

АННОТАЦИЯ

Дисциплины Б1.В.ДВ.03.02 Консалтинг в управлении персоналом

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) Управление персоналом

Объем трудоемкости: 2 зачетные единицы (72 часа, в том числе контактной работы 38,2 часа: лекционных 18 ч., практических 18 ч., ИКР -0,2 ч., КСР 2 ч.; самостоятельной работы 33,8ч.)

Целью освоения дисциплины «Консалтинг в управлении персоналом» является формирование у обучающихся, будущих специалистов области менеджмента, теоретических и практических подходов в работе консультантов по основным управленческим направлениям, знаний основных форм и методов управленческого консультирования, методов повышения управленческой компетенции и управленческой культуры, практических навыков решения проблем в современных рыночных условиях.

Задачи изучения «Консалтинг в управлении персоналом» как дисциплины состоят

- изучение методологических основ управленческого консалтинга;
- определение необходимости и эффективности консультационной деятельности;
- рассмотрение этапов и особенностей консультационного процесса;
- овладение основными методами и средствами эффективной управленческой деятельности (работа с информацией, планирование управленческого труда, техника личной работы);
- формирование навыков позитивного управленческого мышления и творческого решения организационных проблем (инновационный, «бесконфликтный» менеджмент

Место дисциплины в структуре ООП ВО: Дисциплина «Консалтинг в управлении персоналом» относится к вариативной части профессионального цикла и читается в 7-ом семестре.

Требования к входным знаниям, умениям и компетенциям обучающихся формируются на основе программ предшествующих дисциплин: «Теория организации», «Управление персоналом организации», «Кадровый аудит». Дисциплина предполагает освоение документирования деятельности кадровых служб и служб управления персоналом

Требования к уровню освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: ПК-4, ПК-23, ПК-30, ПК-35, ПК-36, ОК -6,ОПК-7

Компетенция	Компонентный состав компетенций		
	<u>Знает:</u>	<u>Умеет:</u>	<u>Владеет:</u>
знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике (ПК-4);	Знать: основы социализации профориентации и профессионализации персонала	Уметь: применять на практике принципы формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации	Владеть: навыками профориентации и профессионализации персонала
знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности	Знать: основы подготовки, организации и проведения исследований	Уметь: применять на практике проведение исследований	Владеть: навыками подготовки и проведения исследований удовлетворенности

персонала работой в организации и умением использовать их на практике (ПК-23);	удовлетворенности персонала работой в организации .	удовлетворенности персонала своей работой	персонала работой в организации
знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике (ПК-30);	Знать: современные технологии социальной работы с персоналом	Уметь: целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом,	Владеть: навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации
знанием основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом (ПК-35);	Знать: основы теории инноватики, разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом.	Уметь: вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом	Владеть: Навыками разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, с целью планирования, создания и реализации инновационных проектов в области управления персоналом
знанием основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала (ПК-36)	Знать: методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом	Уметь: Применять методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом	Владеть: Навыками оценки эффективности мероприятий, проектов по направлениям работы с персоналом
способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая	Знать: - состояния, свойства и	Уметь: - организовать работу малого	Владеть: - навыками

социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6);	эмоционально-волевою сферу личности, ее индивидуальные особенности; - психотехнические приемы межличностного и группового взаимодействия в общении; - основы управления работой в коллективе; - содержание личностной, социальной и предметной составляющих рабочего процесса; - основные закономерности взаимодействия человека и общества; - особенности партнерства в деловой сфере, направленного на значимые изменения свойств, состояний, поведения и личностно-смысловых образований коллег и себя; - методы тайм-менеджмента, самоанализа и самоменеджмента; - принципы организации рабочих коллективов в выбранной сфере профессиональной деятельности.	коллектива, рабочей группы; - организовать выполнение конкретного порученного этапа работы; - быстро адаптироваться в новом коллективе и выполнять свою часть работы в общем ритме; - налаживать конструктивный диалог с коллегами различных национальностей и конфессий; - включаться во взаимодействия с другими субъектами рабочего процесса для обеспечения качественного выполнения порученного задания; - аргументировано убеждать коллег в правильности предлагаемого решения; - признавать свои ошибки и принимать чужую точку зрения; - делегировать полномочия; - управлять своими эмоциями и абстрагироваться от личных симпатий/антипатий; - документировать процесс создания и распределения должностных обязанностей и полномочий в выбранной сфере профессиональной деятельности.	самостоятельной работы, самоорганизации и организации выполнения поручения; - навыками выражения своих мыслей и мнения в межличностном и деловом общении; - навыками публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики; - способами установления контактов и поддержания взаимодействия с субъектами рабочего процесса в условиях поликультурной социальной и деловой среды; - умением играть различные социальные роли в коллективе; - способностью заменять временно отсутствующих коллег для обеспечения бесперебойного рабочего процесса.
---	---	---	---

готовностью 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 (ОПК-7);	Знать: методы и способы кооперации в процессе профессиональной деятельности, принципы, методы и инструменты контроля и оценки эффективности деятельности других.	Уметь: использовать методы организации и координации взаимодействия между людьми, методы и инструменты контроля и оценки эффективности деятельности других.	Владеть: навыками организации взаимодействия между людьми, оценки эффективности деятельности
---	---	--	---

Основные разделы дисциплины
Разделы дисциплины изучаемые на 4 курсе ОФО

№ раздел а	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Контактная работа			Самостоятельная работа
			Л	ПЗ	КСР	
1	2	3	4	5	6	7
1	Консалтинг как элемент инфраструктуры.		1	1		3
2	Становление и развитие управленческого консалтинга		1	1		4
3	Состояние рынка услуг управленческого консалтинга.		2	2		3
4	Стадии консультационного процесса.		2	2		3
5	Методология управленческого консалтинга.		2	2	1	4
6	Поведение и коммуникация в консалтинге.		2	2		3
7	Проблемы профессиональной этики консультантов.		2	2		4
8	Маркетинг консалтинговых услуг.		2	2		3
9	Развитие консалтинга в сфере информационных технологий.		2	2		3
10	Управленческий консалтинг в сфере управления организации и в малом бизнесе.		2	2	1	3,8
	ИКР	0,2				
	ИТОГО	72	18	18	2	33,8

Курсовые проекты или работы: не предусмотрены.

Форма проведения аттестации по дисциплине: зачет в седьмом семестре.

Основная литература:

1. Забродин, В. Ю. Управленческий консалтинг. Социологический подход[Электронный ресурс] : учебное пособие для академического бакалавриата / В. Ю. Забродин. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 130 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс. Модуль.). — ISBN 978-5-534-04393-8. —URL: <https://biblionline.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://biblionline.ru/viewer/502708DC-EF85-4939-91A3-F9C1625D9598/konsultirovanie-i-kouching-personala-v-organizacii#page/1>