Министерство просвещения Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Ульяновский государственный педагогический университет
имени И.Н. Ульянова»
(ФГБОУ ВО «УлГПУ им. И.Н. Ульянова»)

Факультет права экономики и управления
Кафедра теоретических основ экономики и правоведения

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 0233C9D60038B01A9E48C1A3FBB4A9D9F6
Владелец: Титов Сергей Николаевич
Действителен: с 07.07.2023 до 28.04.2038

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебно-методической
работе С.Н. Титов

КАДРОВЫЙ КОНСАЛТИНГ

Программа учебной дисциплины модуля Технологии кадровой работы

основной профессиональной образовательной программы высшего образования – программы бакалавриата по направлению подготовки
38.03.03 Управление персоналом,

направленность (профиль) образовательной программы
Управление персоналом
(очно-заочная форма обучения)

Составитель: Рябова М.А.,
зав. кафедрой теоретических основ экономики и правоведения, к.э.н., доцент

Рассмотрено и одобрено на заседании ученого совета факультета права, экономики и управления, протокол от «30» мая 2023 г. №9

Ульяновск, 2023

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Кадровый консалтинг» относится к дисциплине части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1 Дисциплины (модули) основной профессиональной образовательной программы высшего образования – программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, очно-заочной формы обучения.

Дисциплина опирается на результаты обучения, сформированные в рамках изучения дисциплин учебного плана: «Оценка и развитие персонала» и «Управление карьерой».

Результаты изучения дисциплины «Кадровый консалтинг» являются теоретической и методологической основой для изучения дисциплин: «Преддипломная практика».

1. Перечень планируемых результатов обучения (образовательных результатов) по дисциплине

Целью изучения дисциплины «Кадровый консалтинг» является формирование у студентов теоретических знаний и практических умений формирование теоретических знаний и практических навыков организации, как внутренней консалтинговой системы предприятия, так и системы отношений с внешними специализированными консалтинговыми фирмами; изучение и анализ потребностей рынка труда в консалтинговых услугах, основных форм и методов кадрового консультирования, методов повышения управленческой компетентности и управленческой культуры в кадровой работе; системное изложение теоретических основ, методических и практических вопросов консалтинговой деятельности в сфере кадровой работы, которое позволяет изучить методику разработки и реализации консалтинговых проектов.

Основные задачи обучения:

- развитие организационного и управленческого мышления;
- развитие навыков построения моделей эффективного развития организации;
-формирование теоретических основ и практических умений использования механизмов оказания консалтинговых услуг;
- формирование умений нахождения баланса между непрерывным развитием и сохранением стабильности в условиях рыночной экономики;
- развитие способности ориентироваться в сложных социально-экономических отношениях с внешними специализированными консалтинговыми фирмами – выработка навыков разработки консалтинговых проектов и оказания помощи в их реализации;
-развитие навыков самостоятельного поиска научной информации в области кадрового консалтинга и использования её в практике управленческой деятельности.

В результате освоения программы бакалавриата обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине «Кадровый консалтинг»:

Компетенция и индикаторы ее достижения в дисциплине	Образовательные результаты дисциплины (этапы формирования дисциплины)		
	знает	умеет	владеет

ПК-6 Способен к профессиональному развитию, обучению персонала, управлению карьерой и служебно-профессиональному продвижению персонала, организации работы с кадровым резервом, видами, формами и методами обучения персонала ПК-6.1. Демонстрирует знание процесса подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций. ПК-6.2. Анализирует специальные методы и системы управления профессиональным развитием. управление профессиональным обучением, подготовка резерва руководителей, развитие карьеры. ПК-6.3. Осуществляет управление профессиональным обучением, подготовка резерва руководителей, развитие карьеры. ПК-6.4. Определяет потребности в профессиональном развитии отдельного сотрудника совместно с отделом кадров. ПК-6.5. Определяет содержание программ, целей обучения, методов обучения, критерий оценки. ПК-6.6. Разрабатывает и принимает соответствующую модель формирования резерва. ПК-6.7. Определяет практические	**ОР-1** уровень потребности по количественным и качественным показателям в кадровом резерве предприятия;	**ОР-2** -организовать работу по подготовке персонала для создания кадрового резерва;	**ОР-3** - технологиями (методами и приемами) повышения профессионального уровня персонала для карьерного роста.

последствия предложенного решения задачи.			

2. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Номер семестра	Учебные занятия						Форма промежуточной аттестации
	Всего		Лекции, час	Практические занятия, час	Лабораторные занятия, час	Самостоят. работа, час	
	Трудоемк.						
	Зач. ед.	Часы					
8	4	144	16	24	-	77	Экзамен (27)
Итого:	4	144	16	24	-	77	Экзамен (27)

3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

3.1.Указание тем (разделов) и отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

Наименование раздела и тем	Количество часов по формам организации обучения			
	Лекционные занятия	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа
8 семестр				
Тема 1. Введение. Предмет и объект изучения дисциплины «Кадровый консалтинг».	2	2		6

Тема 2. История зарождения становления и развития консалтинговых услуг.	2	2		6
Тема 3. Понятие и организационно- правовые вопросы кадрового консалтинга.	2	2		6
Тема 4. Функции кадрового консалтинга.	2	2		6
Тема 5. Консалтинговый сервис и рынок консалтинговых услуг	2	2		6
Тема 6. Этапы консультационной работы.	2	2		6
Тема 7. Система подбора персонала в консалтинговые компании.	2	2		6
Тема 8. Кадровый консалтинг как услуга и ее структурные элементы.	2	2		6
Тема 9.Рынок образовательных услуг в кадровом консалтинге.	-	2		6
Тема 10.Консалтинг как элемент инфраструктуры профессиональной поддержки бизнеса	-	2		6
Тема 11. Поведение и коммуникация в кадровом консалтинге.	-	2		8
Тема 12. Кадровый консалтинг, информационные технологии и управление знаниями.	-	2		9
Итого по 8 семестру	**16**	**24**		**77**

3.2.Краткое описание содержания тем (разделов) дисциплины

Краткое содержание курса (8 семестр)

Тема 1. Введение. Предмет и объект изучения дисциплины «Кадровый консалтинг».
Структура курса. Место консалтинга на рынке интеллектуальных услуг.

Тема 2. История зарождения становления и развития консалтинговых услуг. Предпосылки возникновения консалтинговых услуг. Мировой опыт по оказанию

консалтинговых услуг. Профессиональные объединения консультантов. Причины образования, функции и традиции объединений консультантов. Кодексы профессионального поведения.

Тема 3. Понятие и организационно- правовые вопросы кадрового консалтинга.

Понятие и значение кадрового консалтинга для реализации кадровой политики. Использование кадрового консалтинга в современном менеджменте для реализации политики и стратегического управления. Цель и задачи кадрового консалтинга. Основные вопросы и проблемы управленцев высшего звена, решаемые кадровым консалтингом. Место и роль кадрового консалтинга в системе управления. Подходы к содержанию (социально-психологический, менеджмент подход). Нормативно-правовые документы, регулирующие кадровый консалтинг в Российской Федерации.

Тема 4. Функции кадрового консалтинга.

Анализ потребностей в персонале. Анализ и регламентация деятельности. Поиск, отбор, оформление и адаптация новых специалистов. Оценка уровня квалификации (аттестация). Разработка индивидуальных программ развития и ротации (кадровый резерв). Подготовка, повышение и поддержание квалификации. Оценка результатов деятельности. Стимулирование и мотивация труда. Диагностика и коррекция социально-психологического климата. Организационная культура предприятия как уникальная для каждой организации совокупность формальных норм поведения и взаимодействия, которым подчиняются члены организации, структура управления, система вознаграждений и способов их распределения, ценности, уникальные для данной организации, модели коммуникации, базисные убеждения, которые разделяются членами организации, действующие подсознательно и определяющие способ видения себя и окружения. Организационная культура как элемент организации, эффективности труда и качественное использование человеческого ресурса.

Тема 5. Консалтинговый сервис и рынок консалтинговых услуг.

Система современного консалтинга. Структура современного консалтингового сервиса. Классификация консалтингового сервиса по предметному признаку (нормативный и развивающий консалтинг). Профессиональный и Управленческий консалтинг и его специфика.

Тема 6. Этапы консультационной работы.

Диагностика, разработка решения проблем, реализация решений. Пятифазная модель консультирования. Концепция - общие документы, общие схемы, стратегические принципы, на основе которых живет и развивается организация. Разработка– операционная консалтинговая деятельность (сбор информации, написание документов, исследование, аналитика, выводы). Внедрение– коммуникация, индоктринация, обучение.

Тема 7. Система подбора персонала в консалтинговые компании.

Профессиональные компетенции, особенности образования и личностные характеристики отечественных и зарубежных консультантов. Источники поиска консультантов. Особенности методов подбора консультантов

Тема 8. Кадровый консалтинг как услуга и ее структурные элементы.

Профессиональное развитие и сокращение штатов; поиск и оценка кадров; отбор претендентов на работу; разработка программ поощрения; обучение и развитием персонала; повышение квалификации работников; планирование и анализ функционирования рабочей силы; психологическая оценка персонала; разрешение трудовых конфликтов.

Тема 9. Рынок образовательных услуг в кадровом консалтинге.

Субъекты кадрового консалтинга и особенности ценообразования. Формы оплаты кадрового консалтинга (почасовая оплата, фиксированная оплата за проект, оплата

как процент от результата, комбинированная форма оплаты). Тренинг и коучинг как образовательная услуга. Оценка успеха обучения персонала. Расчет эффективности полученных знаний.

Тема 10. Консалтинг как элемент инфраструктуры профессиональной поддержки бизнеса.

Функциональные потребности современного бизнеса и кадровый консалтинг. Кадровый консалтинг как инструмент оказания профессиональных услуг в экономике и управлении. Специфика работы консультантов и виды консультационной деятельности. Классификация консалтинговых организаций и услуг. Причины возникновения потребности в услугах консультанта в сфере кадровой работы. Качество консалтинговых услуг. Ценообразование на консалтинговые услуги. Современная инфраструктура регулирования и саморегулирования консалтинговых услуг в области управления персоналом.

Тема 11. Поведение и коммуникация в кадровом консалтинге.

Маркетинг консалтинговых услуг. Взаимодействие «консультант - клиент». Поведенческие роли консультанта. Методы воздействия на «систему клиента». Психологические проблемы взаимоотношения «консультант - клиент». Мотивация консультанта. Этика консультанта. Личностные качества консультанта. Специфика маркетинга консалтинговых услуг. Маркетинговые методы и мероприятия в кадровом консалтинге. Маркетинговая стратегия кадрового консалтинга

Тема 12. Кадровый консалтинг, информационные технологии и управление знаниями.

Методы анализа и решения проблем. Развитие информационных технологий и кадровый консалтинг. Управление знаниями в кадровом консалтинге. Программа развития консультационной практики. Реинжиниринг кадровых процессов. Бенчмаркинг в управление персоналом. Аутсорсинг. Технология TQM в кадровых процессах. Коучинг.

4. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Самостоятельная работа студентов является особой формой организации учебного процесса, представляющая собой планируемую, познавательно, организационно и методически направляемую деятельность студентов, ориентированную на достижение конкретного результата, осуществляемую без прямой помощи преподавателя. Самостоятельная работа студентов является составной частью учебной работы и имеет целью закрепление и углубление полученных знаний и навыков, поиск и приобретение новых знаний, а также выполнение учебных заданий, подготовку к предстоящим занятиям и экзамену. Она предусматривает, как правило, разработку рефератов, написание докладов, выполнение творческих, индивидуальных заданий в соответствии с учебной программой (тематическим планом изучения дисциплины). Тема для такого выступления может быть предложена преподавателем или избрана самим студентом, но материал выступления не должен дублировать лекционный материал. Реферативный материал служит дополнительной информацией для работы на практических занятиях. Основная цель данного вида работы состоит в обучении студентов методам самостоятельной работы с учебным материалом. Для полноты усвоения тем, вынесенных в практические занятия, требуется работа с

первоисточниками. Курс предусматривает самостоятельную работу студентов со специальной литературой. Следует отметить, что самостоятельная работа студентов результативна лишь тогда, когда она выполняется систематически, планомерно и целенаправленно.

Задания для самостоятельной работы предусматривают использование необходимых терминов и понятий по проблематике курса. Они нацеливают на практическую работу по применению изучаемого материала, поиск библиографического материала и электронных источников информации, иллюстративных материалов. Задания по самостоятельной работе даются по темам, которые требуют дополнительной проработки.

Общий объем самостоятельной работы студентов по дисциплине включает аудиторную и внеаудиторную самостоятельную работу студентов в течение семестра.

Аудиторная самостоятельная работа осуществляется в форме выполнения тестовых заданий, кейс-задач, письменных проверочных работ по дисциплине. Аудиторная самостоятельная работа обеспечена базой тестовых материалов, кейс-задач по разделам дисциплины.

Внеаудиторная самостоятельная работа осуществляется в формах:
- подготовки к устным докладам (выступлениям по теме реферата).

Вопросы коллоквиума, мини выступлений

1. Почему В 20-30е годы после “великой депрессии” управленческий консалтинг завоевал признание во всех промышленно развитых странах?
2. Профессиональная деятельность по консультированию в сфере управления и организационного развития возникла в России примерно 10 лет назад, в то время как мировая история консалтинга насчитывает более 120 лет, чем Вы можете это объяснить?
3. Л. Абалкин, высказал на X Всероссийском экономическом форуме “Мировой опыт и экономика России” (Москва, ноябрь 2000 г.), о введении для западных специалистов, приезжающих в Россию для консультирования предпринимателей, своего рода “кандидатского минимума”. Только выдержав этот экзамен и показав знания истории, природы, географических условий, ментальности населения они могли бы приступить к работе.
4. Специалиста по Управленческому консалтингу эффективней иметь в штате или приглашать, зависит ли Ваш выбор от величины компании, отрасли, организационно-правой формы.

Тестовые задания

Тестовое задание №1

Социальное развитие организации предполагает:

а) повышение производительности труда;

б) совершенствование социальной структуры персонала;

в) стимулирование средствами как материального вознаграждения, так и нравственного поощрения эффективного труда; рост жизненного уровня работников и членов их семей;

г) улучшение финансовых показателей деятельности организации;

д) создание и поддержание в коллективе здоровой социально-психологической атмосферы; е) обеспечение социального страхования работников, соблюдения их социальных гарантий

и гражданских прав.

Тестовое задание №2

Составной частью концепции гуманизации труда являются:

а) обогащение содержания труда;

б) максимизация прибыли;

в) обеспечение нормальных, достойных человека условий жизнедеятельности - здоровых условий труда и быта, благоприятной микроэкологии труда;

г) снижение издержек на персонал;

д) предоставление работнику возможностей для самовыражения и самоутверждения, реализации своих способностей, трудового потенциала и творческой инициативы.

Тестовое задание №3

К факторам внутренней социальной среды организации относятся: а) потенциал организации; б) социальная инфраструктура организации;

в) условия работы и охрана труда; внерабочее время и использование досуга; г) организационная структура; д) социальная защищенность работников; е) конкуренты;

ж) социально-психологический климат коллектива;

з) материальное вознаграждение труда и семейные бюджеты. *Тестовое задание №4*

В чем заключается социальная ответственность организации:

а) учет в социальном развитии предприятия только потребностей и интересов наемных работников;

б) добровольный вклад в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах, связанный напрямую с основной деятельностью компании и выходящий за рамки определенного законодательного минимума;

в) производство товаров и услуг по самой низкой цене для общества.

Тестовое задание №5

Социальная ответственность предприятия означает, что предприятие проводит:

а) социальную политику в отношении своего персонала;

б) социальную политику в отношении людей, проживающих в местных сообществах, являющихся внешней для нее средой.

Тестовое задание №6

К основным «заинтересованным» в деятельности организации сторонам относятся:

а) собственники;

б) органы государственного управления;

в) персонал;

г) поставщики и бизнес-партнеры;

д) некоммерческие и общественные организации.

Для самостоятельной подготовки к занятиям по дисциплине рекомендуется использовать учебно-методические материалы:

1.Короткова, Марина Васильевна. Кадровый консалтинг [Текст] : учебно-методические рекомендации / ФГБОУ ВО "УлГПУ им. И. Н. Ульянова". - Ульяновск : ФГБОУ ВО "УлГПУ им. И. Н. Ульянова", 2017. - 13 с. - 1.00. URL: http://els.ulspu.ru/?song_lyric=%d0%ba%d0%b0%d0%b4%d1%80%d0%be%d0%b2%d1

%8b%d0%b9-
%d0%ba%d0%be%d0%bd%d1%81%d0%b0%d0%bb%d1%82%d0%b8%d0%bd%d0%b3
2. Набор учебно-наглядных пособий «Место и роль кадрового консалтинга в системе управления».

5. Примерные оценочные материалы для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Организация и проведение аттестации студента

ФГОС ВО ориентированы преимущественно не на сообщение обучающемуся комплекса теоретических знаний, но на выработку у бакалавра компетенций – динамического набора знаний, умений, навыков и личностных качеств, которые позволят выпускнику стать конкурентоспособным на рынке труда и успешно профессионально реализовываться.

В процессе оценки бакалавров необходимо используются как традиционные, так и инновационные типы, виды и формы контроля. При этом постепенно традиционные средства совершенствуются в русле компетентностного подхода, а инновационные средства адаптированы для повсеместного применения в российской вузовской практике.

Цель проведения аттестации – проверка освоения образовательной программы дисциплины-практикума через сформированность образовательных результатов.

Промежуточная аттестация осуществляется в конце семестра и завершает изучение дисциплины; помогает оценить крупные совокупности знаний и умений, формирование определенных компетенций.

Оценочными средствами текущего оценивания являются: доклад, тесты по теоретическим вопросам дисциплины, защита практических работ и т.п. Контроль усвоения материала ведется регулярно в течение всего семестра на практических (семинарских, лабораторных) занятиях.

№ п/п	**СРЕДСТВА ОЦЕНИВАНИЯ,** используемые для текущего оценивания показателя формирования компетенции	Образовательные результаты дисциплины
1	**Оценочные средства для текущей аттестации** ОС-1 Отчет о мини - выступлениях ОС-2 Отчет о выполнении тестового задания	**ОР-1** **знать** - уровень потребности по количественным и качественным показателям в кадровом резерве предприятия; **ОР-2** **уметь** - организовать работу по подготовке персонала для создания кадрового резерва; .**ОР-3** **владеть** - технологиями (методами и приемами) повышения профессионального уровня персонала для карьерного роста.
2	**Оценочные средства для промежуточной аттестации экзамен** ОС-3 Экзамен в форме устного собеседования	

Описание оценочных средств и необходимого оборудования (демонстрационного материала), а так же процедуры и критерии оценивания индикаторов достижения компетенций на различных этапах их формирования в процессе освоения образовательной программы представлены в Фонде оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине «Кадровый консалтинг».

Материалы, используемые для текущего контроля успеваемости обучающихся по дисциплине

Материалы для организации текущей аттестации представлены в п.5 программы.

Материалы, используемые для промежуточного контроля успеваемости обучающихся по дисциплине

ОС-3 Экзамен в форме устного собеседования

Примерные вопросы экзамена

1. Аутплейсмент как форма кадрового консалтинга.
2. Внешние и внутренние консультанты, особенности их деятельности.
3. Основные подходы к кадровому консалтингу: социально-психологический и менеджмент подходы.
4. Зарождение и становление консалтинга в России.
5. История зарождения и становления консалтинговых услуг.
6. Кадровые агентства и их роль.
7. Консалтинг в области обучения персонала.
8. Нормативно- правовые документы, регламентирующие нормативно-консалтинговую. Деятельность в России.
9. Консалтинговый сервис: предпосылки возникновения.
10. Консультант и его профессиональные компетенции. Консультант по управлению.
11. Механизм реализации карьерного роста: система ротации и система карьерного планирования.
12. Направления развития российского рынка консалтинговых услуг.
13. Негативные факторы, препятствующие развитию консалтинга в России.
14. Оптимизация системы оплаты труда.
15. Оптимизация технологии управления персоналом.
16. Основные методы и инструменты кадрового консалтинга.
17. Особенности системы мотивации труда внутренних консультантов.
18. Оценка кадрового потенциала Компании или подразделений.
19. Оценка социально- психологического климата и системы неформальных отношений.
20. Причины обращения менеджеров компаний за помощью к внешним консультантам.
21. Профессиональные объединения консультантов: цели и задачи.
22. Профессиональные требования к консультантам: внешние и внутренние консультанты.
23. Разработка и реализация системы обучения персонала.
24. Рекрутинговый бизнес в России и за рубежом.
25. Рекрутмент как форма кадрового консалтинга.
26. Система обучения персонала как вид консалтинговых услуг.
27. Современное состояние и особенности мирового рынка консалтинговых услуг.
28. Структура кадрового консалтинга.
29. Сущность понятия кадровый консалтинг.
30. Тренинг как наиболее современная форма обучения персонала.

31. Управленческий консалтинг и его характерные признаки.
32. Факторы, оказывающие стимулирующее воздействие на современный рынок консалтинговых услуг.
33. Формирование служб внутренних консультантов и их функции.
34. Цель и задачи кадрового консалтинга.
35. Ценообразование на консалтинговые услуг.
36. Этапы консалтинговых проектов (Концепция).
37. Этапы консалтинговых проектов (Разработка).
38. Этапы консалтинговых проектов (Внедрение).
39. Функции кадрового консалтинга (анализ и регламентация деятельности).
40. Функции кадрового консалтинга (поиск, отбор, оформление и адаптация новых специалистов).
41. Функции кадрового консалтинга (оценка уровня квалификации (аттестация).
42. Функции кадрового консалтинга (разработка индивидуальных программ развития и ротации (кадровый резерв).
43. Функции кадрового консалтинга (подготовка, повышение и поддержание квалификации).
44. Функции кадрового консалтинга (оценка результатов деятельности).
45. Стимулирование и мотивация труда (диагностика и коррекция социально-психологического климата) .
46. Технология TQM в кадровых процессах.
47. Коучинг.

Критерии оценивания знаний обучающихся по дисциплине

Формирование балльно-рейтинговой оценки работы обучающихся

		Посещение лекций	Посещение практических занятий	Работа на практических занятиях	Экзамен
8 семестр	Разбалловка по видам работ	8 х 1=8 баллов	12 х 1=12 баллов	284 балла	96 баллов
	Суммарный макс. балл	8 баллов max	12 баллов max	304 балла max	400 баллов max

Критерии оценивания работы обучающегося по итогам 8 семестра

Оценка	**Баллы (4 ЗЕ)**
«отлично»	361-400
«хорошо»	281-360
«удовлетворительно»	201-280
«неудовлетворительно»	200 и менее

6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Успешное изучение курса требует от обучающихся посещения лекций, активной работы на практических занятиях, выполнения всех учебных заданий преподавателя, ознакомления с основной и дополнительной литературой.

Запись **лекции** – одна из форм активной самостоятельной работы обучающихся, требующая навыков и умения кратко, схематично, последовательно и

логично фиксировать основные положения, выводы, обобщения, формулировки. В конце лекции преподаватель оставляет время (5 минут) для того, чтобы обучающиеся имели возможность задать уточняющие вопросы по изучаемому материалу. Из-за недостаточного количества аудиторных часов некоторые темы не удается осветить в полном объеме, поэтому преподаватель, по своему усмотрению, некоторые вопросы выносит на самостоятельную работу студентов, рекомендуя ту или иную литературу. Кроме этого, для лучшего освоения материала и систематизации знаний по дисциплине, необходимо постоянно разбирать материалы лекций по конспектам и учебным пособиям. В случае необходимости обращаться к преподавателю за консультацией.

Подготовка к практическим занятиям.

При подготовке к практическим занятиям студент должен изучить теоретический материал по теме занятия (использовать конспект лекций, изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, при необходимости дополнить конспект, делая в нем соответствующие записи из литературных источников). В случае затруднений, возникающих при освоении теоретического материала, студенту следует обращаться за консультацией к преподавателю. Идя на консультацию, необходимо хорошо продумать вопросы, которые требуют разъяснения.

В начале практического занятия преподаватель знакомит студентов с темой, оглашает план проведения занятия, выдает задания. В течение отведенного времени на выполнение работы студент может обратиться к преподавателю за консультацией или разъяснениями. В конце занятия проводится прием выполненных заданий, собеседование со студентом.

Результаты выполнения практических зданий оцениваются в баллах, в соответствии с балльно-рейтинговой системой университета.

Планы практических занятий (8 семестр)

Практическая работа по теме 1. Введение. Предмет и объект изучения дисциплины «Кадровый консалтинг».

1.Предмет кадрового консалтинга
2. Объект кадрового консалтинга
3. Место консалтинга на рынке интеллектуальных услуг.

Практическая работа по теме 2. История зарождения становления и развития консалтинговых услуг.

1.Предпосылки возникновения консалтинговых услуг. Мировой опыт по оказанию консалтинговых услуг.
2.Профессиональные объединения консультантов.
3.Причины образования, функции и традиции объединений консультантов. Кодексы профессионального поведения.

Практическая работа по теме 3. Понятие и организационно- правовые вопросы кадрового консалтинга.

1.Понятие и значение кадрового консалтинга для реализации кадровой политики. Использование кадрового консалтинга в современном менеджменте для реализации политики и стратегического управления.
2.Цель и задачи кадрового консалтинга. Основные вопросы и проблемы управленцев высшего звена, решаемые кадровым консалтингом. Место и роль кадрового консалтинга в системе управления. Подходы к содержанию (социально-психологический, менеджмент подход).

3.Нормативно- правовые документы, регулирующие кадровый консалтинг в Российской Федерации.

Практическая работа по теме 4. Функции кадрового консалтинга.

1.Анализ потребностей в персонале. Анализ и регламентация деятельности. Поиск, отбор, оформление и адаптация новых специалистов. Оценка уровня квалификации (аттестация). Разработка индивидуальных программ развития и ротации (кадровый резерв).

2.Подготовка, повышение и поддержание квалификации. Оценка результатов деятельности. Стимулирование и мотивация труда. Диагностика и коррекция социально-психологического климата.

3.Организационная культура предприятия как уникальная для каждой организации совокупность формальных норм поведения и взаимодействия, которым подчиняются члены организации, структура управления, система вознаграждений и способов их распределения, ценности, уникальные для данной организации, модели коммуникации, базисные убеждения, которые разделяются членами организации, действующие подсознательно и определяющие способ видения себя и окружения.

Практическая работа по теме 5. Консалтинговый сервис и рынок консалтинговых услуг.

1.Система современного консалтинга. Структура современного консалтингового сервиса.

2.Классификация консалтингового сервиса по предметному признаку (нормативный и развивающий консалтинг).

3.Профессиональный и Управленческий консалтинг и его специфика.

Практическая работа по теме 6. Этапы консультационной работы.

1.Диагностика, разработка решения проблем, реализация решений. Пятифазная модель консультирования.

2.Концепция - общие документы, общие схемы, стратегические принципы, на основе которых живет и развивается организация.

3.Разработка– операционная консалтинговая деятельность (сбор информации, написание документов, исследование, аналитика, выводы). Внедрение– коммуникация, индоктринация, обучение.

Практическая работа по теме 7. Система подбора персонала в консалтинговые компании.

1.Профессиональные компетенции, особенности образования и личностные характеристики отечественных и зарубежных консультантов.

2.Источники поиска консультантов.

3.Особенности методов подбора консультантов

Практическая работа по теме 8. Кадровый консалтинг как услуга и ее структурные элементы.

1.Профессиональное развитие и сокращение штатов; поиск и оценка кадров; отбор претендентов на работу;

2.Разработка программ поощрения; обучение и развитием персонала; повышение квалификации работников; планирование и анализ функционирования рабочей силы;

3.Психологическая оценка персонала; разрешение трудовых конфликтов.

Практическая работа по теме 9. Рынок образовательных услуг в кадровом консалтинге.
1.Субъекты кадрового консалтинга и особенности ценообразования.
2.Формы оплаты кадрового консалтинга (почасовая оплата, фиксированная оплата за проект, оплата как процент от результата, комбинированная форма оплаты).
3.Тренинг и коучинг как образовательная услуга. Оценка успеха обучения персонала. Расчет эффективности полученных знаний.

Практическая работа по теме 10. Консалтинг как элемент инфраструктуры профессиональной поддержки бизнеса.
1.Функциональные потребности современного бизнеса и кадровый консалтинг. Кадровый консалтинг как инструмент оказания профессиональных услуг в экономике и управлении.
2.Специфика работы консультантов и виды консультационной деятельности. Классификация консалтинговых организаций и услуг.
3.Причины возникновения потребности в услугах консультанта в сфере кадровой работы. Качество консалтинговых услуг. Ценообразование на консалтинговые услуги.
4.Современная инфраструктура регулирования и саморегулирования консалтинговых услуг в области управления персоналом.

Практическая работа по теме 11. Поведение и коммуникация в кадровом консалтинге.
1.Маркетинг консалтинговых услуг. Взаимодействие «консультант - клиент». Поведенческие роли консультанта.
2.Методы воздействия на «систему клиента». Психологические проблемы взаимоотношения «консультант - клиент».
3.Мотивация консультанта. Этика консультанта. Личностные качества консультанта. Специфика маркетинга консалтинговых услуг.
4.Маркетинговые методы и мероприятия в кадровом консалтинге. Маркетинговая стратегия кадрового консалтинга

Практическая работа по теме 12. Кадровый консалтинг, информационные технологии и управление знаниями.
1.Методы анализа и решения проблем. Развитие информационных технологий и кадровый консалтинг.
2.Управление знаниями в кадровом консалтинге. Программа развития консультационной практики. Реинжиниринг кадровых процессов.
3.Бенчмаркинг в управление персоналом.
4.Аутсорсинг. Технология TQM в кадровых процессах. Коучинг.

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, Интернет-ресурсов, необходимых для освоения дисциплины

Основная литература

1. Соколова, М. М. Управленческое консультирование : учебное пособие / М. М. Соколова. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 215 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-005150-5. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1816982 (дата обращения: 26.06.2023). – Режим доступа: по подписке.
2. Соломанидина, Т. О. Кадровая безопасность компании : учебное пособие / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-

М, 2023. — 559 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование). — DOI 10.12737/23580. - ISBN 978-5-16-018727-3. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/2039129 (дата обращения: 26.06.2023). – Режим доступа: по подписке.

Дополнительная литература

1. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом : учебник / А. Я. Кибанов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2024. — 440 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/4118. - ISBN 978-5-16-018872-0. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/2073489 (дата обращения: 26.06.2023). – Режим доступа: по подписке.
2. Бухалков, М. И. Организация и нормирование труда : учебник / М.И. Бухалков. — 4-е изд., испр. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 380 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-018653-5. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/2033560 (дата обращения: 26.06.2023). – Режим доступа: по подписке.

Интернет-ресурсы

1. https://www.minfin.ru/ru/- Министерство финансов РФ
2. https://www.cbr.ru – Центральный Банк РФ
3. http://www.consultant.ru - Справочно-правовая система «Консультант Плюс»
4. https://www.garant.ru – Справочно-правовая система «Гарант»
5. https://rusnap.ru/about/ - Национальная ассоциация предпринимателей

Лист согласования рабочей программы
учебной дисциплины (практики)

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Профиль: Управление персоналом (очно-заочная форма обучения)
Рабочая программа дисциплины «Кадровый консалтинг»
Составитель: М.А. Рябова – Ульяновск: УлГПУ, 2023

Программа составлена с учетом федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утверждённого Министерством образования и науки Российской Федерации, и в соответствии с учебным планом.
Составители _____М.А. Рябова
Рабочая программа учебной дисциплины (практики) одобрена на заседании кафедры теоретических основ экономики и правоведения
"_28__" ____04_____ 2023__г., протокол № _8___

Заведующий кафедрой
_____Рябова М.А. _____28.04.2023_____
личная подпись *расшифровка подписи* *дата*

Рабочая программа учебной дисциплины (практики) согласована с библиотекой
Сотрудник библиотеки
_____Марсакова Ю.Б._____28.04.2023_____
личная подпись *расшифровка подписи* *дата*

Программа рассмотрена и одобрена на заседании ученого совета факультета права, экономики и управления
"_30__" ____мая_____ 2023_ г., протокол № _9__

Председатель ученого совета факультета права, экономики и управления
_____Макарова Т.А. __30.05.2023_____
личная подпись *расшифровка подписи* *дата*