Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

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

Кафедра менеджмента и отраслевой экономики

УТВЕРЖДАЮ
Директор института экономики
и менеджмента
_____ В.В. Шипунова
подпись
«____» _____ 20___ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Основы управленческого консультирования

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 2023

Новокузнецк
2023

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 00:39:29 ПРОВЕРИТЬ ПОДПИСЬ

1 Цели и задачи освоения учебной дисциплины

Целями учебной дисциплины являются:

– формирование системы знаний и навыков в области управленческого консалтинга.

Задачами учебной дисциплины являются:

– получение теоретических и практических знаний о сущности и видах управленческого консультирования;
– овладение теоретико-методическими основами консалтинга;
– формирование представлений о состоянии, проблемах и перспективах потребности организаций в консалтинговых услугах.

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:

– Введение в систему непрерывных улучшений;
– Предпринимательство в социально-трудовой сфере;
– Кадровая политика и кадровое планирование;
– Мотивация и стимулирование трудовой деятельности;
– Оценка и развитие персонала;
– Философия;
– Производственная практика.

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

– Современные технологии рекрутмента;
– Современные технологии управления персоналом;
– Кадровые технологии на современном этапе;
– Кадровый консалтинг;
– Преддипломная практика;
– Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена;
– Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы.

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 обеспечению персоналом с учетом особенностей рынка труда, целей и структуры организации	ПК-1.1 Анализирует рынок труда и потребности организации в персонале, в том числе с использованием специализированных информационных систем, цифровых услуг и сервисов в области поиска и привлечения персонала	– знать: источники получения информации о состоянии рынка (в том числе рынка труда). – уметь: осуществлять поиск источников информации о состоянии рынка (в том числе рынка труда). – владеть: навыками анализа источников информации о состоянии рынка (в том числе рынка труда).
		ПК-1.2 Разрабатывает политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала и планирует ее реализацию	– знать: основы разработки и внедрения кадровой и управленческой документации. – уметь: диагностировать систему управления персоналом, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по её оптимизации. – владеть: методами системного анализа в исследованиях процессов управления персоналом.
	ПК-2: Способен осуществлять деятельность по оценке и аттестации персонала для принятия решений по его развитию	ПК-2.3 Разрабатывает предложения по развитию персонала по результатам оценки и аттестации	– знать: методы оценки персонала, методы мотивации. – уметь: разрабатывать технологию оценки и аттестации персонала. – владеть: навыками оценки кадров, навыками разработки системы мотивации.
	ПК-3: Способен осуществлять деятельность по организации	ПК-3.1 Составляет планы мероприятий и проекты документов по развитию персонала организации	– знать: этапы процесса подготовки к консультированию, основы алгоритма действий в процессе

	и проведению мероприятий, направленных на развитие персонала		оказания консультационной услуги. – уметь: оценивать экономическую эффективность управленческого консультирования. – владеть: навыками разработки управленческих решений, метода-ми оптимизации управленческих решений и методами анализа решения проблем.

– 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-1.3 Анализирует предлагаемые варианты решения задачи, оценивает их достоинства и недостатки	– знать: сущность управленческого консультирования и его виды, теоретико-методические основы консалтинга.. – уметь: структурировать и формулировать проблему. – владеть: навыками поиска решений для формализованной задачи, основываясь на теоретико-методических походах консалтинга, оценивать целесообразность таких решений, навыками оценки качества консалтинговых услуг..

4 Объем и содержание учебной дисциплины

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

Контактная работа включает в себя занятия лекционного типа (лекции), занятия семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы), промежуточную аттестацию обучающихся и иные формы

взаимодействия обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации ООП на иных условиях, в том числе при проведении промежуточной аттестации обучающихся. Контактная работа может проводиться с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

Объем учебной дисциплины

Семестр / курс		***ИТОГО***	***8 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 Сущность и содержание консультационной деятельности, ее роль в экономике (Понятие управленческого консультирования. Субъекты и объекты консультирования. Сущность и виды управленческого консультирования. Задачи управленческого консультирования. Классификация консультационных услуг. Возникновение, современное состояние и перспективы развития консалтинга в мире. Отличия внешних и внутренних консультантов, их сильные и слабые стороны);

Раздел 2 Принципы построения отношений между организацией и консультантом. Этапы процесса консультирования (Процесс и критерии выбора консультационной фирмы. Принципы взаимодействия организаций с консультантами. Кодексы этических норм и стандартов профессиональной деятельности. Критерии профессионализма консультационной деятельности. Требования к профессиональным и личностным качествам консультантов по управлению. Этапы технологии процесса подготовки к консультированию);

(Факторы, влияющие на отношения «клиент-консультант». Особенности коммуникационных процессов в консультант-клиентных отношениях);

Раздел 3 Особенности кадрового консалтинга (Методы оценки персонала. Социальная и этическая ответственность при принятии управленческих решений. Технология управления командой, создания команды. Оценка кадров и эффективности работы кадровой службы. Система мотивации и методы мотивации. Технология оценки и аттестации персонала);

Раздел 4 Ценообразование на рынке консультационных услуг и оценка качества консультационной услуги (Роль ключевых клиентов. Система мотивации в консалтинге. Маркетинг и организация продаж консультационных услуг. Специфика товара – «консультационная услуга». Основные подходы ценообразования на рынке консультационных услуг. Основные способы консультирования. Разработка стратегий предприятия); (Факторы конкурентных преимуществ в консалтинге. Профессиональная этика. Оценка качества консультационной услуги. Оценка эффективности управленческого консультирования. Инновационные процессы и управленческое консультирование).

5 Перечень тем лекций

№ раздела / темы дисциплины	Темы лекций	Трудоемкость, *академ.час*	
		всего	**в форме практической подготовки**
Раздел 1.	Сущность и содержание консультационной деятельности, ее роль в экономике	2	
Раздел 2.	Принципы построения отношений между организацией и консультантом. Этапы процесса консультирования	2	
Раздел 3.	Особенности кадрового консалтинга	2	
Раздел 4.	Ценообразование на рынке консультационных услуг и оценка качества консультационной услуги	2	
Итого:		**8**	**0**

6 Перечень тем практических занятий (семинаров)

№ раздела / темы дисциплины	Темы практических занятий (семинаров)	Трудоемкость, *академ.час*	
		всего	**в форме практической подготовки**
Раздел 1.	Сущность и содержание	1	

	консультационной деятельности, ее роль в экономике		
Раздел 2.	Принципы построения отношений между организацией и консультантом. Этапы процесса консультирования	2	
Раздел 3.	Особенности кадрового консалтинга	2	
Раздел 4.	Ценообразование на рынке консультационных услуг и оценка качества консультационной услуги	1	
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. Подготовка к практическому занятию; 3. Прохождение тестирования.	30	
Раздел 2.	1. Изучение лекционного материала; 2. Подготовка к практическому занятию;	31	

	3. Прохождение тестирования.		
Раздел 3.	1. Изучение лекционного материала; 2. Подготовка к практическому занятию.	30	
Раздел 4.	1. Изучение лекционного материала; 2. Подготовка к практическому занятию; 3. Прохождение тестирования.	30	
Контроль	*Подготовка к зачёту*	9	
Итого:		**130**	**0**

10 Учебно-методическое и информационное обеспечение учебной дисциплины

а) литература:

1 Консультирование и коучинг персонала в организации : учебник и практикум для вузов / Н. В. Антонова [и др.] ; под редакцией Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 370 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8176-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: https://urait.ru/bcode/511065 (дата обращения: 20.06.2023);

2 Забродин, В. Ю. Управленческий консалтинг. Социологический подход : учебное пособие для вузов / В. Ю. Забродин. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 130 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10127-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: https://urait.ru/bcode/514365 (дата обращения: 20.06.2023);

3 Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебник для вузов / Л. В. Фотина [и др.] ; под общей редакцией Л. В. Фотиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 478 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14732-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: https://urait.ru/bcode/496698 (дата обращения: 20.06.2023).

б) ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

1 Консультант студента : электронно-библиотечная система / ООО «КОНСУЛЬТАНТ СТУДЕНТА». – 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 Национальная электронная библиотека (НЭБ) : информационная система / ФГБУ «РГБ». – Москва, [2015 –]. – URL: http://rusneb.ru. – Режим доступа: по подписке;

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

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

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

8 Электронные периодические издания ИВИС : универсальная база данных / ООО «ИВИС». – Москва, [200 –]. – URL: http://eivis.ru. – Режим доступа: по подписке;

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

в) лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение:

– Adobe Acrobat Reader;
– LibreOffice;
– Microsoft Office;
– Microsoft Windows;
– Электронный периодический справочник Система ГАРАНТ.

г) базы данных и информационно-справочные системы:

1 ГАРАНТ : справочно-правовая система / ООО «Правовой центр «Гарант». – Кемерово, [200 –]. – Режим доступа: компьютерная сеть Сиб. гос. индустр. ун-та.;

2 КонсультантПлюс : справочно-правовая система / ООО «Информационный центр АНВИК». – Новокузнецк, [199 –]. – Режим доступа: компьютерная сеть библиотеки 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.

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 занятий семинарского типа (практических занятий), оснащенную учебной доской;
- 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 Думова Любовь Валерьевна (кафедра менеджмента и отраслевой экономики).

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и утверждена на заседании кафедры.

Приложение

Аннотация
рабочей программы дисциплины «Основы управленческого консультирования»

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 системы знаний и навыков в области управленческого консалтинга.

Задачами учебной дисциплины являются:

– получение теоретических и практических знаний о сущности и видах управленческого консультирования;
– овладение теоретико-методическими основами консалтинга;
– формирование представлений о состоянии, проблемах и перспективах потребности организаций в консалтинговых услугах.

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:

– Введение в систему непрерывных улучшений;
– Предпринимательство в социально-трудовой сфере;
– Кадровая политика и кадровое планирование;
– Мотивация и стимулирование трудовой деятельности;
– Оценка и развитие персонала;
– Философия;
– Производственная практика.

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

– Современные технологии рекрутмента;
– Современные технологии управления персоналом;
– Кадровые технологии на современном этапе;
– Кадровый консалтинг;

– Преддипломная практика;
– Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена;
– Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы.

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 обеспечению персоналом с учетом особенностей рынка труда, целей и структуры организации	ПК-1.1 Анализирует рынок труда и потребности организации в персонале, в том числе с использованием специализированных информационных систем, цифровых услуг и сервисов в области поиска и привлечения персонала	– знать: источники получения информации о состоянии рынка (в том числе рынка труда). – уметь: осуществлять поиск источников информации о состоянии рынка (в том числе рынка труда). – владеть: навыками анализа источников информации о состоянии рынка (в том числе рынка труда).
		ПК-1.2 Разрабатывает политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала и планирует ее реализацию	– знать: основы разработки и внедрения кадровой и управленческой документации. – уметь: диагностировать систему управления персоналом, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по её оптимизации. – владеть: методами системного анализа в исследованиях процессов управления персоналом.
	ПК-2: Способен осуществлять деятельность по оценке и	ПК-2.3 Разрабатывает предложения по развитию персонала по результатам оценки и аттестации	– знать: методы оценки персонала, методы мотивации. – уметь: разрабатывать технологию оценки и

	аттестации персонала для принятия решений по его развитию		аттестации персонала. – владеть: навыками оценки кадров, навыками разработки системы мотивации.
	ПК-3: Способен осуществлять деятельность по организации и проведению мероприятий, направленных на развитие персонала	ПК-3.1 Составляет планы мероприятий и проекты документов по развитию персонала организации	– знать: этапы процесса подготовки к консультированию, основы алгоритма действий в процессе оказания консультационной услуги. – уметь: оценивать экономическую эффективность управленческого консультирования. – владеть: навыками разработки управленческих решений, метода-ми оптимизации управленческих решений и методами анализа решения проблем.

– 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-1.3 Анализирует предлагаемые варианты решения задачи, оценивает их достоинства и недостатки	– знать: сущность управленческого консультирования и его виды, теоретико-методические основы консалтинга.. – уметь: структурировать и формулировать проблему. – владеть: навыками поиска решений для формализованной задачи, основываясь на теоретико-методических походах консалтинга, оценивать целесообразность таких

			решений, навыками оценки качества консалтинговых услуг..

4 Объем учебной дисциплины

Семестр / курс		*ИТОГО*	*8 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 Сущность и содержание консультационной деятельности, ее роль в экономике (Понятие управленческого консультирования. Субъекты и объекты консультирования. Сущность и виды управленческого консультирования. Задачи управленческого консультирования. Классификация консультационных услуг. Возникновение, современное состояние и перспективы развития консалтинга в мире. Отличия внешних и внутренних консультантов, их сильные и слабые стороны);

Раздел 2 Принципы построения отношений между организацией и консультантом. Этапы процесса консультирования (Процесс и критерии выбора консультационной фирмы. Принципы взаимодействия организаций с консультантами. Кодексы этических норм и стандартов профессиональной деятельности. Критерии профессионализма консультационной деятельности. Требования к профессиональным и личностным качествам консультантов по управлению. Этапы технологии процесса подготовки к консультированию);

(Факторы, влияющие на отношения «клиент-консультант». Особенности коммуникационных процессов в консультант-клиентных отношениях);

Раздел 3 Особенности кадрового консалтинга (Методы оценки персонала. Социальная и этическая ответственность при принятии управленческих решений. Технология управления командой, создания

команды. Оценка кадров и эффективности работы кадровой службы. Система мотивации и методы мотивации. Технология оценки и аттестации персонала);

Раздел 4 Ценообразование на рынке консультационных услуг и оценка качества консультационной услуги (Роль ключевых клиентов. Система мотивации в консалтинге. Маркетинг и организация продаж консультационных услуг. Специфика товара – «консультационная услуга». Основные подходы ценообразования на рынке консультационных услуг. Основные способы консультирования. Разработка стратегий предприятия); (Факторы конкурентных преимуществ в консалтинге. Профессиональная этика. Оценка качества консультационной услуги. Оценка эффективности управленческого консультирования. Инновационные процессы и управленческое консультирование).

6 Составитель(и):

старший преподаватель Думова Любовь Валерьевна (кафедра менеджмента и отраслевой экономики).