Особенности консалтинга как вида профессиональной деятельности. Профессионализм в консультировании. Профессиональные сообщества консультантов, их функции.</p> <p>Научные основания консалтинга, их междисциплинарный характер. Отражение уровня научной разработанности проблем в практике консалтинга.</p> | <p>Участие в интерактивных формах аудиторной работы: Дискуссия «Соотношение понятий кадрового и организационного консультирования»</p> |
| 2. | Этапы и методы консультирования | <p>Причины обращения организаций к консультантам. Уточнение запроса организации-клиента, выявление проблем, определение задач. Содержание контракта на консультационные услуги. Планирование и организация выполнения работ. Этапы консультирования.</p> <p>Консалтинговый проект. Различия требований к руководителям проектов и функциональным менеджерам. Жизненный цикл консалтингового проекта: инициирование проекта, планирование проекта, исполнение и контроль проекта, завершение проекта.</p> <p>Методы диагностики (сбора и обработки информации). Использование экспертного</p> | <p>Участие в интерактивных формах аудиторной работы: блиц-опрос «Основные этапы консультирования и их содержание»</p> |

| | | | |
|----|---|--|--|
| | | оценивания. Методы выработки решений, методы внедрения разработок и рекомендаций (обучение персонала, развитие потенциала руководителей, повышения готовности персонала к изменениям и т.п.). Деловые игры на разных этапах консультирования. Типичные ошибки консультантов на разных этапах работы | |
| 3. | Эффективность и результативность консультирования | Соотношение понятий эффективность и результативность консультирования. Оценка экономической и социально-психологической эффективности/ результативности консалтинговых проектов. Выбор показателей. Трудности оценки эффекта консалтинга по экономическим показателям организации. Оценка изменений: новые знания и умения персонала, новое поведение (изменение отношений), новые системы (управления, подбора персонала и т.п.), новые проекты. Прямые и косвенные, количественные и качественные результаты | Участие в интерактивных формах аудиторной работы: Дискуссия «Методы определения эффективности и результативности консультирования» |
| 4. | Маркетинг консультационных услуг. Формирование цены на услугу | Факторы ценообразования в консалтинге: рыночная стоимость и возможности клиента; сложность и уникальность работ; уровень и репутация консультанта. Затраты на консалтинговую деятельность. Виды и структура затрат. | Блиц-опрос «Факторы формирования цены на услугу» |
| 5. | Содержание и методы конкретных консалтинговых проектов | Консультирование по вопросам идеологии (философии) компании, корпоративной культуры. Консультирование по вопросам организационного развития. Повышение эффективности взаимодействия в управленческой команде на основе модели неформальных ролей (по М.Белбину). Помощь консультантов в развитии коммуникативной компетентности менеджеров. | Дискуссия «Для каких содержательных задач лучше подходят те или иные методы и стили консалтинга?» |

2.3.2 Занятия семинарского типа

| № | Наименование раздела | Тематика практических занятий (семинаров) | Форма текущего контроля |
|----|--|--|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Управленческое консультирование как теория и практика. | Содержание понятия управленческое консультирование. Виды управленческого консультирования. Разные основания классификации консультационных услуг. Особенности консалтинга по управлению производством, финансами, маркетингом, информацией, антикризисного консалтинга, кадрового консалтинга. | Доклады на семинаре, и дискуссия по ним. |

| | | | |
|-----|--|--|--|
| 2. | Управленческое консультирование как теория и практика. | Рынок консультационных услуг в России. Организации и фрилансеры-консультанты: плюсы и минусы для клиента. Профессиональные сообщества консультантов, их функции. Анализ примеров. | Доклады на семинаре, презентация рефератов и дискуссия по ним |
| 3. | Управленческое консультирование как теория и практика. | Профессионализм в консультировании: основные критерии. Этические принципы консультирования. Принципы этики консультанта по отношению к клиенту. Принципы этики взаимодействия консультанта с другими консультантами. Отношения конкуренции и субподряда. Ситуации неэтичного поведения руководителей организации-заказчика. Кодексы поведения консультантов (анализ примеров). | Доклады на семинаре. Групповая дискуссия |
| 4. | Этапы и методы консультирования | Подготовительный этап. Уточнение запроса организации-клиента, предварительная диагностика. План консультирования, определение задач и ресурсов. Содержание контракта на консультационные услуги. Практическая работа: Составление программы консультирования. | Доклады на семинаре. Выступления по результатам практической работы. |
| 5. | Этапы и методы консультирования | Методы консультирования. Экспертное, проектное и процессное консультирование. Обучающее консультирование. Коучинг: понятие (разные трактовки), сферы применения. Виды коучинга: внешний и внутренний; индивидуальный и групповой. Стили коучинга. Применение инструментов коучинга: развивающие вопросы, уточняющие вопросы, вопросы-вызовы. | Доклады на семинаре. Групповая дискуссия. |
| 6. | Этапы и методы консультирования | Организация выполнения работ. Внедрение изменений. Трудности на этапе внедрения | Доклады на семинаре. |
| 7. | Эффективность и результативность консультирования | Эффективность и результативность консультирования: экономические критерии и методы оценки. | Доклады на семинаре. Рефераты. |
| 8. | Эффективность и результативность консультирования | Эффективность/результативность консультирования: социально-психологические критерии и методы оценки. Возможные побочные результаты консалтинга. | Доклады на семинаре. Рефераты. |
| 9. | Маркетинг консультационных услуг. Формирование цены на услугу. | Специфика товара «консультационная услуга». Факторы формирования цены на услугу. Затраты на консалтинговую деятельность. Виды и структура затрат. Конкурентные преимущества и недостатки крупных международных компаний на российском рынке. | Доклады на семинаре. |
| 10. | Содержание и методы конкретных консалтинговых проектов | Консультирование по вопросам корпоративной культуры и идеологии компании. Консультирование по вопросам организационного развития. | Выполнение заданий «Обзор консалтинговых услуг». |

| | | | |
|-----|--|---|--|
| | | Обзор консалтинговых услуг г. Краснодара в сфере управления мотивацией персонала, оценки персонала, командообразования и управления корпоративной культурой | |
| 11. | Содержание и методы конкретных консалтинговых проектов | Повышение эффективности взаимодействия в управленческой команде как консультационная услуга. Практическая работа: Диагностика неформальных ролей в группе по М.Белбину (самооценка и взаимооценка) и анализ ролевой сбалансированности группы | Выступления по результатам практической работы Групповая дискуссия. |
| 12. | Содержание и методы конкретных консалтинговых проектов | Помощь консультантов в развитии коммуникативной компетентности менеджеров. Практическая работа «Разработка программы развития навыков делового общения и группового принятия решений» | Выступления по результатам практической работы Групповая дискуссия. |

2.3.3 Лабораторные занятия.

Лабораторные занятия – не предусмотрены

2.3.4 Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Курсовые работы - не предусмотрены

2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

| № | Вид СРС | Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы |
|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 |
| | Проработка учебного (теоретического) материала | Методические рекомендации для студентов направления управление персоналом по выполнению письменных работ, утвержденные кафедрой управления персоналом и организационной психологией, протокол № 12 от 03.05.2017 г. |
| | Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций) | |
| | Реферат | |
| | Эссе | |
| | Подготовка к текущему контролю | |

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

– в печатной форме увеличенным шрифтом,

– в форме электронного документа,

Для лиц с нарушениями слуха:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа,

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

3. Образовательные технологии.

В учебном процессе при освоении дисциплины используются: лекции, групповая работа студентов по анализу конкретных ситуаций (кейс-анализ), написание и обсуждение докладов, рефератов, эссе. Самостоятельная работа студентов (освоение аналитических и методов анализа информации и интерпретации результатов); контрольные задания.

Интерактивные образовательные технологии: лекция-дискуссия, ответы на вопросы, презентации, анализ практических ситуаций в малых группах, обсуждение докладов студентов, ролевые игры.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

| Семестр | Вид занятия (Л, ПЗ, ЛР) | Используемые интерактивные образовательные технологии | Количество часов |
|---------|-------------------------|---|------------------|
| 8 | Л | Лекция-дискуссия, лекция-консультация | 8 |
| | ПЗ | Беседы, анализ ситуаций, презентация докладов, сообщений в формате мини-конференции | 10 |
| Итого: | | | 18 |

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля.

На лекциях: периодические письменные опросы, тесты знаний, дискуссии (до 15 минут). На семинарах используется устный опрос, презентация докладов, рефератов и дискуссия по ним, анализ практических ситуаций (кейсов) в группах по 4-7 студентов.

Примеры контрольных вопросов:

Тема 1. Управленческое консультирование как теория и практика.

Контрольные вопросы:

- Содержание понятия «управленческое консультирование»;
- Виды управленческого консультирования;
- Этические принципы консультирования;
- Профессиональные сообщества консультантов, их функции.

Тема 2. Этапы и методы консультирования

Контрольные вопросы:

- Основные этапы консультирования;
- Почему нужна предварительная диагностика организации-клиента;
- Основные методы консультирования;
- Содержание контракта на консультационные услуги;
- Чем отличается экспертное и процессное консультирование;
- Разные трактовки понятия коучинг, сферы применения коучинга.

Тема 3. Эффективность и результативность консультирования

Контрольные вопросы:

- Каковы экономические критерии и методы оценки эффективности/результативности консультирования;
- Каковы социально-психологические критерии и методы оценки эффективности/результативности консультирования;
- В чем могут проявляться возможные побочные результаты консалтинга.

Тема 4. Маркетинг консультационных услуг. Формирование цены на услугу

Контрольные вопросы:

- Специфика товара «консультационная услуга»;
- Затраты на консалтинговую деятельность;
- Факторы формирования цены на консалтинговый проект.

Тема 5. Содержание и методы конкретных консалтинговых проектов

Контрольные вопросы:

- Каковы возможные запросы организации-клиента на консультирование по вопросам корпоративной культуры;
- В чем может состоять помощь консультантов в развитии коммуникативной компетентности менеджеров организации-клиента;
- Как зависит эффективность взаимодействия в управленческой команде от распределения неформальных ролей (по М.Белбину).

Критерии оценки ответов на вопросы, участия в дискуссии:

«незачет» - содержательно неверные ответы, отсутствие работы над вопросами для обсуждения, нет участия в публичном обсуждении и/или аргументации сформулированных выводов;

«зачтено» - содержательно верные ответы, активное участие в групповой работе над вопросами для обсуждения, содержательное участие в публичном обсуждении, аргументация сделанных выводов; лидерская позиция и модераторство в групповой деятельности с содержательным участием в публичном обсуждении и системной аргументации сформулированных выводов.

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации.

4.2.1 Вопросы к зачету. Темы рефератов и эссе.

1. Управленческое консультирование как теория и практика.
2. Виды управленческого консультирования, классификации консультационных услуг.
3. Консалтинг по управлению производством, финансами, маркетингом, информацией. Антикризисный консалтинг.
4. Консультирование по вопросам управления персоналом (кадровый консалтинг). Различия кадрового аудита и кадрового консультирования.
5. Рынок консультационных услуг в России.
6. Профессионализм в консультировании: основные критерии.
7. Профессиональные сообщества консультантов, их функции.
8. Этические принципы консультирования. Кодексы поведения консультантов.
9. Подготовка к консультированию. Уточнение запроса организации-клиента, предварительный диагноз проблемы.
10. План консультирования, определение задач и ресурсов.
11. Содержание контракта на консультационные услуги. Виды контракта.
12. Факторы, влияющие на отношения «консультант-клиент» (ожидания, опыт, понимание специфики бизнеса, способность определить проблему, коммуникативная компетентность и др.). Типичные модели взаимодействия консультанта и клиента.

13. Экспертное, проектное и процессное консультирование. Обучающее консультирование. Коучинг.
14. Методы управленческого консультирования, основания их классификации.
15. Основные этапы консультирования, их содержание.
16. Подготовительный этап консультирования.
17. Диагностика проблем организации-клиента. Планирование действий.
18. Организация выполнения работ и внедрение изменений.
19. Эффективность консультирования: основные критерии и методы оценки.
20. Специфика товара «консультационная услуга». Маркетинг консультационных услуг. Факторы формирования цены на услугу.
21. Консультирование по вопросам корпоративной культуры и идеологии компании.
22. Консультирование по вопросам организационного развития.
23. Помощь консультантов в развитии коммуникативной компетентности менеджеров.
24. Повышение эффективности взаимодействия в управленческой команде как консультационная услуга.

Критерии оценки ответов на вопросы, участия в дискуссии:

«незачет» - содержательно неверные ответы, отсутствие работы над вопросами для обсуждения, нет участия в публичном обсуждении и/или аргументации сформулированных выводов;

«зачтено» - содержательно верные ответы, активное участие в групповой работе над вопросами для обсуждения, аргументация сделанных выводов.

4.2.2. Примеры вопросов теста знаний.

1. В чем состоит назначение консультирования? (выбрать 1 ответ)
 - а) в оказании клиенту помощи в решении управленческих и экономических задач;
 - б) в принятии за клиента управленческих решений;
 - в) в беседе с клиентом по различным вопросам;
2. Компании привлекают консультантов по управлению для: (выбрать 1 ответ)
 - а) уменьшения неопределенности в процессе подготовки принятия и реализации управленческих решений;
 - б) повышения квалификации персонала компании;
 - в) проведения налоговой проверки;
 - г) проведения аудиторской проверки.
3. К показателям экономической эффективности системы управления персоналом относятся (выбрать 3 ответа):
 - индекс удовлетворенности персонала трудом
 - производительность труда
 - издержки на персонал
 - удельный вес брака и его динамика
 - социально-психологический климат в коллективе
 - коэффициент текучести кадров и его динамика
4. К показателям социальной эффективности системы управления персоналом относятся (выбрать 3 ответа):
 - удовлетворенность персонала трудом
 - производительность труда

- издержки на персонал
- удельный вес брака и его динамика
- социально-психологический климат в коллективе
- коэффициент текучести кадров и его динамика

5. «Смежными» услугами по отношению к услугам по управленческому консультированию являются: (выбрать 1 ответ)

- а) юридические услуги, услуги по рекрутменту, аудиторские услуги;
- б) юридические услуги, рекламные услуги, налоговые услуги;
- в) транспортные услуги, рекрутментские услуги, рг-услуги;
- г) туристические услуги, финансовые услуги, банковские услуги.

Критерии оценки теста знаний: «зачтено» - 70% и более правильных ответов.

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

– при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

– при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

– при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля).

5.1 Основная литература:

1. Васильев, Г. А. Управленческое консультирование [Электронный ресурс]: Учеб. пособие для студентов вузов / Г.А. Васильев, Е.М. Деева. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 255 с. ISBN: 5-238-00717-5. <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114560>

2. Соколова, М. М. Управленческое консультирование [Электронный ресурс]: учеб. пособие / М. М. Соколова. – М. : ИНФРА-М, 2017. – 214 с. – ISBN 978-5-16-005150-5. – ISBN 978-5-16-102695-3 : 589.05. <http://znanium.com/bookread2.php?book=590249>

Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья имеются издания в электронном виде в электронно-библиотечных системах.

5.2 Дополнительная литература:

1. Бейч, Э. Консалтинговый бизнес: основы профессионализма / Э. Бейч. – СПб. : Питер, 2006.
2. Блинов, А.О. Управленческое консультирование [Электронный ресурс] : учеб. / А.О. Блинов, В.А. Дресвянников. – Электрон. дан. – М.: Дашков и К, 2016.– Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/93335>
3. Зильберман, М. Консалтинг: методы и технологии / М. Зильберман. – СПб.: ПИТЕР, 2006.
4. Калянов, Г.Н. Консалтинг: от бизнес-стратегии к корпоративной информационно-управляющей системе: учебник для студентов вузов / Г.Н. Калянов. - 2-е изд., доп. – М.: Горячая линия-Телеком, 2011.
5. Лапыгин, Ю. Н. Управленческий консалтинг [Электронный ресурс]: учебник. – М. : ИНФРА-М, 2017. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=672964>
6. Лебедева, Л. В. Организационное консультирование [Электронный ресурс]: учеб. пособие для вузов/ Л. В. Лебедева. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Юрайт, 2017. – Режим доступа: <https://biblio-online.ru/viewer/F3FE279B-C3C2-4346-BD45-605FC8C990B6#page/1>
7. Лузаков, А.А. Личность как субъект познания: категоризация при восприятии другого человека / А.А. Лузаков. – Краснодар, 2007. (Гл. 6. Субъективные категории в оценке труда менеджеров. С.212 - 223).
8. Основы управленческого консультирования: учебное пособие / М.Г. Синякова, Э.Э. Сыманюк, А.А. Печеркина, Л.Ю. Шемятихина. - Ростов н/Д: Феникс, 2014.
9. Шаталова, Н. И. Консультирование в управлении человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: Учеб. пособие / Н.И. Шаталова, Н.А. Александрова и др.; Под ред. Н.И. Шаталовой. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=413110>

5.3. Периодические издания:

Научно-практический журнал «Управленческое консультирование» –

<http://sziu.ranepa.ru/nauka-i-konsalting/nauchnye-zhurnaly>

Управление персоналом.

Справочник по управлению персоналом

Кадровый менеджмент

6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля).

<https://www.kubsu.ru/node/1145> – Электронные ресурсы библиотеки КубГУ

<http://elibrary.ru> - Научная электронная библиотека E-library

http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages

– Официальная статистика РФ: Рынок труда, занятость и заработная плата

<http://git23.rostrud.ru/> - Гос. инспекция труда в Краснодарском крае

<http://budgetrf.ru/welcome> – Университетская информационная система «Россия»

<http://www.ecsocman.edu.ru> - Федеральный образовательный портал "Экономика, социология, менеджмент".

<http://www.top-personal.ru> - журнал "Управление персоналом".

<http://www.pro-personal.ru/>- Информационный портал для специалистов по кадрам и управлению персоналом

<http://www.hr-journal.ru/> - журнал «Работа с персоналом»

http://www.deloitte.com/view/ru_RU/ru/services/consulting/index.htm - Департамент консалтинга международной компании «Делойт Туш Томацу Лимитед».

<http://www.pwc.ru/ru/hr-consulting/index.jhtml> - консалтинг по управлению персоналом «PwC Россия» (международная сеть компаний «PwC - Pricewaterhouse Coopers»).

<http://www.ey.com/Ru/ru/Services/Advisory> - консультационные услуги компании «Ernst & Young»

<http://www.kpmg.com/ru/ru/pages/default.aspx> - КПМГ международная сеть фирм, входящих в ассоциацию «KPMG International» - аудиторские, налоговые и консультационные услуги.

http://www.mckinsey.com/global_locations/europe_and_middleeast/russia/ru - McKinsey & Company (аудиторские и консультационные услуги)

<http://emd.ru/> - Компания «Евроменеджмент» (г. Москва)

<http://www.bitobe.ru> - Be to Be Consulting Group (г. Санкт-Петербург)

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля).

Текущий контроль самостоятельной работы студента осуществляется еженедельно в соответствии с программой занятий (проверка рефератов, контрольных заданий и т.п.); промежуточный контроль по итогам дисциплины осуществляется в форме экзамена.

Методические указания по подготовке реферата

В реферате должен быть титульный лист с указанием темы реферата, названия дисциплины, по которой подготовлен реферат, сведений о студенте и преподавателе, который должен реферат проверить. Если реферат состоит из нескольких разделов (не более 4), должен быть лист «Содержание».

Реферат, особенно в магистратуре, должен содержать элементы аналитического обзора, т.е. должны быть представлены разные точки зрения на проблему, позиции разных авторов, проведено их краткое сопоставление.

Рекомендуется использовать в первую очередь литературу из списка, рекомендованного преподавателем к данной дисциплине, и только как дополнение – другие источники. Список источников должен помимо учебников включать научные статьи, материалы из периодики. Предполагается самостоятельная проработка студентом статей и книг, а не пользование чужими готовыми рефератами, которые нередко содержат ошибки, устаревшую литературу и иные признаки низкого качества. Минимальное количество источников, подлежащих проработке, указывает преподаватель.

Должно быть видно, как в реферате использовались указанные источники. Для этого в тексте должны быть ссылки.

После текста работы помещают список использованных источников (библиографический список) по ГОСТ 7.1 -2003. Примеры есть на сайте КубГУ (Библиотека/ Информация для читателей/ Методические рекомендации). Источники размещают в алфавитном порядке, сначала на русском языке, затем - на иностранных языках, и нумеруют. Номера источников рекомендуется использовать для внутритекстовых ссылок. Ссылки даются в виде номера (номеров) источников в квадратных скобках. Например, [8] или [10; 14; 16]. Номер страницы требуется только в тех случаях, когда вами используется прямое цитирование с кавычками или есть необходимость указать конкретное место в оригинальном тексте. Номер страницы ставится рядом с номером источника, например, [12, с. 45].

Такая форма ссылок более предпочтительна, чем другие разрешенные формы, такие, например, как подстрочные библиографические ссылки или затекстовые библиографические ссылки по ГОСТ 7.05-2008.

Описание интернет-источника (электронного ресурса) не должно состоять из одного только адреса, нужно сначала указать автора (если есть), название статьи, название сайта.

При использовании на компьютере метода «копировать – вставить», надо следить, чтобы из чужих текстов в ваш текст не попали неправильные ссылки или элементы

форматирования. Пример: в списке литературы в реферате указано всего 7 источников, а в тексте встречается ссылка на источник [86].

Бывает, что студент указывает в списке литературы шесть-семь источников, но в реферате фактически использует только один-два источника. Такая недобросовестность обычно хорошо видна преподавателю, или обнаруживается при проверке текста программой «Антиплагиат». Но даже если в реферате действительно использовались все указанные студентом книги и статьи, это трудно оценить, если в тексте мало ссылок. В тексте должны встречаться ссылки на все источники, указанные в списке литературы.

Текст должен быть тщательно отформатирован. Чаще всего используются следующие правила форматирования.

Текст работы следует печатать через полтора интервала, соблюдая следующие размеры полей: левое поле - 30 мм, правое - 10 мм, верхнее и нижнее - 20 мм. Цвет шрифта должен быть черным, размер шрифта 14-й или 12-й. Полужирный шрифт не применяется. Обязательны: абзацные отступы (сделанные из меню «формат/абзац», а не пробелами или клавишей «Tab»); выравнивание текста по краям, отсутствие лишних интервалов между абзацами. Правила оформления рисунков и таблиц есть в методических рекомендациях на любой выпускающей кафедре.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю).

8.1 Перечень информационных технологий.

- Проверка заданий и консультирование посредством электронной почты.
- Использование электронных презентаций при проведении практических занятий.
- Коммуникации со студентами, проверка домашних заданий, консультации через электронную информационно-образовательную среду (личные кабинеты).

8.2 Перечень необходимого программного обеспечения.

Пакет программ Microsoft Office для демонстрации и создания презентаций.

8.3 Перечень информационных справочных систем:

Справочно-правовая система «Консультант Плюс» (<http://www.consultant.ru>)

Электронная библиотечная система "Университетская библиотека ONLINE" - <http://www.biblioclub.ru>

Электронная библиотечная система издательства "Лань" - <http://e.lanbook.com/>

Электронная библиотечная система "Айбукс" - <http://ibooks.ru/>

Scopus - реферативная база данных - <http://www.scopus.com/>

Электронная библиотека "Издательского дома "Гребенников" - www.grebennikon.ru

Научная электронная библиотека (НЭБ) - <http://www.elibrary.ru/>

9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).

| № | Вид работ | Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность |
|----|--------------------|--|
| 1. | Лекционные занятия | Лекционная аудитория, оснащенная презентационной |

| | | |
|----|--|--|
| | | техникой и соответствующим программным обеспечением |
| 2. | Семинарские занятия | Специальное помещение, оснащенное презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением |
| 3. | Групповые (индивидуальные) консультации | Кабинет, оснащенный мебелью и рабочими станциями с доступом в Интернет |
| 4. | Текущий контроль, промежуточная аттестация | Аудитория, оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением |
| 5. | Самостоятельная работа | Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», программой экранного увеличения и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета. |