Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Сибирский государственный индустриальный университет»

Кафедра менеджмента и отраслевой экономики

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной и
воспитательной работе
_____ М.В. Темлянцев
подпись
«____» _____ 20___ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Кадровый консалтинг

38.03.03 «Управление персоналом»
(направленность (профиль): «Управление персоналом организации»)

Квалификация выпускника
Бакалавр

Форма обучения
Очно-заочная форма

Срок обучения: 4 года 6 месяцев

Год начала подготовки 2022

Новокузнецк
2022

СибГИУ
Подлинник электронного документа хранится в системе электронного согласования документов СибГИУ
ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭП
Сертификат: 861a8d56fc2cfb6de53bd665403c592fd02b1419
Владелец: Ректор Юрьев Алексей Борисович
Действителен: с 12 февраля 2024 г. по 7 мая 2025 г.
Дата и время: 01-03-2024 00:55:41 ПРОВЕРИТЬ ПОДПИСЬ

1 Цели и задачи освоения учебной дисциплины

Целями учебной дисциплины являются:

– формирование у обучающихся компетенций для успешной профессиональной деятельности в области кадрового консалтинга;
– овладение обучающимися практическими навыками по организации и проведению кадрового консалтинга в организациях различных сфер деятельности.

Задачами учебной дисциплины являются:

– уяснение сущности, задач и принципов кадрового консалтинга;
– овладение теоретико-методическими основами кадрового консалтинга;
– формирование представлений о состоянии, проблемах и перспективах развития кадрового консалтинга.

2 Место учебной дисциплины в структуре ООП по направлению подготовки (специальности)

Учебная дисциплина относится к учебным дисциплинам (модулям) по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений **Блока 1 «Дисциплины (модули)»** ООП по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 «Управление персоналом».

Учебная дисциплина базируется на предварительном усвоении обучающимися учебных дисциплин:

– Кадровая политика и кадровое планирование;
– Современные технологии рекрутмента;
– Оценка и развитие персонала;
– Культура речи и деловое общение;
– Тайм-менеджмент.

Учебная дисциплина дополняет знания, умения и навыки, получаемые по одновременно изучаемым и последующим дисциплинам:

– Инвестиции в человеческий капитал;
– Оценка эффективности систем управления персоналом;
– Современные технологии управления персоналом;
– Основы управленческого консультирования;
– Маркетинг персонала;
– Антикризисное управление персоналом.

3 Планируемые результаты обучения по учебной дисциплине

Процесс изучения учебной дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

– Профессиональные компетенции

Наименование категории	Код и наименование ПК	Код и наименование индикатора дости-	Планируемые результаты обучения

(группы) ПК		жения ПК	
	ПК-1: Способен осуществлять деятельность по формированию человеческого капитала и обеспечению бизнес-процессов необходимой рабочей силой как источников будущих достижений и снижения рисков деятельности организации	ПК-1.2 Разрабатывает и внедряет политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала	– знать: цели и задачи политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала. – уметь: обеспечивать бизнес-процессы необходимой рабочей силой, осуществлять деятельность по привлечению, подбору и отбору конкурентоспособного персонала . – владеть: навыками сбора информации о потребностях организации в персонале; администрирования процессов и документооборота обеспечения персоналом .
	ПК-2: Способен осуществлять взаимосвязанные действия по определению количественного и качественного состояния различных характеристик персонала, степени их проявления и мере их соответствия предъявленным должностью и организацией требованиям к исполнителям для выявления "зон ближайшего развития" и принятия решений по управлению достижениями персонала	ПК-2.1 Разрабатывает организационно-управленческие мероприятия по оценке эффективности деятельности персонала и определению перспектив его развития	– знать: методы оценки эффективности деятельности персонала, цели и задачи перспектив его развития. – уметь: - определять количественные и качественные характеристики персонала, степень их проявления и меру их соответствия предъявленным должностью и организацией требованиям; - разрабатывать, организовывать и проводить мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала. – владеть: навыками организации обучения персонала, адап-

			тации и стажировки персонала и оценки эффективности проведенных мероприятий.
	ПК-3: Способен осуществлять взаимосвязанные действия, направленные на повышение трудового потенциала работников для решения личных задач и задач в области функционирования и развития организации	ПК-3.1 Разрабатывает организационно-управленческие мероприятия с учетом потребностей организации и потенциала ее сотрудников	– знать: основы формирования, использования, оценки и направления повышения трудового потенциала работников. – уметь: разрабатывать организационно-управленческие мероприятия, направленные на повышение трудового потенциала работников с учетом потребностей организации и потенциала ее сотрудников. – владеть: навыками организации и проведения оценки персонала, аттестации персонала.

– Универсальные компетенции

Наименование категории (группы) УК	Код и наименование УК	Код и наименование индикатора достижения УК	Планируемые результаты обучения
Системное и критическое мышление	УК-1: Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.5 Определяет и оценивает практические последствия возможных вариантов решения задачи	– знать: основы анализа кадровой информации. – уметь: осуществлять самостоятельный сбор информации о персонале, применять системный подход для решения поставленных задач. – владеть: навыками критического анализа и синтеза информации..

4 Объем и содержание учебной дисциплины

Учебные занятия по учебной дисциплине проводятся в форме контактной работы и в форме самостоятельной работы обучающихся.

Контактная работа обучающихся с педагогическим работником включает в себя занятия лекционного типа (лекции), занятия семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы), промежуточную аттестацию обучающихся и иную контактную работу, предусматривающую групповую или индивидуальную работу обучающихся с педагогическим работником. Контактная работа обучающихся с педагогическим работником может быть аудиторной, внеаудиторной, а также проводиться в электронной информационно-образовательной среде.

Объем учебной дисциплины

Семестр / курс		***ИТОГО***	***7 семестр***
Форма промежуточной аттестации			*зачет*
Трудоёмкость	*академ. час.*	***144***	*144*
	зачетных единиц	***4***	*4*
Лекции, *академ. час.*		***8***	*8*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Лабораторные работы, *академ. час.*		***0***	*0*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Практические занятия, *академ. час.*		***6***	*6*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Курсовая работа / проект, *академ. час.*		***0***	*0*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Консультации, *академ. час.*		***0***	*0*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Самостоятельная работа, *академ. час.*		***121***	*121*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Контроль, *академ. час.*		***9***	*9*
в форме практической подготовки		***0***	*0*

Содержание учебной дисциплины

Раздел 1 Введение. Особенности работы консультанта по управлению персоналом (Развитие рынка консалтинговых услуг. Зарубежный и отечественный опыт управленческого консультирования. Специфика процесса консультирования в российских организациях. Управленческое консультирование и его роль в обеспечении эффективности организации. Управленческое консультирование как процесс. Культура и этика поведения консультанта.);

Раздел 2 Основы анализа эффективности работы с персоналом (Кадрово-экономическая информация для проведения оценки использования персонала. Трудовой потенциал предприятия. Трудовой потенциал работника и его основные составляющие (психофизиологический, статусный, нормативно-ролевой, ценностно-ориентационный, адаптаци-

онный).
Консультирование по проблемам отбора и найма персонала. Общая характеристика консультирования по проблемам отбора и найма персонала. Типичные ошибки, встречающиеся при проведении анализа работы по отбору и найму персонала.
Консультирование по проблемам адаптации и закрепления персонала в организации. Общая характеристика консультирования по проблемам адаптации и закрепления персонала в организации. Типичные ошибки, встречающиеся при проведении анализа работы по адаптации и закрепления персонала в организации, в том числе при проведении профориентационной работы, мероприятий по социализации и адаптации персонала.
Консультирование по проблемам оценки и аттестации персонала. Общая характеристика консультирования по проблемам оценки и аттестации персонала. Типичные ошибки, допускаемые при проведении анализа работы по оценке и аттестации персонала.
Консультирование по проблемам обучения и развития персонала. Общая характеристика консультирования по проблемам обучения и развития персонала. Типичные ошибки, допускаемые при проведении анализа работы по обучению и развитию персонала.);

Раздел 3 Эффективность и качество кадрового консалтинга (Ожидания Клиента, влияние Консультанта на их корректировку. Понятие положительного экономического эффекта.
Результаты сотрудничества по консультационному проекту: прямые и косвенные; количественные и качественные. Расширение рынка и объема услуг, экономические показатели, качество разработок и рекомендаций, повторное обращение клиента, рост профессионализма, экономичность.).

5 Перечень тем лекций

№ раздела / темы дисциплины	Темы лекций	Трудоемкость, *академ.час*	
		всего	**в форме практической подготовки**
Раздел 1.	Введение. Особенности работы консультанта по управлению персоналом	1	
Раздел 2.	Основы анализа эффективности работы с персоналом	4	
Раздел 3.	Эффективность и качество кадрового консалтинга	3	
Итого:		**8**	**0**

6 Перечень тем практических занятий (семинаров)

№ раздела / темы дисци-	Темы практических заня-	Трудоемкость, *ака-*

плины	тий (семинаров)	*дем.час*	
		всего	**в форме практической подготовки**
Раздел 2.	Трудовой потенциал предприятия	2	
Раздел 2.	Консультирование по вопросам подбора и найма персонала	2	
Раздел 3.	Оценка эффективности кадрового консалтинга	2	
Итого:		**6**	**0**

7 Перечень тем лабораторных работ

№ раздела / темы дисциплины	**Темы лабораторных работ**	**Трудоемкость, *академ.час***	
		всего	**в форме практической подготовки**
	Отсутствуют		
Итого:		**0**	**0**

8 Перечень тем курсовых работ (проектов)

№ раздела / темы дисциплины	**Темы курсовых работ (проектов)**	**Трудоемкость, *академ.час***	
		всего	**в форме практической подготовки**
	Отсутствуют		
Итого:		**0**	**0**

9 Виды самостоятельной работы

№ раздела / темы дисциплины	**Виды самостоятельной работы**	**Трудоемкость, *академ.час***	
		всего	**в форме практической подготовки**
Раздел 1.	1. Изучение лекционного материала; 2. Изучение теоретического материала; 3. Прохождение тестирования; 4. Составление конспекта лекций.	22	
Раздел 2.	1. Изучение лекционного материала; 2. Изучение теоретического	61	

	материала; 3. Оформление отчета о практической работе; 4. Подготовка к практическому занятию; 5. Прохождение тестирования; 6. Составление конспекта лекций.		
Раздел 3.	1. Изучение лекционного материала; 2. Изучение теоретического материала; 3. Оформление отчета о практической работе; 4. Подготовка к практическому занятию; 5. Прохождение тестирования; 6. Составление конспекта лекций.	38	
Контроль	*Подготовка к зачёту*	9	
Итого:		**130**	**0**

10 Учебно-методическое и информационное обеспечение учебной дисциплины

а) литература:

1 Пугачев, В. П. Управление персоналом организации : учебник и практикум для вузов. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Юрайт, 2022. – 402 с. – ISBN 978-5-534-08905-9. – URL: https://urait.ru/bcode/493784 (дата обращения: 10.03.2022);

2 Забродин, В. Ю. Управленческий консалтинг. Социологический подход : учебное пособие для вузов. – Москва : Юрайт, 2022. – 130 с. – ISBN 978-5-534-10127-0. – URL: https://urait.ru/bcode/492287 (дата обращения: 10.03.2022);

3 Консультирование и коучинг персонала в организации : учебник и практикум для вузов / Н.В. Антонова, А.В. Климова, Д.А. Подольский [и др.]. – Москва : Юрайт, 2022. – 370 с. – ISBN 978-5-9916-8176-6. – URL: https://urait.ru/bcode/489142 (дата обращения: 10.03.2022);

4 Лебедева, Л. В. Организационное консультирование : учебное пособие для вузов. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Юрайт, 2022. – 162 с. – ISBN 978-5-534-00009-2. – URL: https://urait.ru/bcode/492358 (дата обращения: 10.03.2022);

5 Калянов, Г.Н. Консалтинг: от бизнес-стратегии к корпоративной информационно-управляющей системе : учебник. – Москва : Горячая линия - Телеком, 2016. – 210 с. – ISBN 978-5-9912-0174-2. – URL:

https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785991201742.html (дата обращения: 10.03.2022);

6 Шаповалов, В.К. Консультирование по карьере : учебное пособие / Шаповалов В.К., Минкина О.В. – Москва : Академический Проект, 2020. – 282 с. – ISBN 978-5-8291-2877-7. – URL: https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785829128777.html (дата обращения: 10.03.2022).

б) ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

1 Консультант студента. Электронная библиотека технического ВУЗа : электронно-библиотечная система / ООО «Политехресурс». – Москва, [200 –]. – URL: http://www.studentlibrary.ru. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

2 ЛАНЬ : электронно-библиотечная система : [коллекция «Инженерно-технические науки»] / ООО «Издательство Лань». – Санкт-Петербург, [200 –]. – URL: http://e.lanbook.com. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

3 НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ БИБЛИОТЕКА eLIBRARY.RU : база данных / ООО «НЭБ». – Москва, [200 –]. – URL: http://elibrary.ru. – Режим доступа: по подписке;

4 Образовательная платформа ЮРАЙТ / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва, [200 –]. – URL: https://urait.ru. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

5 Университетская библиотека онлайн : электронно-библиотечная система / ООО «Директ-Медиа». – Москва, [200 –]. – URL: http://www.biblioclub.ru. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

6 Электронная библиотека // Научно-техническая библиотека СибГИУ : сайт. – Новокузнецк, [200 –]. – URL: http://library.sibsiu.ru/LibrELibraryFullText.asp. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

7 Электронный каталог : сайт / Научно-техническая библиотека СибГИУ. – Новокузнецк, [199 –]. – URL: http://libr.sibsiu.ru.

в) лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение:

– ABBYY FineReader 11;
– Adobe Acrobat Reader;
– Kaspersky Endpoint Security;
– Microsoft Office 2003;
– Microsoft Office 2007;
– Microsoft Office 2010;
– WinRAR 3.6;
– Система ГАРАНТ.

г) базы данных и информационно-справочные системы:

1 КонсультантПлюс : справочно-правовая система / ООО «Информационный центр АНВИК». – Новокузнецк, [199 –]. – Режим доступа: компьютерная сеть библиотеки Сиб. гос. индустр. ун-та.;

2 Система ГАРАНТ : электронный периодический справочник / ООО «Правовой центр «Гарант». – Кемерово, [200 –]. – Режим доступа: компьютерная сеть Сиб. гос. индустр. ун-та.;

3 Техэксперт : информационно-справочная система / ООО «Группа компаний «Кодекс». – Кемерово, [200 –]. – Режим доступа: компьютерная сеть Сиб. гос. индустр. ун-та.;

4 Электронный реферативный журнал (ЭлРЖ) : база данных / ВИНИТИ РАН. – Москва, [200 –]. – Режим доступа: компьютерная сеть библиотеки Сиб. гос. индустр. ун-та.

11 Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины

Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины включает учебные аудитории, оснащенные оборудованием, компьютерной техникой, и техническими средствами обучения, в том числе:
- учебную аудиторию для проведения занятий лекционного типа, оборудованную учебной доской, экраном и мультимедийным проектором;
- учебную аудиторию для проведения практических занятий, оборудованную учебной доской и оснащенную компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду, научно-техническую библиотеку СибГИУ;
- учебную аудиторию (помещения) для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации;
- помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду, научно-техническую библиотеку СибГИУ.

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 «Управление персоналом».

Составитель(и):

старший преподаватель Бобко Татьяна Владимировна (кафедра менеджмента и отраслевой экономики).

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и утверждена на заседании кафедры.

Приложение А

Аннотация
рабочей программы дисциплины «Кадровый консалтинг»

по направлению подготовки (специальности)
38.03.03 «Управление персоналом»
(направленность (профиль): «Управление персоналом организации»)
форма обучения – Очно-заочная форма

1 Цели и задачи освоения учебной дисциплины

Целями учебной дисциплины являются:

– формирование у обучающихся компетенций для успешной профессиональной деятельности в области кадрового консалтинга;
– овладение обучающимися практическими навыками по организации и проведению кадрового консалтинга в организациях различных сфер деятельности.

Задачами учебной дисциплины являются:

– уяснение сущности, задач и принципов кадрового консалтинга;
– овладение теоретико-методическими основами кадрового консалтинга;
– формирование представлений о состоянии, проблемах и перспективах развития кадрового консалтинга.

2 Место учебной дисциплины в структуре ООП по направлению подготовки (специальности)

Учебная дисциплина относится к учебным дисциплинам (модулям) по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений **Блока 1 «Дисциплины (модули)»** ООП по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 «Управление персоналом».

Учебная дисциплина базируется на предварительном усвоении обучающимися учебных дисциплин:

– Кадровая политика и кадровое планирование;
– Современные технологии рекрутмента;
– Оценка и развитие персонала;
– Культура речи и деловое общение;
– Тайм-менеджмент.

Учебная дисциплина дополняет знания, умения и навыки, получаемые по одновременно изучаемым и последующим дисциплинам:

– Инвестиции в человеческий капитал;
– Оценка эффективности систем управления персоналом;
– Современные технологии управления персоналом;
– Основы управленческого консультирования;
– Маркетинг персонала;

– Антикризисное управление персоналом.

3 Планируемые результаты обучения по учебной дисциплине

Процесс изучения учебной дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

– Профессиональные компетенции

Наименование категории (группы) ПК	Код и наименование ПК	Код и наименование индикатора достижения ПК	Планируемые результаты обучения
	ПК-1: Способен осуществлять деятельность по формированию человеческого капитала и обеспечению бизнес-процессов необходимой рабочей силой как источников будущих достижений и снижения рисков деятельности организации	ПК-1.2 Разрабатывает и внедряет политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала	– знать: цели и задачи политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала. – уметь: обеспечивать бизнес-процессы необходимой рабочей силой, осуществлять деятельность по привлечению, подбору и отбору конкурентоспособного персонала . – владеть: навыками сбора информации о потребностях организации в персонале; администрирования процессов и документооборота обеспечения персоналом .
	ПК-2: Способен осуществлять взаимосвязанные действия по определению количественного и качественного состояния различных характеристик персонала, степени их проявления и мере их соответствия предъявленным должностью и организацией требованиям к исполни-	ПК-2.1 Разрабатывает организационно-управленческие мероприятия по оценке эффективности деятельности персонала и определению перспектив его развития	– знать: методы оценки эффективности деятельности персонала, цели и задачи перспектив его развития. – уметь: - определять количественные и качественные характеристики персонала, степень их проявления и меру их соответствия предъявленным должностью и организацией требованиям; - разраба-

	телям для выявления "зон ближайшего развития" и принятия решений по управлению достижениями персонала		тывать, организовывать и проводить мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала. – владеть: навыками организации обучения персонала, адаптации и стажировки персонала и оценки эффективности проведенных мероприятий.
	ПК-3: Способен осуществлять взаимосвязанные действия, направленные на повышение трудового потенциала работников для решения личных задач и задач в области функционирования и развития организации	ПК-3.1 Разрабатывает организационно-управленческие мероприятия с учетом потребностей организации и потенциала ее сотрудников	– знать: основы формирования, использования, оценки и направления повышения трудового потенциала работников. – уметь: разрабатывать организационно-управленческие мероприятия, направленные на повышение трудового потенциала работников с учетом потребностей организации и потенциала ее сотрудников. – владеть: навыками организации и проведения оценки персонала, аттестации персонала.

– Универсальные компетенции

Наименование категории (группы) УК	Код и наименование УК	Код и наименование индикатора достижения УК	Планируемые результаты обучения
Системное и критическое мышление	УК-1: Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.5 Определяет и оценивает практические последствия возможных вариантов решения задачи	– знать: основы анализа кадровой информации. – уметь: осуществлять самостоятельный сбор информации о персонале, применять си-

			стемный подход для решения поставленных задач. – владеть: навыками критического анализа и синтеза информации..

4 Объем учебной дисциплины

Семестр / курс		***ИТОГО***	***7 семестр***
Форма промежуточной аттестации			*зачет*
Трудоёмкость	*академ. час.*	***144***	*144*
	зачетных единиц	***4***	*4*
Лекции, *академ. час.*		***8***	*8*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Лабораторные работы, *академ. час.*		***0***	*0*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Практические занятия, *академ. час.*		***6***	*6*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Курсовая работа / проект, *академ. час.*		***0***	*0*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Консультации, *академ. час.*		***0***	*0*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Самостоятельная работа, *академ. час.*		***121***	*121*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Контроль, *академ. час.*		***9***	*9*
в форме практической подготовки		***0***	*0*

5 Краткое содержание учебной дисциплины

В структуре учебной дисциплины выделяются следующие основные разделы (темы):

Раздел 1 Введение. Особенности работы консультанта по управлению персоналом (Развитие рынка консалтинговых услуг. Зарубежный и отечественный опыт управленческого консультирования. Специфика процесса консультирования в российских организациях. Управленческое консультирование и его роль в обеспечении эффективности организации. Управленческое консультирование как процесс. Культура и этика поведения консультанта.);

Раздел 2 Основы анализа эффективности работы с персоналом (Кадрово-экономическая информация для проведения оценки использования персонала. Трудовой потенциал предприятия. Трудовой потенциал работника и его основные составляющие (психофизиологический, статусный, нормативно-ролевой, ценностно-ориентационный, адаптационный).

Консультирование по проблемам отбора и найма персонала. Общая характеристика консультирования по проблемам отбора и найма персонала. Типичные ошибки, встречающиеся при проведении анализа работы

по отбору и найму персонала.
Консультирование по проблемам адаптации и закрепления персонала в организации. Общая характеристика консультирования по проблемам адаптации и закрепления персонала в организации. Типичные ошибки, встречающиеся при проведении анализа работы по адаптации и закрепления персонала в организации, в том числе при проведении профориентационной работы, мероприятий по социализации и адаптации персонала.
Консультирование по проблемам оценки и аттестации персонала. Общая характеристика консультирования по проблемам оценки и аттестации персонала. Типичные ошибки, допускаемые при проведении анализа работы по оценке и аттестации персонала.
Консультирование по проблемам обучения и развития персонала. Общая характеристика консультирования по проблемам обучения и развития персонала. Типичные ошибки, допускаемые при проведении анализа работы по обучению и развитию персонала.);

Раздел 3 Эффективность и качество кадрового консалтинга (Ожидания Клиента, влияние Консультанта на их корректировку. Понятие положительного экономического эффекта.
Результаты сотрудничества по консультационному проекту: прямые и косвенные; количественные и качественные. Расширение рынка и объема услуг, экономические показатели, качество разработок и рекомендаций, повторное обращение клиента, рост профессионализма, экономичность.).

6 Составитель(и):

старший преподаватель Бобко Татьяна Владимировна (кафедра менеджмента и отраслевой экономики).