

**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования "Пермский  
государственный национальный исследовательский  
университет"**

**Кафедра менеджмента**

**Авторы-составители: Полякова Анна Александровна  
Алферова Татьяна Викторовна**

Рабочая программа дисциплины

**ОСНОВЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ**

Код УМК 83129

Утверждено  
Протокол №6  
от «11» марта 2020 г.

Пермь, 2020

## **1. Наименование дисциплины**

Основы управленческого консультирования

## **2. Место дисциплины в структуре образовательной программы**

Дисциплина входит в вариативную часть Блока « Б.1 » образовательной программы по направлениям подготовки (специальностям):

Направление: **38.03.03** Управление персоналом  
направленность Управление персоналом организации

### 3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

В результате освоения дисциплины **Основы управленческого консультирования** у обучающегося должны быть сформированы следующие компетенции:

**38.03.03** Управление персоналом (направленность : Управление персоналом организации)

**ОПК.13** владеть знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации

**ПК.1** знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике

**ПК.12** способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива

**ПК.8** владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала

#### 4. Объем и содержание дисциплины

<b>Направления подготовки</b>	38.03.03 Управление персоналом (направленность: Управление персоналом организации)
<b>форма обучения</b>	очная
<b>№№ триместров, выделенных для изучения дисциплины</b>	11
<b>Объем дисциплины (з.е.)</b>	3
<b>Объем дисциплины (ак.час.)</b>	108
<b>Контактная работа с преподавателем (ак.час.), в том числе:</b>	42
<b>Проведение лекционных занятий</b>	28
<b>Проведение практических занятий, семинаров</b>	14
<b>Самостоятельная работа (ак.час.)</b>	66
<b>Формы текущего контроля</b>	Входное тестирование (1) Защищаемое контрольное мероприятие (1) Итоговое контрольное мероприятие (1) Письменное контрольное мероприятие (1)
<b>Формы промежуточной аттестации</b>	Зачет (11 триместр)

## **5. Аннотированное описание содержания разделов и тем дисциплины**

### **Тема 1. Теоретико-методологические основы выбора социально-психологических технологий управленческого консультирования.**

Сущность управленческого консультирования. Специфика консультационных услуг.

История управленческого консультирования. Становление рынка консультирования в России. Субъект и объект управленческого консультирования. Организация отношений клиент-консультант. Формы управленческого консультационных услуг. Специфика взаимодействия консультанта и клиента в процессе консультирования.

### **Тема 2. Виды и формы управленческого консультирования. Типологии организационного консультирования**

Виды управленческого консультирования. Экспертное консультирование. Процессное консультирование. Обучающее консультирование. Анализ и виды социально-психологических технологий консультирования. Методы работы управленческого консультантов во время осуществления консультационного проекта.

### **Тема 3. Области консультирования**

Рынок управленческого консультирования. Специфика консультативной деятельности в России. Анализ проблем, решаемых консультационными фирмами. Ролевая природа консультирования (по ресурсам и по процессам). Процедура подбора и отбора консультанта. Этапы консультационного проекта. Результативность и эффективность управленческого консультирования.

### **Тема 4. Внешние и внутренние консультанты, их характеристика и отличия.**

Внешние, независимые консультанты, оказывающие услуги на основе договора, их социально-психологическая позиция по отношению к консалтингу. Внутренние консультанты – специалисты, занятые в штате компании и их социально-психологическая позиция. Проблемы независимости и объективности в выстраивании отношений с клиентами: неясность ролевых отношений, подавление инициативы, низкий статус консалтинговой структуры, отсутствие информации, низкое доверие.

### **Тема 5. Консалтинговые компании на российском рынке.**

Классификация компаний: квазиконсультационные компании, мелкие российские консалтинговые фирмы, средние и крупные фирмы, иностранные консалтинговые фирмы (Arthur Andersen, PriceWaterhouseCoopers, Deloitte&Touche, Ernst&young, KPMG). Степень эффективности консалтинговой деятельности. Решаемые проблемы клиентов. Рейтинг деятельности. Отношение клиентов к консалтинговым компаниям

### **Тема 6. Экспертное и процессное консультирование**

Экспертное консультирование: устные и письменные консультации; письменные, аналитические обзоры; экспресс-анализ ситуации; структурирование задач, поиск решений. Партнерские отношения клиента и консультанта. Требования, предъявляемые к экспертам. Социально-психологические барьеры общения клиента с экспертом.

Процессное консультирование: родоначальники процессного консультирования К. Левин и К. Роджерс. Цель процессного консультирования. Методы: организационная диагностика, организационные интервенции. Проведение сессий стратегического планирования. Выработка отчета и групповое его обсуждение и коррекция. Принципы работы в команде.

### **Тема 7. Обучающее консультирование**

Обучающее консультирование: цели, задачи, суть. Применяемые методы: лекции, семинары, круглые

столы, тренинги, деловые игры, учебно-практические пособия, кейсы. Формы обучения: дистанционные и контактные. Виды: программированное, ситуационное. Полное погружение клиентов в проблему, освоение методов решения проблемы. Стили педагогического общения консультанта. Социально-психологические характеристики трудных клиентов.

## **6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Освоение дисциплины требует систематического изучения всех тем в той последовательности, в какой они указаны в рабочей программе.

Основными видами учебной работы являются аудиторские занятия. Их цель - расширить базовые знания обучающихся по осваиваемой дисциплине и систему теоретических ориентиров для последующего более глубокого освоения программного материала в ходе самостоятельной работы. Обучающемуся важно помнить, что контактная работа с преподавателем эффективно помогает ему овладеть программным материалом благодаря расстановке необходимых акцентов и удержанию внимания интонационными модуляциями голоса, а также подключением аудио-визуального механизма восприятия информации.

Самостоятельная работа преследует следующие цели:

- закрепление и совершенствование теоретических знаний, полученных на лекционных занятиях;
- формирование навыков подготовки текстовой составляющей информации учебного и научного назначения для размещения в различных информационных системах;
- совершенствование навыков поиска научных публикаций и образовательных ресурсов, размещенных в сети Интернет;
- самоконтроль освоения программного материала.

Обучающемуся необходимо помнить, что результаты самостоятельной работы контролируются преподавателем во время проведения мероприятий текущего контроля и учитываются при промежуточной аттестации.

Обучающимся с ОВЗ и инвалидов предоставляется возможность выбора форм проведения мероприятий текущего контроля, альтернативных формам, предусмотренным рабочей программой дисциплины. Предусматривается возможность увеличения в пределах 1 академического часа времени, отводимого на выполнение контрольных мероприятий.

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

При проведении текущего контроля применяются оценочные средства, обеспечивающие передачу информации, от обучающегося к преподавателю, с учетом психофизиологических особенностей здоровья обучающихся.

## **7. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

При самостоятельной работе обучающимся следует использовать:

- конспекты лекций;
- литературу из перечня основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля);
- текст лекций на электронных носителях;
- ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимые для освоения дисциплины;
- лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение из перечня информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине;
- методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

## 8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

### Основная:

1. Лебедева, Л. В. Организационное консультирование : учебное пособие для вузов / Л. В. Лебедева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 162 с. — (Университеты России). — ISBN 978-5-534-00009-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. <https://www.urait.ru/bcode/438300>
2. Забродин, В. Ю. Управленческий консалтинг. Социологический подход : учебное пособие для академического бакалавриата / В. Ю. Забродин. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 130 с. — (Бакалавр. Академический курс. Модуль). — ISBN 978-5-534-10127-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. <https://www.urait.ru/bcode/438215>

### Дополнительная:

1. Дианова, В. А. Управление конкурентоспособностью организации : практикум для обучающихся по направлению подготовки бакалавриата «Менеджмент» / В. А. Дианова, Н. С. Безуглая. — Краснодар, Саратов : Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 76 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/78045.html>
2. Басенко, В. П. Теория организации и организационное поведение : учебное наглядное пособие для обучающихся по направлению подготовки магистратуры «Менеджмент» (программа «Общий и стратегический менеджмент») / В. П. Басенко, В. А. Дианова. — Краснодар, Саратов : Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 65 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/78043.html>
3. Консультирование и коучинг персонала в организации : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н. В. Антонова [и др.] ; под редакцией Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 370 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-8176-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. <https://www.urait.ru/bcode/436457>
4. Яковенко, Н. Н. Стратегия консалтинговой фирмы. Особенности разработки и осуществления : монография / Н. Н. Яковенко, А. С. Яковенко. — Ставрополь : Северо-Кавказский федеральный университет, 2015. — 103 с. — ISBN 978-5-9296-0742-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/62868.html>
5. Мартынова Е. В. Индивидуальное психологическое консультирование. Теория, практика, обучение/Мартынова Е. В.-Москва:Генезис,2015, ISBN 978-5-98563-320-7.-384. <http://www.iprbookshop.ru/95360.html>

## 9. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины

<http://www.psu.ru/podrazdeleniya/podrazdeleniya-obespecheniya/nauchnaya-biblioteka> Сайт ПГНИУ. Раздел научная библиотека

<https://www.consulting.com/top-consulting-firms> Consalting.com

## 10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Образовательный процесс по дисциплине **Основы управленческого консультирования** предполагает использование следующего программного обеспечения и информационных справочных систем:

- презентационные материалы (слайды по темам лекционных и практических занятий);
- доступ в режиме on-line в Электронную библиотечную систему (ЭБС);
- доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.

Изучение дисциплины не требует специального программного обеспечения

При освоении материала и выполнении заданий по дисциплине рекомендуется использование материалов, размещенных в Личных кабинетах обучающихся ЕТИС ПГНИУ (**student.psu.ru**).

При организации дистанционной работы и проведении занятий в режиме онлайн могут использоваться:

система видеоконференцсвязи на основе платформы BigBlueButton (<https://bigbluebutton.org/>).

система LMS Moodle (<http://e-learn.psu.ru/>), которая поддерживает возможность использования текстовых материалов и презентаций, аудио- и видеоконтент, а так же тесты, проверяемые задания, задания для совместной работы.

система тестирования Indigo (<https://indigotech.ru/>).

## 11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Лекции и семинарские занятия

Аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой или маркерной доской.

Практические занятия

Аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой или маркерной доской.

Самостоятельная работа

Аудитория для самостоятельной работы, оснащенная компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», обеспеченная доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.

Помещения Научной библиотеки ПГНИУ.

Индивидуальные и групповые консультации

Аудитория, оснащенная компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», обеспеченная доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.

Текущий контроль

Аудитория, оснащенная меловой или маркерной доской.

Помещения научной библиотеки ПГНИУ для обеспечения самостоятельной работы обучающихся:

1. Научно-библиографический отдел, корп.1, ауд. 142. Оборудован 3 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

2. Читальный зал гуманитарной литературы, корп. 2, ауд. 418. Оборудован 7 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

3. Читальный зал естественной литературы, корп.6, ауд. 107а. Оборудован 5 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

4. Отдел иностранной литературы, корп.2 ауд. 207. Оборудован 1 персональным компьютером с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

5. Библиотека юридического факультета, корп.9, ауд. 4. Оборудована 11 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

6. Читальный зал географического факультета, корп.8, ауд. 419. Оборудован 6 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

Все компьютеры, установленные в помещениях научной библиотеки, оснащены следующим программным обеспечением:

Операционная система ALT Linux;

Офисный пакет Libreoffice.

Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»

**Фонды оценочных средств для аттестации по дисциплине  
Основы управленческого консультирования**

**Планируемые результаты обучения по дисциплине для формирования компетенции и  
критерии их оценивания**

Компетенция	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<p><b>ОПК.13</b> владеть знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации</p>	<p>знать современные концепции управления персоналом, основные принципы и методы управления персоналом, применяемые в управленческом консультировании; уметь ориентироваться в основных понятиях управленческого консультирования, соотносить их суть и область применения в профессиональной деятельности; владеть профессиональной терминологией, применяемой в управленческом консультировании</p>	<p align="center"><b>Неудовлетворител</b></p> <p>не знает современные концепции управления персоналом, основные принципы и методы управления персоналом, применяемые в управленческом консультировании; не умеет ориентироваться в основных понятиях управленческого консультирования, соотносить их суть и область применения в профессиональной деятельности; не владеет профессиональной терминологией, применяемой в управленческом консультировании</p> <p align="center"><b>Удовлетворительн</b></p> <p>имеет неструктурированные знания современных концепций управления персоналом, основных принципов и методов управления персоналом, применяемых в управленческом консультировании; имеет представление об основных понятиях управленческого консультирования и их сути и области применения в профессиональной деятельности; понимает значение профессиональных терминов, используемых в управленческом консультировании</p> <p align="center"><b>Хорошо</b></p> <p>имеет сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания современных концепций управления персоналом, основных принципов и методов управления персоналом, применяемых в управленческом консультировании; имеет в целом сформированные умения ориентироваться в основных понятиях</p>

Компетенция	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;"><b>Хорошо</b></p> <p>управленческого консультирования, соотносить их суть и область применения в профессиональной деятельности; в целом владеет профессиональной терминологией, применяемой в управленческом консультировании</p> <p style="text-align: center;"><b>Отлично</b></p> <p>знает современные концепции управления персоналом, основные принципы и методы управления персоналом, применяемые в управленческом консультировании; умеет ориентироваться в основных понятиях управленческого консультирования, соотносить их суть и область применения в профессиональной деятельности; владеет профессиональной терминологией, применяемой в управленческом консультировании</p>
<p><b>ПК.12</b> способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива</p>	<p>знать законы и противоречия функционирования организации, теорию организационных патологий и ее основных ограничений. уметь определять виды рассогласований между разными целями в организациях, выявлять организационные патологии; владеть навыками выбора консалтинговых приемов для диагностики организации с целью формирования слаженного коллектива</p>	<p style="text-align: center;"><b>Неудовлетворител</b></p> <p>не знает законы и противоречия функционирования организации, теорию организационных патологий и ее основных ограничений. не умеет определять виды рассогласований между разными целями в организациях, выявлять организационные патологии; не владеет навыками выбора консалтинговых приемов для диагностики организации с целью формирования слаженного коллектива</p> <p style="text-align: center;"><b>Удовлетворительн</b></p> <p>Обучающийся показывает неструктурированные знания законов и противоречий функционирования организации, теории организационных патологий и ее основных ограничений; понимание видов рассогласований между разными целями в организациях, организационных патологий, консалтинговых приемов для диагностики</p>

Компетенция	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;"><b>Удовлетворительн</b> организации</p> <p style="text-align: center;"><b>Хорошо</b></p> <p>Обучающийся показывает сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания законов и противоречий функционирования организации, теории организационных патологий и ее основных ограничений; в целом сформированные умения определять виды рассогласований между разными целями в организациях, выявления организационных патологий;</p> <p>в целом сформированное владение навыками выбора консалтинговых приемов для диагностики организации с целью формирования слаженного коллектива</p> <p style="text-align: center;"><b>Отлично</b></p> <p>знает законы и противоречия функционирования организации, теорию организационных патологий и ее основных ограничений.</p> <p>умеет определять виды рассогласований между разными целями в организациях, выявлять организационные патологии; владеет навыками выбора консалтинговых приемов для диагностики организации с целью формирования слаженного коллектива</p>
<p><b>ПК.8</b> владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом,</p>	<p>знать основные источники информации, используемые для анализа рынка консалтинговых услуг в области управления персоналом, основные методы сбора и обработки информации, применяемые в управленческом консультировании уметь применять теоретические положения для поиска информации о видах консалтинговых услуг</p>	<p style="text-align: center;"><b>Неудовлетворител</b></p> <p>не знает основные источники информации, используемые для анализа рынка консалтинговых услуг в области управления персоналом, основные методы сбора и обработки информации, применяемые в управленческом консультировании не умеет применять теоретические положения для поиска информации о видах консалтинговых услуг</p> <p style="text-align: center;"><b>Удовлетворительн</b></p> <p>имеет представление об основных источниках информации, используемых для анализа рынка консалтинговых услуг в области управления персоналом, основных</p>

Компетенция	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<p>а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала</p>		<p><b>Удовлетворительн</b>  методах сбора и обработки информации, применяемых в управленческом консультировании</p> <p><b>Хорошо</b>  имеет сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания основных источников информации, используемых для анализа рынка консалтинговых услуг в области управления персоналом, основных методов сбора и обработки информации, применяемых в управленческом консультировании  в целом сформированные умения применять теоретические положения для поиска информации о видах консалтинговых услуг</p> <p><b>Отлично</b>  знает основные источники информации, используемые для анализа рынка консалтинговых услуг в области управления персоналом, основные методы сбора и обработки информации, применяемые в управленческом консультировании  умеет применять теоретические положения для поиска информации о видах консалтинговых услуг</p>
<p><b>ПК.1</b>  знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и</p>	<p>знать основы кадровой политики, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации и отдельного работника, а также связанные с ними виды и формы управленческого консультирования, области управленческого консультирования  уметь ориентироваться в типологии консультантов по управлению, в зависимости от решаемой проблемы в области</p>	<p><b>Неудовлетворител</b>  не знает основы кадровой политики, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации и отдельного работника, а также связанные с ними виды и формы управленческого консультирования, области управленческого консультирования  не умеет ориентироваться в типологии консультантов по управлению, в зависимости от решаемой проблемы в области стратегического управления персоналом, кадровой политики, использования интеллектуального капитала и пр.</p> <p><b>Удовлетворительн</b></p>

Компетенция	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<p>умение применять их на практике</p>	<p>стратегического управления персоналом, кадровой политики, использования интеллектуального капитала и пр.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Удовлетворительн</b></p> <p>имеет представление об основах кадровой политики, основах стратегического управления персоналом, основах формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации и отдельного работника, а также связанных с ними видах и формах управленческого консультирования, областях управленческого консультирования имеет представление о типологии консультантов по управлению</p> <p style="text-align: center;"><b>Хорошо</b></p> <p>имеет сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания основ кадровой политики, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации и отдельного работника, а также связанных с ними видов и форм управленческого консультирования, областей управленческого консультирования в целом умеет ориентироваться в типологии консультантов по управлению, в зависимости от решаемой проблемы в области стратегического управления персоналом, кадровой политики, использования интеллектуального капитала и пр.</p> <p style="text-align: center;"><b>Отлично</b></p> <p>знает основы кадровой политики, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации и отдельного работника, а также связанные с ними виды и формы управленческого консультирования, области управленческого консультирования умеет ориентироваться в типологии консультантов по управлению, в зависимости от решаемой проблемы в области стратегического управления персоналом, кадровой политики,</p>

<b>Компетенция</b>	<b>Планируемые результаты обучения</b>	<b>Критерии оценивания результатов обучения</b>
		<b>Отлично</b> использования интеллектуального капитала и пр.

## Оценочные средства текущего контроля и промежуточной аттестации

Схема доставки : Базовая

**Вид мероприятия промежуточной аттестации :** Зачет

**Способ проведения мероприятия промежуточной аттестации :** Оценка по дисциплине в рамках промежуточной аттестации определяется на основе баллов, набранных обучающимся на контрольных мероприятиях, проводимых в течение учебного периода.

**Максимальное количество баллов :** 100

### Конвертация баллов в отметки

«отлично» - от 81 до 100

«хорошо» - от 61 до 80

«удовлетворительно» - от 48 до 60

«неудовлетворительно» / «незачтено» менее 48 балла

Компетенция	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<b>Входной контроль</b>	Тема 1. Теоретико - методологические основы выбора социально - психологических технологий управленческого консультирования. <b>Входное тестирование</b>	Базовые знания, необходимые для изучения дисциплины "Основы управленческого консультирования", включающие знания свойства организации как социально-экономической системы, функции управления, теории мотивации и пр.
<b>ОПК.13</b> владеть знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	Тема 2. Виды и формы управленческого консультирования. Типологии организационного консультирования <b>Защищаемое контрольное мероприятие</b>	Знать современные концепции управления персоналом, основные принципы и методы управления персоналом, применяемые в управленческом консультировании Уметь ориентироваться в основных понятиях управленческого консультирования, соотносить их суть и область применения в профессиональной деятельности Владеть профессиональной терминологией, применяемой в управленческом консультировании

Компетенция	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p><b>ПК.1</b> знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике</p> <p><b>ОПК.13</b> владеть знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации</p>	<p>Тема 4. Внешние и внутренние консультанты, их характеристика и отличия.</p> <p><b>Письменное контрольное мероприятие</b></p>	<p>Знать основы кадровой политики, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации и отдельного работника, а также связанные с ними виды и формы управленческого консультирования, области управленческого консультирования</p> <p>Уметь ориентироваться в типологии консультантов по управлению, в зависимости от решаемой проблемы в области стратегического управления персоналом, кадровой политики, использования интеллектуального капитала и пр.</p>

Компетенция	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p><b>ПК.8</b>            владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала</p> <p><b>ПК.12</b>            способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива</p>	<p>Тема 7. Обучающее консультирование</p> <p><b>Итоговое контрольное мероприятие</b></p>	<p>Знать основные источники информации, используемые для анализа рынка консалтинговых услуг в области управления персоналом, основные методы сбора и обработки информации, применяемые в управленческом консультировании; законы и противоречия функционирования организации, теорию организационных патологий и ее основных ограничений.</p> <p>Уметь применять теоретические положения для поиска информации о видах консалтинговых услуг</p> <p>Знать законы и противоречия функционирования организации, теорию организационных патологий и ее основных ограничений. Уметь применять теоретические положения для поиска информации о видах консалтинговых услуг; определять виды расхождений между разными целями в организациях, выявлять организационные патологии; Владеть навыками выбора консалтинговых приемов для диагностики организации с целью формирования слаженного коллектива</p>

### Спецификация мероприятий текущего контроля

#### Тема 1. Теоретико - методологические основы выбора социально - психологических технологий управленческого консультирования.

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **0**

Проходной балл: **0**

Показатели оценивания	Баллы
81-100% правильных ответов на тестовые задания	5
61-80% правильных ответов на тестовые задания	4
41-60% правильных ответов на тестовые задания	

	3
40% и менее правильных ответов на тестовые задания	2

## **Тема 2. Виды и формы управленческого консультирования. Типологии организационного консультирования**

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **30**

Проходной балл: **15**

<b>Показатели оценивания</b>	<b>Баллы</b>
Даны правильные ответы на на 81-100% тестовых заданий (17-20 ответов) - оцениваются в 17-20 баллов; + правильное выполнение задания, подробная аргументация своего решения, хорошее знание теоретических аспектов оцениваются в 10 баллов	30
Даны правильные ответы на 61-80% тестовых заданий (13-16 ответов) оцениваются в 16 баллов; + правильное выполнение задания, достаточная аргументация своего решения, знание теоретических аспектов оцениваются в 8 баллов.	24
Даны правильные ответы на 41-60% тестовых заданий (9-12 ответов) оцениваются в 12 баллов; частично правильное выполнение задания, недостаточная аргументация своего решения оцениваются в 6 баллов.	18
Даны правильные ответы на 40% и менее тестовых заданий (8 ответов) оцениваются в 8 баллов и менее. Не выполнено индивидуальное задание или неправильное выполнение задания, отсутствие необходимых знаний теоретических аспектов оцениваются от 0 до 4 баллов.	12

## **Тема 4. Внешние и внутренние консультанты, их характеристика и отличия.**

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **30**

Проходной балл: **13**

<b>Показатели оценивания</b>	<b>Баллы</b>
Даны правильные ответы на 13-15 вопросов теста - 15 баллов; + правильное выполнение задания, подробная аргументация своего решения, хорошее знание теоретических аспектов оцениваются в 15 баллов.	30
Даны правильные ответы на 10-12 вопросов теста - 12 баллов;+ правильное выполнение задания, достаточная аргументация своего решения, знание теоретических аспектов оцениваются в 10 баллов.	22
Даны правильные ответы на 7-9 вопросов теста - 9 баллов+ частично правильное	16

выполнение задания, недостаточная аргументация своего решения оцениваются в 7 баллов.	
Дано 6 правильных ответов и менее - 6 баллов и менее; не выполнено задание или неправильно выполнено задание, отсутствуют необходимые знания теоретических аспектов - от 0 до 6 баллов.	12

### Тема 7. Обучающее консультирование

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **40**

Проходной балл: **20**

Показатели оценивания	Баллы
10 баллов выставляется студенту, если приведен пример решения кейса с аргументацией и описанием возможных последствий; +10 баллов выставляется студенту, если сделаны собственные выводы на основании информации о кейсе, которые отличаются от выводов других студентов; +10 баллов выставляется студенту, если выявлены основные ошибки и дана аргументация своей точки зрения; + 10 баллов выставляется студенту, если им даны рекомендации по решению выявленной проблемы и описаны возможные последствия внедрения этих рекомендаций	40
Частичное выполнение условий правильного решения кейса понижает оценку в баллах по каждому критерию на 5 баллов	20
Отсутствует решение кейса или даны формальные неаргументированные ответы, отсутствует собственная точка зрения или пояснения.	0