

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 обязательную 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)

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

Направления подготовки	38.03.03 Управление персоналом (направленность: Управление персоналом организации)
форма обучения	очная
№№ триместров, выделенных для изучения дисциплины	10
Объем дисциплины (з.е.)	3
Объем дисциплины (ак.час.)	108
Контактная работа с преподавателем (ак.час.), в том числе:	42
Проведение лекционных занятий	14
Проведение практических занятий, семинаров	28
Самостоятельная работа (ак.час.)	66
Формы текущего контроля	Входное тестирование (1) Защищаемое контрольное мероприятие (1) Итоговое контрольное мероприятие (1) Письменное контрольное мероприятие (1)
Формы промежуточной аттестации	Экзамен (10 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.
Индикаторы и критерии их оценивания**

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

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<p>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</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 align="center">Неудовлетворител 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 align="center">Удовлетворительн имеет представление об основных источниках информации, используемых для анализа рынка консалтинговых услуг в области управления персоналом, основных методах сбора и обработки информации, применяемых в управленческом консультировании</p> <p align="center">Хорошо 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 align="center">Отлично знает основные источники информации,</p>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;">Отлично</p> <p>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>

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

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<p>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</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 стратегического управления персоналом, кадровой политики, использования интеллектуального капитала и пр.</p>	<p style="text-align: center;">Неудовлетворител</p> <p>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 style="text-align: center;">Удовлетворительн</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</p>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;">Удовлетворительн</p> <p>имеет представление о типологии консультантов по управлению</p> <p style="text-align: center;">Хорошо</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;">Отлично</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, использования интеллектуального капитала и пр.</p>

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

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<p>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</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>Неудовлетворител 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>Удовлетворительн 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 организации</p> <p>Хорошо 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; в целом сформированное владение навыками выбора консалтинговых приемов для диагностики организации с целью формирования слаженного коллектива</p> <p>Отлично</p>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;">Отлично</p> <p>знает законы и противоречия функционирования организации, теорию организационных патологий и ее основных ограничений.</p> <p>умеет определять виды несогласований между разными целями в организациях, выявлять организационные патологии; владеет навыками выбора консалтинговых приемов для диагностики организации с целью формирования слаженного коллектива</p>

Оценочные средства текущего контроля и промежуточной аттестации

Схема доставки : СУОС 2019

Вид мероприятия промежуточной аттестации : Экзамен

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 43 до 60

«неудовлетворительно» / «незачтено» менее 43 балла

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
Входной контроль	Тема 1. Теоретико - методологические основы выбора социально - психологических технологий управленческого консультирования. Входное тестирование	Знания, необходимые для изучения дисциплины "Основы управленческого консультирования"

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p>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</p>	<p>Тема 2. Виды и формы управленческого консультирования. Типологии организационного консультирования Защищаемое контрольное мероприятие</p>	<p>Знать:• определение консалтинга, различия между управленческим консалтингом и другими видами консультационной помощи;• типологии консультантов по управлению;• особенности взаимоотношений консультанта и клиента;• законы и противоречия функционирования организации;• теорию организационных патологий и ее основных ограничений. Уметь:• осуществлять поиск информации о видах консалтинговых услуг;• формировать запрос на консалтинг;• оценивать консультанта в соответствии с кодексом профессионального поведения консультанта по управлению;• исследовать виды расхождений между разными целями в организациях;• выявлять различия консалтинговых подходов к выявлению организационных проблем;• выявлять организационные патологии;• проводить самостоятельную оценку адекватности применяемых консультантом методов относительно решаемых проблем;• применять методы диагностики организации и другие консалтинговые приемы.</p>

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p>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</p>	<p>Тема 4. Внешние и внутренние консультанты, их характеристика и отличия. Письменное контрольное мероприятие</p>	<p>Знать:• определение консалтинга, различия между управленческим консалтингом и другими видами консультационной помощи;• типологии консультантов по управлению;• особенности взаимоотношений консультанта и клиента;• законы и противоречия функционирования организации;• теорию организационных патологий и ее основных ограничений. Уметь:• осуществлять поиск информации о видах консалтинговых услуг;• формировать запрос на консалтинг;• оценивать консультанта в соответствии с кодексом профессионального поведения консультанта по управлению;• исследовать виды рассогласований между разными целями в организациях;• выявлять различия консалтинговых подходов к выявлению организационных проблем;• выявлять организационные патологии;• проводить самостоятельную оценку адекватности применяемых консультантом методов относительно решаемых проблем;• применять методы диагностики организации и другие консалтинговые приемы.</p>

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p>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</p> <p>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</p>	<p>Тема 7. Обучающее консультирование</p> <p>Итоговое контрольное мероприятие</p>	<p>Знать:• определение консалтинга, различия между управленческим консалтингом и другими видами консультационной помощи;• типологии консультантов по управлению;• особенности взаимоотношений консультанта и клиента;• законы и противоречия функционирования организации;• теорию организационных патологий и ее основных ограничений.</p> <p>Уметь:• осуществлять поиск информации о видах консалтинговых услуг;• формировать запрос на консалтинг;• оценивать консультанта в соответствии с кодексом профессионального поведения консультанта по управлению;• исследовать виды расхождений между разными целями в организациях;• выявлять различия консалтинговых подходов к выявлению организационных проблем;• выявлять организационные патологии;• проводить самостоятельную оценку адекватности применяемых консультантом методов относительно решаемых проблем;• применять методы диагностики организации и другие консалтинговые приемы.</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 вопросы теста (17-20 ответов)	5
61-80% правильных ответов на вопросы теста (13-16 ответов)	4
41-60% правильных ответов на вопросы теста (9-12 ответов)	3
40% и менее правильных ответов на вопросы теста (8 ответов и менее)	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: **13**

Показатели оценивания	Баллы
Даны правильные ответы на на 81-100% тестовых заданий (17-20 ответов); 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); 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); частично правильное выполнение задания, недостаточная аргументация своего решения оцениваются в 6 баллов.	18
Даны правильные ответы на 40% и менее тестовых заданий (8 ответов). 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**

Показатели оценивания	Баллы
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	

выполнение задания, недостаточная аргументация своего решения оцениваются в 7 баллов.	16
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: **17**

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