

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.
29 мая 2015г.



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 Управление мотивацией и стимулированием
персонала.
(наименование направленности (профиля) специализации)

Программа подготовки: прикладная
(академическая /прикладная)

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

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

Краснодар 2015

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 № 11 от 22 апреля 2015 г.



подпись

Заведующий кафедрой (разработчика) А.А. Лузаков

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии протокол № 11 от 22 апреля 2015 г.

Заведующий кафедрой управления персоналом и организационной



подпись

психологии А.А. Лузаков

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии протокол № 06 от 30 апреля 2015 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
				эффективност ь 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	СРС
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	СРС
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				
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	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. Рынок консультационных услуг в России. Особенности консалтинга как вида профессиональной деятельности. Профессионализм в консультировании. Профессиональные сообщества консультантов, их функции. Научные основания консалтинга, их междисциплинарный характер. Отражение уровня научной разработанности проблем в практике консалтинга.	Участие в интерактивных формах аудиторной работы: Дискуссия «Соотношение понятий кадрового и организационного консультирования»
2.	Этапы и методы консультирования	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. Консалтинговый проект. Различия требований к руководителям проектов и функциональным менеджерам. Жизненный цикл консалтингового проекта: инициирование проекта, планирование проекта, исполнение и контроль проекта, завершение проекта. Методы диагностики (сбора и обработки информации). Использование экспертного	Участие в интерактивных формах аудиторной работы: блиц-опрос «Основные этапы консультирования и их содержание»

		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).

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.

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 собеседовании 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.

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. Полуужирный 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.