

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)/ПРАКТИКИ

Б1.Б.37 ОСНОВЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ

наименование дисциплин (модуля)/практики

Автор: канд. экон. наук, доцент кафедры корпоративного управления Князев С.А.

Код и наименование направления подготовки, профиля: 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Стратегическое и операционное управление персоналом организации»

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Форма обучения: очная

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.Б.37 «Основы управленческого консультирования»
обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ОПК-6	Владение культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	ОПК-6.3	Способность воспринимать, обобщать и использовать информацию в системе «консультант-клиент»
УК ОС-9	Способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	УК-9.3.2	Способность использовать экономические знания в управленческом консультировании
ОПК ОС-11	Способность предоставлять консультационные услуги в области управления персоналом внутренним и внешним заказчикам	ОПК ОС-11.3	Способность предоставлять консультационные услуги в области управления персоналом внутренним и внешним заказчикам
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-1.2.1	Знание основ и умение консультировать в области кадровой политики
ПК-20	Умение оценить	ПК-20.1.3	Способность консультировать

	эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала		в области аттестации персонала
--	---	--	--------------------------------

1.2. В результате освоения дисциплины Б1.Б.37 «Основы управленческого консультирования» у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Достижение определенного уровня культуры мышления и владения навыками восприятия, обобщения и экономического анализа информации, а также обеспечения эффективного функционирования системы управления персоналом (Приказ Минтруда России от 06.10.2015 N 691н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»)	УК-9.3.2	На уровне знаний: Виды информации. Виды искажений информации
		На уровне умений: Умение активно слушать и аргументировать свою позицию.
		На уровне навыков: Анализ эффективности коммуникативного процесса
Достижение определенного уровня готовности к использованию экономических теоретических знаний и методов при анализе экономического поведения человека в целях оптимизации управления человеческими ресурсами на фирме.	ОПК-6.3	На уровне знаний: Экономическая теория фирмы. Спрос и предложение. Условия максимизации прибыли. Типология консультирования. Аутсорсинг. Брэндинг. Франчайзинг.
		На уровне умений: Умение использовать маржинальный анализ, проводить организационную диагностику.
		На уровне навыков: Анализ эффективности деятельности организации с точки зрения маржинального подхода. Формирование навыков организационной работы в группе.
Достижение определенного уровня операционного управления персоналом и подразделением организации (Приказ Минтруда России от 06.10.2015 N 691н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»)	ОПК ОС-11.3	На уровне знаний: Виды консультационных услуг
		На уровне умений: Умение управлять ассортиментом консультационных услуг и адаптации их под нужды заказчика
		На уровне навыков: Анализ эффективности предоставления консультационных услуг
В соответствии с трудовыми функциями обобщенной трудовой функции «Стратегическое управление персоналом организации» Профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом» (Утвержден Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской	ПК-1.2.1	На уровне знаний: Виды кадровой политики
		На уровне умений: Составление концепции кадровой политики
		На уровне навыков: Анализ точек принятия решений при создании кадровой политики

Федерации от «06» октября 2015 г. № 691н) ПК-1 направлена на формирование трудовых функций, связанных с разработкой системы стратегического управления персоналом организации, реализацией системы стратегического управления персоналом организации, администрированием процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации.		
В соответствии с трудовыми функциями обобщенной трудовой функции «Деятельность по развитию персонала» Профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом» (Утвержден Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «06» октября 2015 г. № 691н) направлена на организацию мероприятий по аттестации, оценке персонала и построению профессиональной карьеры персонала.	ПК-20.1.3	На уровне знаний: Сформировавшееся систематическое владение навыками анализа аттестации и деловой оценки персонала
		На уровне умений: Анализ аттестации и деловой оценки персонала
		На уровне навыков: Составление программы аттестации персонала. Анализ эффективности программ аттестации персонала

План курса:

Содержание и структура дисциплины (модуля)

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.					Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации	
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					СР
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
<i>Очная форма обучения</i>								
<i>5 семестр</i>								
Тема 1	Управленческое консультирование как профессиональная поддержка бизнеса.	6	4		1		1	О
Тема 2	Виды и формы консультирования, классификация консультационных услуг	6	4		1		1	О
Тема 3	Этапы консультационного проекта. Консультационная услуга как процесс.	8	4		2		2	О
Тема 4	Методология решения базовых вопросов консультирования клиентов.	26	10		6		10	О

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.					CP	Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Тема 5	Проектирование организации и работы в ней.	10	4		2		4	О
Тема 6	Управление организационными изменениями.	12	4		2		6	О
Тема 7	Тенденции рынка управленческого консультирования в РФ.	8	2		2		4	О
Тема 8	Антикризисный менеджмент, аудит и контроллинг персонала в управленческом консультировании.	14	4		2		8	О, Т
Промежуточная аттестация		54						Экзамен
Всего:		144	36		18		36	

Примечание: 2 – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), Т (тестирование)

Содержание дисциплины

Тема 1 Управленческое консультирование как профессиональная поддержка бизнеса. Цели, задачи и наиболее известные подходы к управленческому консультированию. Характеристика типичных причин обращения к консультанту. Типизация консультационных организаций. Классификация консультантов по специализации.

Тема 2 Виды и формы консультирования, классификация консультационных услуг. Содержание партнерских отношений «клиент – консультант». Особенности экспертного, процессного и обучающего консультирования. Содержание международной и отечественной классификации консультационных услуг. Модель профессиональной компетенции консультанта.

Тема 3 Этапы консультационного проекта. Консультационная услуга как процесс. Запрос. Определение содержания и масштаба работы. Предложение клиенту, контракт на оказание консультационных услуг. Сбор данных. Анализ и рекомендации. Сообщение выводов. Реализация предложений. Завершение проекта. Порядок организации обратной связи с клиентом.

Тема 4 Методология решения базовых вопросов консультирования клиентов. Диагностика проблем организации в субъективном и объективном (модели идентификации и классификации цели - МИКЦ) подходах. Четыре метода организационного анализа. Оценка эффективности организации с точки зрения клиента и консультанта и направления ее повышения. Анализ экономических показателей деятельности. Исследование организационной мотивации, стимула к обучению, силы и слабости клиента в воспитании кадров. Оценка эффективности команды клиента и ориентиры ее роста.

Тема 5 Проектирование организации и работы в ней. Общие функции предприятия. Функция администрирования. Анализ функций управления. Концепция проектирования работы: анализ работы; параметры работы; восприятие содержания работы. Технология и проектирование работы. Модели проектирования

работы: построение работы; расширение масштаба работы. Факторы проектирования организации: внешняя среда; технология работы; стратегический выбор. Элементы проектирования организации: разделение труда и специализация; департаментизация и кооперация; связи в организации и координация; масштаб управляемости и контроля; иерархия в организации и ее звенность: распределение прав и ответственности; централизация и децентрализация; дифференциация и интеграция. Достоинства, недостатки и условия эффективности типовых организационных структур управления (традиционной; дивизиональной; проектной, матричной и многомерной и др).

Тема 6 Управление организационными изменениями. Причины и цели планируемых организационных изменений: улучшение организационной адаптивности; изменение индивидуального поведения. Определение готовности к изменениям. Принципы проведения изменений. Модели организационных изменений: трехшаговая модель изменений; модель «исследования – действия»; модель планируемых изменений. Сопротивление организационным изменениям: индивидуальное и организационное. Преодоление сопротивления изменениям. Методы проведения организационных изменений: методы, ориентированные на людей и культуру; методы, ориентированные на задачи и технологии; методы, ориентированные на структуру и стратегию. Этические проблемы проведения организационных изменений.

Тема 7 Тенденции рынка управленческого консультирования в РФ. Специфика консультационной деятельности в России. Современные проблемы фирм: проблемы управления, рынка, финансов. Рыночные риски и риски реализации функции управления персоналом. Основные тенденции консультационной деятельности на российском рынке. Инновации в области управления персоналом: содержание и специфика реализации (аутстаффинг, аутсорсинг, лизинг персонала, бенчмаркинг и др.).

Тема 8 Антикризисный менеджмент, аудит и контроллинг персонала в управленческом консультировании. Содержание и специфика реализации в РФ антикризисного менеджмента. Особенности проведения аудита персонала. Анализ показателей по труду. Содержание и специфика реализации контроллинга персонала в РФ.

Формы текущего контроля и промежуточной аттестации:

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – экзамен.

Основная литература

1. Блинов, А.О. Управленческое консультирование: Учебник для магистров [Электронный ресурс] : учебник / А.О. Блинов, В.А. Дресвянников. — Электрон.дан. — М. : Дашков и К, 2014. — 212 с. ГРИФ Уполномоч. учр. Минобразования – Гос. ун-та управления.
2. Васильев Г. А., Деева Е. М. Управленческое консультирование: учебное пособие. Рекомендовано Учебно-методическим центром «Профессиональный учебник» в качестве учебного пособия для студентов вузов, обучающихся по специальности 061100 «Менеджмент организации». - М.: Юнити-Дана, 2012. – 256 с. (Серия: Профессиональный учебник: Менеджмент).