

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Костина Лидия Николаевна

Должность: проректор

Дата подписания: 29.11.2024 01:58:54

Уникальный программный ключ:

1800f7d89cf4ea7507265ba593fe87537eb15a66

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ**  
**УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**  
**"ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ"**

**Факультет Государственной службы и управления**  
**Кафедра Управления персоналом и экономики труда**

**"УТВЕРЖДАЮ"**

Проректор

 Л.Н. Костина

27.04.2023 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**Б1.В.16**

**"Кадровый консалтинг"**

**Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом**

**Профиль «Управление персоналом организации и государственной службы»**

Квалификация **БАКАЛАВР**

Форма обучения **очная**

Общая трудоемкость **4 ЗЕТ**

Год начала подготовки по учебному плану **2023**

Донецк  
2023

Составители:  
канд. экон. наук, доцент



А.В. Петенко

Рецензент:  
канд. гос. упр., доцент



А.М. Стадник

Рабочая программа дисциплины (модуля) "Кадровый консалтинг" разработана в соответствии с:

Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955)

Рабочая программа дисциплины составлена на основании учебного плана: Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Профиль «Управление персоналом организации и государственной службы», утвержденного Ученым советом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС" от 27.04.2023 г. протокол №12.

Срок действия программы: 2023-2027

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры управления персоналом и экономики труда

Протокол от 24.04.2023 г. № 12

Заведующий кафедрой:  
канд. гос. упр., доцент Стадник А.М.



(подпись)

---

**Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году****"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2024 - 2025 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 2024 г. № \_\_

Зав. кафедрой Стадник А.М.

\_\_\_\_\_  
(подпись)

---

**Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году****"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2025 - 2026 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 2025 г. № \_\_

Зав. кафедрой Стадник А.М.

\_\_\_\_\_  
(подпись)

---

**Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году****"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2026 - 2027 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 2026 г. № \_\_

Зав. кафедрой Стадник А.М.

\_\_\_\_\_  
(подпись)

---

**Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году****"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2027 - 2028 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 2027 г. № \_\_

Зав. кафедрой Стадник А.М.

\_\_\_\_\_  
(подпись)

## РАЗДЕЛ 1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ

### 1.1. ЦЕЛИ ДИСЦИПЛИНЫ

Изучения учебной дисциплины: обеспечить системное представление студента о задачах, функциях, роли и месте, кадрового консультирования, осуществляемого службами управления персоналом, в системе менеджмента организации.

### 1.2. УЧЕБНЫЕ ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Сформировать общее представление о консалтинговой деятельности, в т.ч. в области кадровой политики и обучения; 2. Сформировать представление о профессиональном внутреннем и внешнем консультанте и его роле в управлении персоналом организации; 3. Ознакомить с основными методами и механизмами оказания консалтинговых услуг и проведения консалтинговых проектов; 4. Способствовать формированию знаний в области документационного обеспечения управления персоналом; поиска, подбора и адаптация персонала; оценки персонала; системы стимулирования и мотивации; обучения и развития персонала; 5. Продемонстрировать их значимость для решения прикладных практических задач в профессиональной деятельности менеджера.

### 1.3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Цикл (раздел) ОПОП ВО: Б1.В

*1.3.1. Дисциплина "Кадровый консалтинг" опирается на следующие элементы ОПОП ВО:*

Организационное проектирование

Основы кадровой политики и кадрового планирования

Основы управления персоналом

*1.3.2. Дисциплина "Кадровый консалтинг" выступает опорой для следующих элементов:*

Социальная политика в сфере труда

Оценка и аттестация персонала

Социальная политика и социальная защита

### 1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:

*ПК-1.4: Осуществляет кадровый консалтинг на основе данных анализа внешнего и внутреннего рынка труда*

Знать:

**Уровень 1** | Углубленные теоретические основы в области методов системного анализа, знания в области подбора и найма персонала;

**Уровень 2** | методы кадрового консалтинга;

**Уровень 3** | методы анализа и решения проблем на основе принципов кадрового консалтинга.

Уметь:

**Уровень 1** | осуществлять кадровый консалтинг;

**Уровень 2** | проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижении целей организации;

**Уровень 3** | процедуры оценки вклада различных подразделений, в том числе службы управления персоналом, в достижении целей организации.

Владеть:

**Уровень 1** | навыками оценки последствий и рисков при принятии решения, методами разработки бенчмаркетинговых программ;

**Уровень 2** | методами работы с литературными источниками и Интернет-сайтами с использованием специализированных баз данных, компьютерной грамотностью и специализированным программным обеспечением для выполнения профессиональных задач;

**Уровень 3** | программами по кадровому консалтингу.

### 1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:

*ПК-4.1: Знает и понимает суть консалтингового сервиса, особенностей рынка консалтинговых услуг, этапов консультационной работы по кадровым вопросам*

Знать:

**Уровень 1** | рынок консалтинговых услуг и его требования;

<b>Уровень 2</b>	основные принципы концепции бенчмаркетинга;
<b>Уровень 3</b>	технологии организационного консультирования, современных образовательных технологий обучения в высшем профессиональном учреждении, компетентностного подхода в проектировании образовательных программ нового поколения.
Уметь:	
<b>Уровень 1</b>	самостоятельно решать поставленную задачу с использованием накопленных знаний кадрового консультирования;
<b>Уровень 2</b>	применять изученные методы при решении профессиональных задач, в том числе в условиях неопределенности с акцентом на современные тенденции в кадровом консалтинге;
<b>Уровень 3</b>	применять методы профессиональных задач, в том числе в условиях неопределенности с акцентом на современные тенденции в кадровом консалтинге.
Владеть:	
<b>Уровень 1</b>	навыками системного подхода к планированию и контролю деятельности служб управления персоналом; навыками оценки вклада кадровых служб организации в достижении её целей;
<b>Уровень 2</b>	ПРОГРАММАМИ ОТБОРА, ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА С УЧЕТОМ актуальной ситуации на рынке труда;
<b>Уровень 3</b>	методами консультации по вопросам связанным с консалтинговой деятельностью в регионе.
<b>1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:</b>	
<i>ПК-4.2: Способен применять на практике знания методологических основ консалтингового сервиса и опыт ведущих мировых и отечественных консалтинговых компаний с целью совершенствования системы управления персоналом</i>	
Знать:	
<b>Уровень 1</b>	технологию бенчмаркинга как механизм сравнительного анализа эффективности работы подразделений организации в различных странах;
<b>Уровень 2</b>	методы консалтингового сервиса в различных организациях;
<b>Уровень 3</b>	процедуры оценки вклада различных подразделений, в том числе службы управления персоналом, в достижении целей организации.
Уметь:	
<b>Уровень 1</b>	работать с первоисточниками научной информации в сфере кадрового консалтинга и выполнять исследовательский поиск.
<b>Уровень 2</b>	решать системные задачи и проблемы используя опыт ведущих мировых и отечественных компаний;
<b>Уровень 3</b>	принимать управленческие решения, связанные с эффективным использованием человеческих ресурсов.
Владеть:	
<b>Уровень 1</b>	способностью анализировать рынок труда и движение персонала;
<b>Уровень 2</b>	способностью анализировать рынок труда и движение персонала;
<b>Уровень 3</b>	способностью анализировать рынок труда и движение персонала, применять опыт мировых и отечественных компаний с целью улучшения работы организации.

***В результате освоения дисциплины "Кадровый консалтинг" обучающийся должен:***

<b>3.1</b>	<b>Знать:</b>
	ПК-1.4. углубленные теоретические основы в области методов системного анализа, знания в области подбора и найма персонала.
	методы кадрового консалтинга;
	методы анализа и решения проблем на основе принципов кадрового консалтинга.
	ПК-4.1 рынок консалтинговых услуг и его требования;
	основные принципы концепции бенчмаркетинга;
	технологий организационного консультирования, современных образовательных технологий обучения в высшем профессиональном учреждении,
	компетентностного подхода в проектировании образовательных программ нового поколения.
	ПК-4.2 технологию бенчмаркетинга как механизм сравнительного анализа эффективности работы подразделений организации в различных странах;

	методы консалтингового сервиса в различных организациях;
	процедуры оценки вклада различных подразделений, в том числе службы управления персоналом, в достижении целей организации.
<b>3.2 Уметь:</b>	
	ПК-1.4 осуществлять кадровый консалтинг;
	проводить бенчмаркетинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижении целей организации;
	осуществлять подбор, отбор персонала используя накопленный опыт и компьютерные технологии.
	ПК-4.1 самостоятельно решать поставленную задачу с использованием накопленных знаний;
	применять изученные методы при решении профессиональных задач, в том числе в условиях неопределенности применять изученные методы при решении профессиональных задач, в том числе в условиях неопределенности с акцентом на современные тенденции в кадровом консалтинге;
	применять методы профессиональных задач, в том числе в условиях неопределенности с акцентом на современные тенденции в кадровом консалтинге.
	ПК-4.2 работать с первоисточниками научной информации в сфере кадрового консалтинга и выполнять исследовательский поиск.
	решать системные задачи и проблемы используя опыт ведущих мировых и отечественных компаний;
	принимать управленческие решения, связанные с эффективным использованием человеческих ресурсов.
<b>3.3 Владеть:</b>	
	ПК-1.4 навыками оценки последствий и рисков при принятии решения, методами разработки бенчмаркетинговых программ; методами работы с литературными источниками и Интернет-сайтами с использованием специализированных баз данных, компьютерной грамотностью и специализированным программным обеспечением для выполнения профессиональных задач;
	программами по кадровому консалтингу.
	ПК-4.1 навыками системного подхода к планированию и контролю деятельности служб управления персоналом; навыками оценки вклада кадровых служб организации в достижении её целей;
	<b>ПРОГРАММАМИ ОТБОРА, ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА С УЧЕТОМ</b> актуальной ситуации на рынке труда;
	методами консультации по вопросам связанным с консалтинговой деятельностью в регионе.
	ПК-4.2 методами совершенствования персонала в организации;
	способностью анализировать рынок труда и движение персонала;
	способностью анализировать рынок труда и движение персонала, применять опыт мировых и отечественных компаний с целью улучшения работы организации.

### **1.5. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ**

Текущий контроль успеваемости позволяет оценить уровень сформированности элементов компетенций (знаний, умений и приобретенных навыков), компетенций с последующим объединением оценок и проводится в форме: устного опроса на лекционных и семинарских/практических занятиях (фронтальный, индивидуальный, комплексный), письменной проверки (тестовые задания, контроль знаний по разделу, ситуационных заданий и т.п.), оценки активности работы обучающегося на занятии, включая задания для самостоятельной работы.

#### ***Промежуточная аттестация***

Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации формируют рейтинговую оценку работы студента. Распределение баллов при формировании рейтинговой оценки работы студента осуществляется в соответствии с действующим локальным нормативным актом. По дисциплине "Кадровый консалтинг" видом промежуточной аттестации является Зачет с оценкой

## **РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **2.1. ТРУДОЕМКОСТЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

Общая трудоёмкость дисциплины "Кадровый консалтинг" составляет 4 зачётные единицы, 144 часов. Количество часов, выделяемых на контактную работу с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося, определяется учебным планом.

<b>2.2. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ</b>						
<b>Наименование разделов и тем /вид занятия/</b>	<b>Семестр / Курс</b>	<b>Часов</b>	<b>Компетенции</b>	<b>Литература</b>	<b>Инте ракт.</b>	<b>Примечание</b>
<b>Раздел 1. Теоретические основы консалтинговой деятельности</b>						
Тема 1.1. Предмет, методология и понятийный аппарат курса. /Лек/	6	2	ПК-1.4 ПК-4.1	Л1.2Л2.1Л3.1 Л3.2	0	
Тема 1.1. Предмет, методология и понятийный аппарат курса. /Сем зан/	6	2	ПК-1.4 ПК-4.1	Л1.2Л2.1Л3.1 Л3.2	0	
Тема 1.1. Предмет, методология и понятийный аппарат курса. /Ср/	6	6	ПК-1.4 ПК-4.1	Л1.2Л2.1Л3.1 Л3.2	0	
Тема 1.2. История зарождения и становления консалтинговых услуг. /Лек/	6	2	ПК-4.1 ПК-4.2	Л1.1Л2.1Л3.1 Л3.2	0	
Тема 1.2. История зарождения и становления консалтинговых услуг. /Сем зан/	6	2	ПК-4.1 ПК-4.2	Л1.1Л2.1Л3.1 Л3.2	0	
Тема 1.2. История зарождения и становления консалтинговых услуг. /Ср/	6	8	ПК-4.1 ПК-4.2	Л1.1Л2.1Л3.1 Л3.2	0	
Тема 1.3.Профессиональные объединения консультантов /Лек/	6	2	ПК-1.4 ПК-4.1	Л1.2Л2.1Л3.1 Л3.2	0	
Тема 1.3.Профессиональные объединения консультантов /Сем зан/	6	2	ПК-1.4 ПК-4.1	Л1.2Л2.1Л3.1 Л3.2	0	
Тема 1.3.Профессиональные объединения консультантов /Ср/	6	4	ПК-1.4 ПК-4.1	Л1.2Л2.1Л3.1 Л3.2	0	
Тема 1.4.Консалтинговый сервис и рынок консалтинговых услуг /Лек/	6	2	ПК-1.4	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3.1 Л3.2	0	

Тема 1.4.Консалтинговый сервис и рынок консалтинговых услуг /Сем зан/	6	2	ПК-1.4	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3. 1 Л3.2	0	
Тема 1.4.Консалтинговый сервис и рынок консалтинговых услуг /Ср/	6	4	ПК-1.4	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3. 1 Л3.2	0	
Тема 1.5.Основные черты, которыми должен обладать консультант. Внешние и внутренние консультанты. Этапы консультационной работы /Лек/	6	2	ПК-4.2	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3. 1 Л3.2	0	
Тема 1.5.Основные черты, которыми должен обладать консультант. Внешние и внутренние консультанты. Этапы консультационной работы /Сем зан/	6	2	ПК-4.2	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3. 1 Л3.2	0	
Тема 1.5.Основные черты, которыми должен обладать консультант. Внешние и внутренние консультанты. Этапы консультационной работы /Ср/	6	6	ПК-4.2	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3. 1 Л3.2	0	
<b>Раздел 2. Кадровый консалтинг в системе управления</b>						
Тема 2.1. Кадровый консалтинг как инструмент системы управления персоналом и как форма развития персонала /Лек/	6	2	ПК-1.4 ПК-4.1	Л1.2Л2.1Л3. 1 Л3.2	0	
Тема 2.1. Кадровый консалтинг как инструмент системы управления персоналом и как форма развития персонала /Сем зан/	6	2	ПК-1.4 ПК-4.1	Л1.2Л2.1Л3. 1 Л3.2	0	
Тема 2.1. Кадровый консалтинг как инструмент системы управления персоналом и как форма развития персонала /Ср/	6	8	ПК-1.4 ПК-4.1	Л1.2Л2.1Л3. 1 Л3.2	0	
Тема 2.2. Основные понятия консалтинга. Методологические основы консалтингового сервиса /Лек/	6	2	ПК-1.4 ПК-4.1 ПК-4.2	Л1.1Л2.1Л3. 1 Л3.2	0	
Тема 2.2. Основные понятия консалтинга. Методологические основы консалтингового сервиса /Сем зан/	6	2	ПК-1.4 ПК-4.1 ПК-4.2	Л1.1Л2.1Л3. 1 Л3.2	0	
Тема 2.2. Основные понятия консалтинга. Методологические основы консалтингового сервиса /Ср/	6	10	ПК-1.4 ПК-4.1 ПК-4.2	Л1.1Л2.1Л3. 1 Л3.2	0	

Тема 2.3. Деятельность ведущих мировых и отечественных консалтинговых компаний /Лек/	6	2	ПК-1.4 ПК-4.1	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3. 1 Л3.2	0	
Тема 2.3. Деятельность ведущих мировых и отечественных консалтинговых компаний /Сем зан/	6	2	ПК-1.4 ПК-4.1	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3. 1 Л3.2	0	
Тема 2.3. Деятельность ведущих мировых и отечественных консалтинговых компаний /Ср/	6	10	ПК-1.4 ПК-4.1	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3. 1 Л3.2	0	
Тема 2.4.Совершенствование управления организацией на основе внутреннего консультирования /Лек/	6	2	ПК-1.4 ПК-4.1	Л1.1Л2.1Л3. 1 Л3.2	0	
Тема 2.4.Совершенствование управления организацией на основе внутреннего консультирования /Сем зан/	6	2	ПК-1.4 ПК-4.1	Л1.1Л2.1Л3. 1 Л3.2	0	
Тема 2.4.Совершенствование управления организацией на основе внутреннего консультирования /Ср/	6	4	ПК-1.4 ПК-4.1	Л1.1Л2.1Л3. 1 Л3.2	0	
/Конс/	6	2		Л2.1Л3.1	0	
<b>Раздел 3. Технологии аудита персонала</b>						
Тема 3.1.Основные этапы аудита /Лек/	6	4	ПК-1.4 ПК-4.1 ПК-4.2	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3. 1 Л3.2	0	
Тема 3.1.Основные этапы аудита /Сем зан/	6	4	ПК-1.4 ПК-4.1 ПК-4.2	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3. 1 Л3.2	0	
Тема 3.1.Основные этапы аудита /Ср/	6	2	ПК-1.4 ПК-4.1 ПК-4.2	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3. 1 Л3.2	0	
Тема 3.2.Анализ трудовых показателей при проведении аудита персонала /Лек/	6	4	ПК-1.4	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3. 1	0	

Тема 3.2.Анализ трудовых показателей при проведении аудита персонала /Сем зан/	6	4	ПК-1.4	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3. 1	0	
Тема 3.2.Анализ трудовых показателей при проведении аудита персонала /Ср/	6	2	ПК-1.4	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3. 1	0	
<b>Раздел 4. Формирование и становление кадрового консалтинга</b>						
Тема 4.1.Понятия «консультирование, консалтинг» /Лек/	6	4	ПК-1.4 ПК-4.1	Л1.2Л2.1Л3. 1 Л3.2	0	
Тема 4.1.Понятия «консультирование, консалтинг» /Сем зан/	6	4	ПК-1.4 ПК-4.1	Л1.2Л2.1Л3. 1 Л3.2	0	
Тема 4.1.Понятия «консультирование, консалтинг» /Ср/	6	2	ПК-1.4 ПК-4.1	Л1.2Л2.1Л3. 1 Л3.2	0	
Тема 4.2.кадровому консалтингу в организации /Лек/	6	4	ПК-1.4 ПК-4.1	Л1.2Л2.1Л3. 1	0	
Тема 4.2.кадровому консалтингу в организации /Сем зан/	6	4	ПК-1.4 ПК-4.1	Л1.2Л2.1Л3. 1	0	
Тема 4.2.кадровому консалтингу в организации /Ср/	6	2	ПК-1.4 ПК-4.1	Л1.2Л2.1Л3. 1	0	
Тема 4.3.Методологические основы постановки кадрового консалтинга в организации /Лек/	6	2	ПК-4.1	Л1.2Л2.1Л3. 1	0	
Тема 4.3.Методологические основы постановки кадрового консалтинга в организации /Сем зан/	6	2	ПК-4.1	Л1.2Л2.1Л3. 1	0	
Тема 4.3.Методологические основы постановки кадрового консалтинга в организации /Ср/	6	2	ПК-4.1	Л1.2Л2.1Л3. 1	0	

### РАЗДЕЛ 3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины используются следующие образовательные технологии: лекции (Л), семинарские занятия (СЗ), самостоятельная работа обучающихся (СРО) по выполнению различных видов заданий. В процессе освоения дисциплины используются следующие интерактивные образовательные технологии: проблемная лекция (ПЛ). Лекционный материал представлен в виде слайд-презентации в формате «Power Point». Для наглядности используются материалы различных научных и технических экспериментов, справочных материалов, научных статей т.д. В ходе лекции предусмотрена обратная связь с обучающимися, активизирующие вопросы, просмотр и обсуждение видеофильмов. При проведении лекций используется проблемно-ориентированный междисциплинарный подход, предполагающий творческие вопросы и создание дискуссионных ситуаций. При изложении теоретического материала используются такие методы, как: монологический, показательный, диалогический, эвристический, исследовательский, проблемное изложение, а также следующие принципы дидактики высшей школы, такие как: последовательность и систематичность обучения, доступность обучения, принцип научности, принципы взаимосвязи теории и практики, наглядности и др. В конце каждой лекции предусмотрено время для ответов на проблемные вопросы.

3.3 Самостоятельная работа предназначена для внеаудиторной работы обучающихся, связанной с конспектированием источников, учебного материала, изучением дополнительной литературы по дисциплине, подготовкой к текущему и семестровому контролю, а также выполнением индивидуального задания в форме реферата, эссе, презентации, эмпирического исследования.

### РАЗДЕЛ 4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

#### 4.1. Рекомендуемая литература

##### 1. Основная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	И. К. Макарова, О. Е. Алехина, Л. М. Крайнова	Привлечение, удержание и развитие персонала компании : учебное пособие (124 с.)	Москва : Дело, 2011
Л1.2	С. М. Степанова, Н. Ю. Челнокова, О. К. Луховская	Кадровые ресурсы. Актуальные вопросы управления : учебное пособие (146 с.)	Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2018

##### 2. Дополнительная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Елкин, С. Е.	Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием : учебное пособие (236 с.)	Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2019

##### 3. Методические разработки

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л3.1	Петенко А.В.	Кадровый консалтинг: методические рекомендации для проведения семинарских занятий для обучающихся 2 курса образовательной программы бакалавриата направление подготовки 38.03.03 "Управление персоналом" очной/заочной форм обучения (37)	ГОУ ВПО "ДОНАУИГС", Кафедра управления персоналом и экономики труда Минобрнауки ДНР, ГОУ ВПО "ДОНАУИГС", Кафедра управления персоналом и экономики труда, 2021
Л3.2	Петенко А.В. Петенко А.В.	Кадровый консалтинг: конспект лекций для обучающихся 2 курса образовательной программы бакалавриата направление подготовки 38.03.04 "Управление персоналом" очной/заочной форм обучения (78)	Минобрнауки ДНР, ГОУ ВПО ДОНАУИГС", Кафедра управления персоналом и экономики труда , 2021

Авторы,	Заглавие	Издательство, год
<b>4.3. Перечень программного обеспечения</b>		
<p>Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства:</p> <p>Использование электронных презентаций, электронного курса лекций, офисных программ; организация взаимодействия с обучающимися посредством: электронной почты, видеоконференцсвязи, платформы многофункциональной системы дистанционного обучения Moodle, чатов; компьютерное тестирование, дистанционные занятия, подготовка проектов с использованием электронного офиса. Организация взаимодействия с обучающимися происходит при личном взаимодействии на лекционных и семинарских занятиях, а также посредством электронной почты учебной группы (рассылка обучающимся лекционного материала, индивидуальных заданий) либо многофункциональной системы дистанционного обучения Moodle, где выложено всё обеспечение дисциплины, задания для самостоятельного решения, контрольные задания. Выполненные индивидуальные задания обучающиеся могут сдать преподавателю лично, либо отправить по почте, либо выполнять в Moodle. Обучающийся во время самостоятельной подготовки обеспечен рабочим местом в читальном зале (компьютерном классе) с выходом в Интернет где используется лицензионное программное обеспечение: Операционная система «Windows 8.1 Профессиональная»; ПО «Microsoft Office 2010»; Интернет браузеры «Mozilla» «Firefox», « Internet Explorer»; ПО «Антивирус Касперского».</p>		
<b>4.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы</b>		
<p>Электронные библиотечные ресурсы: ГОУ ВПО "ДОНАУИГС" <a href="http://vk.com/lib4060">http://vk.com/lib4060</a> ФГБОУ "Уральского государственного экономического университета" <a href="https://www.usue.ru/obrazovanie/instituty-i-kafedry/">https://www.usue.ru/obrazovanie/instituty-i-kafedry/</a> Официальный сайт Народного Совета Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <a href="http://dnr-sovet.su/">http://dnr-sovet.su/</a> Главбух ДНР: Электронно-информационное издание [Электронный ресурс] – Режим доступа: <a href="http://gb-dnr.com/">http://gb-dnr.com/</a> Государственная информационная система нормативных правовых актов Донецкой Народной Республики: официальный сайт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <a href="https://gisnpa-dnr.ru/">https://gisnpa-dnr.ru/</a> ДНР консалтинг: Электронно-информационное издание [Электронный ресурс] – Режим доступа: <a href="http://dnr-consulting.com/">http://dnr-consulting.com/</a> Законодательство ДНР. Отчетность, формы и бланки: Электронно-информационное издание [Электронный ресурс] – Режим доступа: <a href="https://da-info.pro/documents/nalogi-i-hozajstvennaa-deatelnost">https://da-info.pro/documents/nalogi-i-hozajstvennaa-deatelnost</a> TAX CONSULT. Бухгалтерия Донецк: официальный сайт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <a href="http://www.taxconsult.pro">http://www.taxconsult.pro</a> Бухгалтер 911: бухгалтерский портал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <a href="http://buhgalter911.com/">http://buhgalter911.com/</a> Все о бухгалтерском учёте: профессиональная газета [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <a href="http://www.vobu.com.ua">http://www.vobu.com.ua</a> Дебет-кредит: бухгалтерский портал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <a href="http://www.dtk.com.ua/">http://www.dtk.com.ua/</a> Международный бухгалтерский учёт: научный журнал [Электронный ресурс]: – Режим доступа: <a href="http://cyberleninka.ru/journal/n/mezhdunarodnyy-buhgalterskiy-uchet">http://cyberleninka.ru/journal/n/mezhdunarodnyy-buhgalterskiy-uchet</a> <a href="http://cyberleninka.ru/journal/n/mezhdunarodnyy-eLIBRARY.RU">http://cyberleninka.ru/journal/n/mezhdunarodnyy-eLIBRARY.RU</a> [Электронный ресурс]: научная электронная библиотека.- Режим доступа: <a href="https://elibrary.ru/defaultx.asp">https://elibrary.ru/defaultx.asp</a> Методология бухгалтерского учёта от Риммы Грачёвой: авторский сайт [Электронный ресурс]: – Режим доступа: <a href="http://buhlabaz.ru/">http://buhlabaz.ru/</a> Портал дистанционного обучения ГОУ ВПО «ДОНАУИГС» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <a href="https://elearn.donampa.ru/course/view.php?id=831">https://elearn.donampa.ru/course/view.php?id=831</a> Сборник научных работ ГОУ ВПО «ДОНАУИГС» ; Серия: «Финансы. Учет. Аудит» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <a href="http://dsum2.esrae.ru/">http://dsum2.esrae.ru/</a></p>		

Учебно-методические материалы ГОУ ВПО «ДОНАУИГС» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://http://unilib.dsum.internal/>. The Institute of Accounting, Control and Analysis in the Globalization Circumstances: International Scientific Journal [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dspace.tneu.edu.ua/handle/316497/16394>

#### 4.5. Материально-техническое обеспечение дисциплины

При изучении дисциплины "Кадровый консалтинг" используются лекционные аудитории, оснащенные мультимедийным оборудованием, имеющемся в ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС». Использование электронных презентаций, электронного курса лекций, графических объектов; организация взаимодействия с обучающимися посредством электронной почты, скайпа; дистанционные занятия, подготовка проектов с использованием электронного офиса.3.1 В процессе освоения дисциплины "Кадровый консалтинг" используются следующие образовательные технологии: лекции (Л), практические занятия (ПР), самостоятельная работа студентов (СР) по выполнению различных видов заданий.3.2 В процессе освоения дисциплины "Кадровый консалтинг" используются следующие интерактивные образовательные технологии: проблемная лекция (ПЛ). Лекционный материал представлен в виде слайд-презентации в формате «Power Point». Для наглядности используются материалы различных научных и технических экспериментов, справочных материалов, научных статей т.д. В ходе лекции предусмотрена обратная связь со студентами, активизирующие вопросы, просмотр и обсуждение видеofilмов. При проведении лекций используется проблемно-ориентированный междисциплинарный подход, предполагающий творческие вопросы и создание дискуссионных ситуаций. При изложении теоретического материала используются такие методы, как: монологический, показательный, диалогический, эвристический, исследовательский, проблемное изложение, а также следующие принципы дидактики высшей школы, такие как: последовательность и систематичность обучения, доступность обучения, принцип научности, принципы взаимосвязи теории и практики, наглядности и др. В конце каждой лекции предусмотрено время для ответов на проблемные вопросы.3.3 Самостоятельная работа предназначена для внеаудиторной работы студентов, связанной с конспектированием источников, учебного материала, изучением дополнительной литературы по дисциплине, подготовкой к текущему и семестровому контролю, а также выполнением индивидуального задания в форме реферата, эссе, презентации, эмпирического исследования.

### РАЗДЕЛ 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

#### 5.1. Контрольные вопросы и задания

Вопросы к зачету 1. Предмет, методы и задачи кадрового консалтинга. 2. Консалтинговые услуги, предлагаемые отечественными и зарубежными фирмами. 1. История развития кадрового консалтинга. 2. Возникновение кадрового консалтинга в России. 3. Кадровый консалтинг: предпосылки и современное состояние. 4. Виды консалтинговых услуг. 5. Консалтинговые услуги, предлагаемые отечественными и зарубежными фирмами. 6. Консалтинг в области кадровой политики. 7. Консалтинговые услуги, предлагаемые отечественными и зарубежными фирмами. 8. Деятельность специалиста по кадровому консалтингу. 9. Основные задачи кадрового консалтинга. 10. Содержание консалтинговой услуги «рекрутмент». 11. Основные этапы процесса рекрутинга. 12. Организация социально-культурного сервиса и туризма. 13. Услуги по организации социально-культурного сервиса и туризма. 14. Значение современных информационных технологий в повышении качества консалтинговых услуг. 15. Кадровый консалтинг на туристических предприятиях. 16. Услуги, предлагаемые отечественным консультантам в организациях социально-культурного сервиса и туризма? 17. Понятие планирования человеческих ресурсов. 18. Подбор персонала. 19. Увольнение персонала. 20. Методы планирования: экстраполяция, экспертные оценки, компьютерные модели. 21. Профессиональный внутренний и внешний консультант. 22. Кадровое консультирование как технология управления человеческими ресурсами организации. 23. Содержание и принципы кадрового консультирования.

24. Должностные инструкции: цели создания, основные требования к составлению. 25. Комплектование штатов и подбор персонала. 26. Подбор персонала высшего управленческого звена. 27. Главные качества руководителя при подборе управленческих кадров. 28. Информационное обеспечение процессов: подбора и оценки управленческих кадров. 29. Адаптация новых сотрудников. Создание и реализация программы адаптации. 30. Роль консалтинговых служб в оценке персонала. 31. Профессиональное развитие персонала организации. 32. Отечественные и зарубежные подходы к проблеме профессионального развития. 33. Профессиональное обучение как часть профессионального развития. 34. Основных направления в обучении персонала. 35. Мотивация персонала: модель индивидуальной и групповой мотивации. 36. Система оплаты труда: основные принципы и этапы построения. 37. Корпоративная культура: определение, этапы создания. 38. Кадровое делопроизводство: состав кадровой документации, движение кадров. 39. Безопасность: оценка надежности персонала и партнеров, технология хранения коммерческой тайны. 40. Командообразование. Создание сплоченных команд. 41. Командообразование как технология формирования управленческого потенциала организации. 42. Становление группы, как сплоченной команды. 43. Основные этапы образования команд.

### 5.2. Темы письменных работ

Темы научно-исследовательской работы 1. Структура кадрового консалтинга 2. Сущность понятия кадровый консалтинг 3. Тренинг как наиболее современная форма обучения персонала 4. Управленческий консалтинг и его характерные признаки. 5. Факторы, оказывающие стимулирующее воздействие на современный рынок консалтинговых услуг 6. Формирование служб внутренних консультантов и их функции. 7. Функции кадрового консалтинга 8. Цель и задачи кадрового консалтинга 9. Ценообразование на консалтинговые услуги. 10. Этапы консультационной работы 11. Направления аудита персонала. 12. Аудит рабочих мест: аудит производительности, аудит укомплектованности, аудит развития персонала, стратегический аудит. 13. Аудит найма. Аудит увольнений. 14. Аудит вознаграждений. 15. Аудит условий и безопасности труда. 16. Аудит работы служб управления персоналом.

### 5.3. Фонд оценочных средств

Фонд оценочных средств дисциплины "Кадровый консалтинг" разработан в соответствии с локальным нормативным актом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".

Фонд оценочных средств дисциплины "Кадровый консалтинг" в полном объеме представлен в виде приложения к данному РПД.

### 5.4. Перечень видов оценочных средств

1. Устный опрос, беседа по изучаемой теме (проводится на семинарских занятиях) 2. Ситуационные задания (решение производится на семинарских занятиях) 3. Текущий контроль (тесты) (проводится на семинарском занятии по итогам изучения раздела учебной дисциплины) 4. Сообщение (обсуждение проводится на семинарских занятиях) 5. Дискуссия (проводится на семинарском занятии по итогам изучения темы учебной дисциплины) 6. Самостоятельная работа (доклад) (на семинарском занятии раскрываются основные аспекты темы не более 7 минут) 7. Коллоквиум (обсуждение проводится на семинарских занятиях)

## РАЗДЕЛ 6. СРЕДСТВА АДАПТАЦИИ ПРЕПОДАВАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ К ПОТРЕБНОСТЯМ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

В случае необходимости, обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося) могут предлагаться одни из следующих вариантов восприятия информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

1) с применением электронного обучения и дистанционных технологий.

2) с применением специального оборудования (техники) и программного обеспечения, имеющихся в ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".

В процессе обучения при необходимости для лиц с нарушениями зрения, слуха и опорно-двигательного аппарата предоставляются следующие условия:

- для лиц с нарушениями зрения: учебно-методические материалы в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла (перевод учебных материалов в аудиоформат); индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями слуха: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; видеоматериалы с субтитрами; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла; индивидуальные задания и консультации.

## **РАЗДЕЛ 7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО УСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины (рекомендуемый режим и характер учебной работы, в том числе в части выполнения самостоятельной работы) – комплекс рекомендаций и разъяснений, позволяющий обучающимся оптимальным образом организовать процесс изучения как теоретического учебного материала дисциплины, так и подготовки к семинарским занятиям, в том числе проводимым с использованием активных технологий обучения содержатся в УМКД дисциплины.

Во время проведения семинарских занятий осуществляется текущий контроль. Его цель – проверка уровня подготовки обучающегося к выполнению конкретной работы. Текущий контроль является активной формой углубления, систематизации и закрепления знаний, полученных во время лекционных занятий и самостоятельной подготовки студентов. В ходе текущего контроля в виде устного опроса, письменного экспресс-опроса, обсуждения проблемных вопросов, тестирования, решения расчетных и выполнения ситуационных заданий и т.п. оценивается уровень усвоения программного материала, овладения обучающимся конкретными знаниями и навыками по четко обозначенной проблеме, активность его работы, старательность и творческий подход.

По итогам каждого раздела осуществляется контроль. Он проводится с целью оценки уровня проработки обучающимся теоретического и практического материала в пределах отдельного раздела. Основная форма проведения данного вида контроля – письменное выполнение тестовых заданий. Целью такого контроля является закрепление и углубление обучающимися теоретических и практических знаний, обеспечение подготовки к семестровому (академическому) контролю, стимулирование обучающихся к активной работе на протяжении всего учебного семестра. Примерный перечень тестовых заданий к разделу приведен выше.

1. Коллоквиум
2. Контрольное задание
3. Расчетная работа
4. Доклад, сообщение
5. Тесты

По окончании изучения раздела на последнем семинарском занятии выполняется контрольное задание по разделу.

Описание основных форм работы на семинаре:

Устный ответ на контрольный вопрос семинара выбирается по желанию преподавателя или обучающегося и должен сжато вмещать все главные аспекты проблем (как теоретические, так и практические).

Устный доклад предусматривает произвольное оформление с минимумом формальных требований, но выступление перед аудиторией является обязательным.

Решение практических расчетных задач и ситуационных заданий – решение возле доски расчетной задачи или на месте ситуационного задания на основе знания теоретического материала.

соответствующей методики расчетов показателей, которые характеризуют движение персонала, эффективность управления персоналом.

Участие в дискуссии по итогам докладов и сообщений – задавание вопросов обучающемуся, который выступал с докладом (сообщением) по теме выступления, высказывание собственной обоснованной позиции по дискуссионным вопросам выступления.

Коллоквиум- беседа, имеющая целью доказать что либо. Проводится на определенную тему.

Контрольное задание - формой проверки оценивания знаний полученных ранее при изучении темы. Проводится как встной так и письменной форме в виде ответов на вопросы.

Деловая игра – это моделирование, упрощенное воспроизведение реальной производственной ситуации, разделение на группы в зависимости от количества участников. Итог в деловой игре — это эффективное формирование способности к управленческой деятельности, навыков социального взаимодействия и разделения производственных функций. Производится после ответов на вопросы семинара.

Доклад сообщение – сообщение в контексте тематики семинара, тему которого избрал обучающийся и согласовал ее с преподавателем. В случае, когда обучающийся не успел выступить на семинарском занятии, для оценки качества самостоятельной работы преподавателю представляется материал для ознакомления и зачитывания этого материала как выступления.

Существенной формой поиска необходимого и дополнительного материала по дисциплине с целью доработки знаний, полученных во время лекций, является самостоятельная работа обучающегося. Самоовладение и выяснение обучающимся рекомендованной литературы создает широкие возможности детального усвоения данной дисциплины.

Учитывая тот факт, что изучение дисциплины предусматривает кропотливую работу и содержательное обсуждение вопросов на семинарских занятиях, именно во время самостоятельной работы обучающийся углубляет понимание проблем, активизирует самостоятельный поиск, систематизирует накопленный опыт аналитико-синтетической работы, закладывает основания качественной подготовки докладов, сообщений как по собственным интересам, так и по заданию преподавателя.

По проблематике учебной дисциплины обучающимся рекомендуются следующие виды самостоятельной работы:

самостоятельное изучение и углубленная обработка разделов дисциплины, отдельных вопросов тем;

изучение тем учебной дисциплины по конспекту, учебникам и специальной литературе;

подготовка к контрольным работам и тестированию;

подготовка по вопросам семинаров, выполнение НИРС (индивидуального задания), докладов.

Для качественной подготовки к семинарским занятиям по каждой теме обучающемуся нужно:

1. Усвоить лекционный материал.

2. Ознакомиться с планом семинара и рекомендованной литературой к нему.

3. При необходимости получить консультации преподавателя по вопросам, которые касаются докладов и НИРС.

4. Использовать научно-методический потенциал библиотек ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС" и других научных учреждений.

Оценивание по дисциплине осуществляется на семинарских занятиях преподавателем.

Выполненные задания на семинарских занятиях представляются в виде устных ответов, докладов, ответов у доски при решении расчетных задач, ответов с места при решении ситуационных заданий. Индивидуальное задание представляет собой научное исследование выбранной студентом или преподавателем проблемы в области кадровой политики государства и организации, результатом которого является научная статья (тезисы к конференции, презентация).

Результаты оценивания оглашаются преподавателем в конце каждого семинарского занятия.

Итоговым контролем является зачет с оценкой, проводится устно.

**РАЗДЕЛ 1.**  
**ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**  
**по дисциплине (модулю) «Кадровый консалтинг»**

**1.1. Основные сведения о дисциплине (модуле)**

Таблица 1

Характеристика дисциплины (модуля)  
(сведения соответствуют разделу РПД)

Образовательная программа	Бакалавриата
Направление подготовки	38.03.03 «Управление персоналом»
Профиль	Управление персоналом организации и государственной службы
Количество разделов дисциплины	4
Часть образовательной программы	Базовой части образовательной программы Б1.В.11
Формы текущего контроля	устный опрос, тестовое задание, ситуационное задание, коллоквиум, дискуссия, доклад (сообщение). - Промежуточная аттестация (зачет с оценкой)
<i>Показатели</i>	Очная / очно-заочная/ заочная форма обучения
Количество зачетных единиц (кредитов)	4
семестр	6
<b>Общая трудоемкость (академ. часов)</b>	144
<b>Аудиторная контактная работа:</b>	74
Лекционные занятия	36
Практические занятия	-
Семинарские занятия	36
Консультации	2
<b>Самостоятельная работа</b>	70
<b>Контроль</b>	-
<i>Форма промежуточной аттестации</i>	Зачет с оценкой

**1.2. Перечень компетенций с указанием этапов формирования в процессе освоения образовательной программы**

Таблица 2

Перечень компетенций и их элементов

Компетенция	Индикатор компетенции и его формулировка	*Элементы индикатора компетенции	Индекс элемента
ПК-1.4	ПК-1.4	<b>Знать:</b>	

Компетенция	Индикатор компетенции и его формулировка	*Элементы индикатора компетенции	Индекс элемента	
	Осуществляет кадровый консалтинг на основе данных анализа внешнего и внутреннего рынка труда	1. Углубленные теоретические основы в области методов системного анализа, знания в области подбора и найма персонала;	ПК-1.4 3-1	
		2. Методы кадрового консалтинга;	ПК-1.4 3-2	
		3. Методы анализа и решения проблем на основе принципов кадрового консалтинга.	ПК-1.4 3-3	
		<b>Уметь:</b>		
		1. Осуществлять кадровый консалтинг	ПК-1.4 У-1	
		2. Проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижении целей организации;	ПК-1.4 У-2	
		3. Процедуры оценки вклада различных подразделений, в том числе службы управления персоналом, в достижении целей организации.	ПК-1.4 У-3	
		<b>Владеть:</b>		
		1. Навыками оценки последствий и рисков при принятии решения, методами разработки бенчмаркетинговых программ;	ПК-1.4 В-1	
		2. Методами работы с литературными источниками и Интернет-сайтами с использованием специализированных баз данных, компьютерной грамотностью и специализированным программным обеспечением для выполнения профессиональных задач;	ПК-1.4 В-2	
		3. программами по кадровому консалтингу	ПК-1.4 В-3	
		<b>Знать:</b>		
		1. Рынок консалтинговых услуг и его требования;	ПК-4.1 3-1	

Компетенция	Индикатор компетенции и его формулировка	*Элементы индикатора компетенции	Индекс элемента	
ПК-4.1	ПК-4.1 Знает и понимает суть консалтингового сервиса, особенностей рынка консалтинговых услуг, этапов консультационной работы по кадровым вопросам	2. Основные принципы концепции бенчмаркетинга;	ПК-4.1 3-2	
		3. Технологии организационного консультирования, современных образовательных технологий обучения в высшем профессиональном учреждении, компетентностного подхода в проектировании образовательных программ нового поколения.	ПК-4.1 3-3	
		<b>Уметь:</b>		
		1. Технологию бенчмаркинга как механизм сравнительного анализа эффективности работы подразделений организации в различных странах;	ПК-4.1 У-1	
		2. Методы консалтингового сервиса в различных организациях;	ПК-4.1 У-2	
		3. Процедуры оценки вклада различных подразделений, в том числе службы управления персоналом, в достижении целей организации.	ПК-4.1 У-3	
		<b>Владеть:</b>		
		1. Навыками системного подхода к планированию и контролю деятельности служб управления персоналом; навыками оценки вклада кадровых служб организации в достижении её целей;	ПК-4.1 В-1	
		2. ПРОГРАММАМИ ОТБОРА, ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА С УЧЕТОМ актуальной ситуации на рынке труда;	ПК-4.1 В-2	
		3. методами консультации по вопросам связанным с консалтинговой деятельностью в регионе.	ПК-4.1 В-3	

Компетенция	Индикатор компетенции и его формулировка	*Элементы индикатора компетенции	Индекс элемента
ПК-4.2	ПК-4.2 Способен применять на практике знания методологических основ консалтингового сервиса и опыт ведущих мировых и отечественных консалтинговых компаний с целью совершенствования системы управления персоналом	<b>Знать:</b>	
		1.Технологию бенчмаркинга как механизм сравнительного анализа эффективности работы подразделений организации в различных странах;	ПК-4.2 3-1
		2. Методы консалтингового сервиса в различных организациях;	ПК-4.2 3-2
		3. Процедуры оценки вклада различных подразделений, в том числе службы управления персоналом, в достижении целей организации.	ПК-4.2 3-3
		<b>Уметь:</b>	
		1. Работать с первоисточниками научной информации в сфере кадрового консалтинга и выполнять исследовательский поиск.	ПК-4.2 У-1
		2. Решать системные задачи и проблемы используя опыт ведущих мировых и отечественных компаний;	ПК-4.2 У-2
		3. Принимать управленческие решения, связанные с эффективным использованием человеческих ресурсов.	ПК-4.2 У-3
		<b>Владеть:</b>	
		1. Способностью анализировать рынок труда и движение персонала;	ПК-4.2 В-1
2. Способностью анализировать рынок труда и движение персонала;	ПК-4.2 В-2		
3. Способностью анализировать рынок труда и движение персонала, применять опыт мировых и отечественных компаний с целью улучшения работы организации.	ПК-4.2 В-3		

Таблица 3

Этапы формирования компетенций в процессе освоения основной образовательной программы

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины (модуля)	Номер семестра	Код индикатора компетенции	Наименование оценочного средства*

<b>Раздел 1. Теоретические основы консалтинговой деятельности</b>				
1	Тема 1.1. Предмет, методология и понятийный аппарат курса	6	ПК-1.4 ПК-4.1 ПК-4.2	Устный опрос, доклад (сообщение)
2	Тема 1.2. История зарождения и становления консалтинговых услуг	6	ПК-1.4 ПК-4.1 ПК-4.2	Устный опрос, коллоквиум, ситуационное задание, дискуссия, доклад (сообщение)
3	Тема 1.3. Профессиональные объединения консультантов	6	ПК-1.4 ПК-4.1 ПК-4.2	Устный опрос, коллоквиум, ситуационное задание, дискуссия, доклад (сообщение)
4	Тема 1.4. Консалтинговый сервис и рынок консалтинговых услуг	6	ПК-1.4 ПК-4.1 ПК-4.2	Устный опрос, коллоквиум, ситуационное задание, дискуссия, доклад (сообщение)
5	Тема 1.5. Основные черты, которыми должен обладать консультант. Внешние и внутренние консультанты. Этапы консультационной работы	6	ПК-1.4 ПК-4.1 ПК-4.2	Устный опрос, коллоквиум, доклад (сообщение) контроль знаний по разделу (тестовые задания)
<b>Раздел 2. Кадровый консалтинг в системе управления</b>				
6	Тема 2.1. Кадровый консалтинг как инструмент системы управления персоналом и как форма развития персонала	6	ПК-1.4 ПК-4.1 ПК-4.2	Устный опрос, коллоквиум, ситуационное задание, доклад (сообщение)
7	Тема 2.2. Основные понятия консалтинга. Методологические основы консалтингового сервиса	6	ПК-1.4 ПК-4.1 ПК-4.2	Устный опрос, коллоквиум, ситуационное задание доклад (сообщение)
8.	Тема 2.3. Деятельность ведущих мировых и отечественных консалтинговых компаний	6	ПК-1.4 ПК-4.1	Устный опрос, доклад (сообщение)
9.	Тема 2.4. Совершенствование управления организацией на основе внутреннего консультирования	6	ПК-1.4 ПК-4.2	Устный опрос, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания)
<b>Раздел 3. Кадровое консультирование и управление организацией</b>				
10.	Тема 3.1. Основные этапы аудита	6	ПК-1.4 ПК-4.1	Устный опрос, доклад (сообщение)
11.	Тема 3.2. Анализ трудовых показателей при проведении аудита персонала	6	ПК-1.4 ПК-4.1 ПК-4.2	Устный опрос, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания)

Раздел 4 .Формирование и становление кадрового консалтинга				
12.	Тема 4.1.Понятия консультирование, «консалтинг»	6	ПК-1.4 ПК-4.1 ПК-4.2	Устный опрос, доклад (сообщение)
13.	Тема 4.2.Кадровый консалтинг в организации	6	ПК-1.4 ПК-4.1 ПК-4.2	Устный опрос, доклад (сообщение)
14.	Тема 4.3.Методологические основы постановки кадрового консалтинга в организации	6	ПК-1.4 ПК-4.1 ПК-4.2	Устный опрос, доклад (сообщение),контроль знаний поразделу (тестовые задания)

## РАЗДЕЛ 2. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ) «КАДРОВЫЙ КОНСАЛТИНГ»

Текущий контроль знаний используется для оперативного и регулярного управления учебной деятельностью (в том числе самостоятельной работой) обучающихся.

В условиях балльно-рейтинговой системы контроля результаты текущего оценивания обучающегося используются как показатель его текущего рейтинга. Текущий контроль успеваемости осуществляется в течение семестра, в ходе повседневной учебной работы по индивидуальной инициативе преподавателя. Данный вид контроля стимулирует у обучающегося стремление к систематической самостоятельной работе по изучению дисциплины (модуля).

### Распределение баллов по видам учебной деятельности (балльно-рейтинговая система)

Наименование Раздела/Темы	Вид задания								
	ЛЗ	СЗ				Всего за тему	КЗР	Р (СР)	ИЗ*
		УО*	КС*/К*/Д*						
Р.1.Т.1.1	-	1	2		3	5	10	4	
Р.1.Т.1.2	-	1	2		3				
Р.1.Т.1.3	-	1	2		3				
Р.1.Т.1.4	-	1	2		3				
Р.1.Т.1.5	-	1	2		3				
Р.2.Т.2.1	-	1	2		3	5		4	
Р.2.Т.2.2	-	1	2		3				
Р.2.Т.2.3	-	1	2		3				
Р.2.Т.2.4	-	1	2		3				
Р.3.Т.3.1	-	-	1	1	2	2		6	5
Р.3.Т.3.2	-	-	1	1	2	2	6		
Р.4.Т.4.1	-	-	1	1	2	2	6	5	4
Р.4.Т.4.2	-	-	1	1	2	2	6		
Р.4.Т.4.3	-	-	1	-	2	-	3		
<b>Итого: 100б</b>			<b>18</b>	<b>36</b>	<b>54</b>		<b>20</b>	<b>10</b>	<b>16</b>

ЛЗ – лекционное занятие;

УО – устный опрос;

ТЗ – тестовое задание;

РЗ – разноуровневые задания;

- другие виды используемых заданий, предложенных в приложении 1

ПЗ – практическое занятие;

СЗ – семинарское занятие;

КЗР – контроль знаний по Разделу;

Р – реферат.

СР – самостоятельная работа обучающегося

ИЗ – индивидуальное задание

КС\*,К\*- круглый стол, коллоквиум, доклады

## 2.1. Рекомендации по оцениванию устных ответов обучающихся

С целью контроля усвоения пройденного материала и определения уровня подготовленности обучающихся к изучению новой темы в начале каждого семинарского занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по выполненным заданиям предыдущей темы.

Критерии оценки.

**1 балл** ставится, если обучающийся:

- 1) полно и аргументировано отвечает по содержанию вопроса;
- 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры;
- 3) излагает материал последовательно и правильно, с соблюдением исторической и хронологической последовательности;

**0,75 баллов** – ставится, если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает одна-две ошибки, которые сам же исправляет.

**0,5 балла** – ставится, если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но:

- 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;
- 2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;
- 3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.

## ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

<i>Контролируемые разделы (темы) дисциплины (модуля)</i>	<i>Вопросы для подготовки к фронтальному устному опросу по темам дисциплины (модуля)</i>
<b>Раздел 1. Теоретические основы консалтинговой деятельности</b>	
Тема 1.1. Предмет, методология и понятийный аппарат курса	1. Понятие консалтинга 2. Различия между предпринимателем и менеджером-консультантом 3. Система управления персоналом
Тема 1.2. История зарождения и становления консалтинговых услуг	1. Предпосылки возникновения консалтинговых услуг 2. Профессиональные объединения консультантов 3. Причины образования, функции и традиции объединений консультантов

Тема 1.3.Профессиональные объединения консультантов	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Предпосылки возникновения профессиональных объединений консультантов</li> <li>2.История развития профессиональных объединений консультантов</li> <li>3.Мировой опыт профессиональных объединений консультантов</li> </ol>
Тема 1.4. Консалтинговый сервис и рынок консалтинговых услуг	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Система современного консалтинга. Структура современного консалтингового сервиса.</li> <li>2.Классификация консалтингового сервиса по предметному признаку</li> <li>3.Современное состояние и особенности мирового рынка консалтинговых услуг. Специфические отличия рынка консалтинговых услуг</li> </ol>
Тема 1.5. Основные черты, которыми должен обладать консультант. Внешние и внутренние консультанты.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Консультирование в области обучения.</li> <li>2.Консультирование в области построения систем стимулирования.</li> <li>3.Консультирование в области управления карьерой и создания кадрового резерва.</li> </ol>
<b>Раздел 2. Кадровый консалтинг в системе управления</b>	
Тема 2.1. Кадровый консалтинг как инструмент системы управления персоналом и как форма развития персонала	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Рынок образовательных услуг, его субъекты и особенности ценообразования</li> <li>2. Западный подход к обучению персонала</li> <li>3. Тренинг как образовательная услуга</li> </ol>
Тема 2.2. Основные понятия консалтинга. Методологические основы консалтингового сервиса	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сущность понятия кадровый консалтинг.</li> <li>2. Два подхода к трактовке кадрового консалтинга в узком смысле слова.</li> <li>3. Цель и задачи кадрового консалтинга</li> </ol>
Тема 2.3. Деятельность ведущих мировых и отечественных консалтинговых компаний	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Особенности деятельности мировых компаний в области консалтинговых услуг</li> <li>2. Организационная структура консалтинговых компаний</li> <li>3. Практический опыт деятельности ведущих мировых консалтинговых компаний</li> </ol>
Тема 2.4. Совершенствование управления организацией на основе внутреннего консультирования	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Рынок образовательных услуг, его субъекты и особенности ценообразования</li> <li>2. Западный подход к обучению персонала</li> <li>3. Тренинг как образовательная услуга</li> </ol>
<b>Раздел 3 .Кадровое консультирование и управление организацией</b>	
Тема 3.1.Основные этапы аудита	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Методы управления персоналом</li> <li>2. Процессное консультирование в управлении персоналом</li> <li>3. Обеспечение независимости и объективности по отношению к клиенту.</li> </ol>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Требования к личностным чертам.</li> <li>2.Требования к профессиональной компетенции.</li> <li>3.Репутационная и имиджевая составляющая профессионализма консультанта.</li> </ol>

Тема 3.2. Анализ трудовых показателей при проведении аудита персонала	1. Экспертное консультирование в управлении персоналом 2. Преимущества и недостатки экспертного консультирования. 3. Формирование и коррекция запроса на консультирование во взаимодействии с клиентом. 1. Коучинг как разновидность консультирования 2. Особенности коучинга как формы консультирования руководителей. 3. Формирование запроса на коучинг.
<b>Раздел 4 .Формирование и становление кадрового консалтинга</b>	
Тема 4.1.Понятия консультирование, консалтинг»	1.Области экспертного консультирования в управлении персоналом 2.Консультирование в области отбора персонала. 3.Консультирование в области построения систем оценки и аттестации. 1.Распределение ответственности. 2.Искусство задавать вопросы. 3.Коучинг как инструмент развития лидерства
Тема 4.2.Кадровый консалтинг в организации	1.Маркетинг услуг в области кадрового консалтинга 2.Характеристики и динамика рынка консалтинговых услуг в России. 3.Методы изучения рынка кадрового консалтинга. 1.Модель разработки и принятия решений,вырабатываемых отделом внутреннего консультирования. 2.Этапы консультационной работы: диагностика,разработка решения проблем 3.Система мотивации работы внутренних консультантов.
Тема 4.3.Методологические основы постановки кадрового консалтинга в организации	1.Способы продвижения консалтинговых услуг. 2.Особенности рекламы консалтинговых услуг. 3.методы регулирования отношений

## **2.2. Рекомендации по оцениванию результатов тестовых заданий обучающихся**

В завершении изучения каждого раздела дисциплины (модуля) может проводиться тестирование (контроль знаний по разделу, рубежный контроль).

*Критерии оценивания.* Уровень выполнения текущих тестовых заданий оценивается в баллах. Максимальное количество баллов по тестовым заданиям определяется преподавателям и представлено в таблице 2.1.

Тестовые задания представлены в виде оценочных средств и в полном объеме представлены в банке тестовых заданий в электронном виде. В фонде оценочных средств представлены типовые тестовые задания, разработанные для изучения дисциплины «Кадровый консалтинг».

### **ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ**

## РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ КОНСАЛТИНГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

*Задание 1.1. К услугам кадрового консалтинга не имеют отношения:*

- А) ведение кадрового делопроизводства
- Б) совместный проект коуча и клиента по достижению карьерной цели, а также повышение мотивации (коучем) клиента, выражающейся в поддержке и сопровождении клиента до получения им необходимого результата
- В) восстановление кадрового делопроизводства
- Г) кадровое делопроизводство с нуля

*Задание 1.2. К принципам кадрового консалтинга не имеют отношения:*

- А) принцип научности
- Б) принцип профессиональной компетентности
- В) принцип приоритетности интересов клиента
- Г) принцип независимости мышления и независимости поведения

*Задание 1.3. Субъект кадрового консалтинга – это:*

- А) клиент (руководители и специалисты организации, нуждающиеся в консультационных услугах)
- Б) система организационно-психологических мероприятий по диагностике и, при необходимости, коррекции организационной структуры и/или культуры предприятия (организации) с целью улучшения производственных показателей, оптимизации социально-психологического климата, усиления мотивации персонала
- В) оказание консультационных услуг топ менеджменту организаций по вопросам управления персоналом
- Г) консультант или консалтинговая фирма

*Задание 1.4. К комплексным задачам HR-службы не относятся:*

- А) собеседование
- Б) исследование регионального рынка рабочей силы
- В) проверка качества документов, правильность их составления с точки зрения кадрового делопроизводства, юридической грамотности
- Г) поиск и подбор кадров (включая анализ резюме)

*Задание 1.5. Ассесмент – это:*

- А) тестирование работников компании (профессиональный, психологический портрет)
- Б) определение социологического психотипа человека и прогноз для бизнеса
- В) диагностика вероятности совершения служебных злоупотреблений, склонности к хищениям, взяткам, нарушениям дисциплины и т.п.
- Г) психодинамический тест, позволяющий оценить не только существующие деловые качества сотрудника, но и «заглянуть в будущее», выявить его движущие мотивы и оптимальные способы стимулирования

*Задание 1.6. К функциям кадрового консалтинга не имеют отношения:*

- А) проведение обследования, или аудита: консультант изучает ресурсы компании, результаты ее деятельности, управленческую политику с целью определения ее сильных и слабых сторон и ключевых проблем
- Б) оказание консультационных услуг топ менеджменту организаций по вопросам управления персоналом
- В) выполнение функций эксперта
- Г) помощь в реализации решения проблем

*Задание 1.7. Объект кадрового консалтинга – это:*

- А) консультант или консалтинговая фирма
- Б) клиент (руководители и специалисты организации, нуждающиеся в консультационных услугах)
- В) оказание консультационных услуг топ менеджменту организаций по вопросам управления персоналом

Г)система организационно-психологических мероприятий по диагностике и, при необходимости, коррекции организационной структуры и/или культуры предприятия (организации) с целью улучшения производственных показателей, оптимизации социально-психологического климата, усиления мотивации персонала

*Задание 1.8. К определениям кадрового консалтинга не имеют отношения:*

А)вид деятельности, связанный с решением задач, стоящих перед руководителями высшего звена в области управления человеческим капиталом, с целью увеличения прибыльности бизнеса

Б)система организационно-психологических мероприятий по диагностике и, при необходимости, коррекции организационной структуры и/или культуры предприятия (организации) с целью улучшения производственных показателей, оптимизации социально-психологического климата, усиления мотивации персонала

В)вид деятельности, связанный с решением задач, стоящих перед менеджерами высшего звена в области управления человеческими ресурсами, с целью увеличения прибыльности бизнеса

Г)оказание консультационных услуг топ менеджменту организаций по вопросам управления персоналом

*Задание 1.9. Принцип независимости и объективности предполагает:*

А)постоянное наращивание консультантами уровня профессиональной компетентности

Б)интересы настоящего клиента выше интересов бывших клиентов и собственных В)независимость мышления и независимость поведения позволяют консультанту выражать беспристрастное мнение без конфликта интереса или негативного влияния других

Г)использование последних достижений науки

*Задание 1.10. Аудит кадрового делопроизводства – это:*

А)организация, ведение и систематизация кадрового делопроизводства и документооборота

Б)анализ кадровой документации на предмет соответствия требованиям трудового законодательства и внутренним нормативным актам, определяющих порядок оформления, ведения, систематизации, хранения и архивации кадровой документации

В)исполнение функций отдела кадров в частичном или полном объеме Г)информационное и консультационное обслуживание по вопросам кадрового делопроизводства и документооборота

## **РАЗДЕЛ 2. КАДРОВЫЙ КОНСАЛТИНГ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ**

*Задание 2.1. Аудит – это ...*

А) вид профессиональной деятельности по независимой оценке операций организации;

Б) проверка на предмет экономического здоровья предприятия (организации);

В) одна или совокупность организационно-экономических проблем, связанных с функциональной деятельностью фирм;

Г) форма осуществления контроля как функция управления.

*Задание 2.2. Изменение места и сферы приложения труда, рода деятельности и производственных функций работника это ...*

А) профессиональное движение;

Б) расширение функций работника;

В) оборот дров;

Г) движение кадров.

*Задание 2.3. Коэффициент приёма кадров:*

А)  $K_d = \frac{Ч_n}{Ч_r} * 100$ ;

Б)  $K_{пк} = \frac{Ч_п}{Ч_r} * 100$ ;

В)  $Ч_r = \frac{\sum Ч_{рi}}{Д_k}$ ;

Г)  $K_t = \frac{Ч_v}{Ч_{ср}} * 100$ .

*Задание 2.4. Аудиторская организация – это ...*

А) обеспечение клиента аналитической информацией на основе

проведённого диагностического исследования;

Б) организация, где проводится аудит;

В) предпринимательская деятельность аудиторов;

Г) организации, их объединения, банки, кредитные учреждения, союзы, ассоциации,

страховые организации, товарные и фондовые биржи.

*Задание 2.5. Принципы проведения аудита:*

А) этика поведения, независимость, профессионализм;

Б) наличие обязательных кадровых документов, правильность оформления документов;

В) консультирование, ревизия, контроль;

Г) действия, контроль, информационные услуги.

*Задание 2.6. Что регулирует аудиторскую*

*деятельность?*

А) аудиторские стандарты;

Б) аудиторские

проверки; В)

положения;

Г) закон «Об аудиторской деятельности».

*Задание 2.7. Кадровый аудит – это ...*

А) вид профессиональной деятельности по независимой оценке операций

организации;

Б) организации, где проводится кадровый аудит;

В) юридическая экспертиза кадровой документации на соответствие

действующему законодательству;

Г) проверка правильности оформления приёма, перевода, увольнения работников.

*Задание 2.8. Независимая деятельность по проверке и оценке работы организации*

*– это*

А) внутренний аудит;

Б) первоначальный

аудит;

В) внешний аудит;

Г) регулярный аудит.

*Задание 2.9. Направления аудиторской деятельности:*

А) текущий, оперативный,

систематический;

Б) разовый, комплексный,

повторяющийся;

В) государственный, регулярный, панельный;

Г) государственный, управленческий, финансовый.

### **РАЗДЕЛ 3. КАДРОВОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ И УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ**

*Задание 3.1. На какой стадии жизненного цикла организации прекращается найм персонала и требуется максимальная результативность персонала:*

- А. Рост организации
- Б. Период стабильного развития
- В. Спад
- Г. Формирование организации

*Задание 3.2.. На какой стадии жизненного цикла организации максимально востребована организационная закреплённость персонала и гибкость в изменяющихся условиях:*

- А. Рост организации
- Б. Период стабильного развития
- В. Спад
- Г. Формирование организации

*Задание 3.3. Выявление профессионально – квалификационных требований и анализ способностей работников, необходимых для выполнения производственной программы определяет:*

- А. Количественную потребность в персонале.
- Б. Качественную потребность в персонале.
- В. Социально-психологическую ситуацию в отрасли.
- Г. Объем производства.

*Задание 3.4. Анализ наличия необходимого предприятию персонала проводится на этапе:*

- А. Управления затратами на персонал.
- Б. Разработки политики заработной платы и социальных услуг.
- В. Формирования системы продвижения по службе (управление карьерой).
- Г. Планирования потребности предприятия в персонале.

*Задание 3.5. На каком этапе происходит распределение нового персонала по рабочим местам:*

- А. Определения общей стратегии.
- Б. Высвобождения персонала.
- В. Привлечения, отбора и оценки персонала.
- Г. Построения и организации работ (определение рабочих мест, функциональных и технологических связей между ними, содержания и последовательности выполнения работ, условий труда и т.д.).

*Задание 3.6. Осуществлять краткосрочное планирование профессионально квалификационного развития персонала необходимо на этапе:*

- А. Организации работ по руководству персоналом.
- Б. Определения общей стратегии.
- В. Высвобождения персонала.
- Г. Привлечения, отбора и оценки персонала

*Задание 3.7. Определить принципы и разработать четкую систему оплаты труда необходимо на этапе:*

- А. Организации работ по руководству персоналом.
- Б. Определения общей стратегии.
- В. Высвобождения персонала.
- Г. Привлечения, отбора и оценки персонала.

*Задание 3.8. К какому периоду относятся следующие стадии: рождения, дошкольного воспитания, общего образования?*

- А. Период использования кадрового потенциала.
- Б. Период вступления в состав рабочей силы.
- В. Период от рождения до получения общего и специального образования.

Г. Период функционирования и стабилизации кадрового потенциала.

*Задание 3.9. Совпадают ли жизненный цикл формирования кадровой политики и жизненный цикл формирования и использования кадрового потенциала?*

- А. Совпадает.
- Б. Совпадает частично.
- В. Не совпадает.
- Г. Это разные сферы.

*Задание 3.10. Доходы от использования кадрового потенциала должны быть:*

- А. Больше (или равно) суммы затрат на воспитание и образование и пенсионное обеспечение.
- Б. Меньше суммы затрат на воспитание и образование и пенсионное обеспечение.
- В. Не зависят от суммы затрат на воспитание и образование и пенсионное обеспечение.
- Г. Меньше суммы затрат на воспитание.

#### **РАЗДЕЛ 4 .ФОРМИРОВАНИЕ И СТАНОВЛЕНИЕ КАДРОВОГО КОНСАЛТИНГА**

*Задание 4.1. Основными функциями подсистемы развития персонала являются :*

- а) разработка стратегии управления персоналом;
- б) работа с кадровым резервом;
- в) планирование и прогнозирование персонала;
- г) организация трудовых отношений.

*Задание 4.2. При формировании управленческой команды важно учитывать:*

- а) физические данные;
- б) уровень профессиональной компетентности;
- в) психологические особенности;
- г) место жительства;

*Задание 4.3. Маркетинг персонала: понимание требований и запросов кандидата, самоформирование потенциальных кандидатов, проведение сегментирования рабочей силы и ...*

- а) воздействие на субъективное восприятие;
- б) воздействие на объективное восприятие;
- в) воздействие на психологическое восприятие;
- г) воздействие на социальное восприятие.

*Задание 4. 4. Персонал организации – это ...*

- а) совокупность работников, состоящих с организацией, юридическим лицом, в отношениях, регулируемых трудовым договором;
- б) совокупность работников, акционеров, руководства, обеспечивающих эффективную деятельность предприятия;
- в) внешний рынок человеческих ресурсов, обеспечивающих деятельность предприятия;
- г) все категории работников, занятых в системе управления.

*Задание 4.5. ....сфокусирован на работниках, уже занятых в организации, подразумевает принятие во внимание и формирование наиболее важных факторов её привлекательности как места работы.*

- а) имидж организации;
- б) внутренний маркетинг;
- в) контроллинг;
- г) внутренний рынок труда.

*Задание 4.6. Расчет количественной потребности в персонале происходит:*

- а) в зависимости от целей привлечения
- б) одновременно с определением качественной потребности

в) после определения качественной потребности в персонале

г) без определения качественной потребности в персонале

*Задание 4.7. Функциями, которые относятся к подсистеме найма и учета персонала являются:*

а) организация собеседования, оценки, отбора и приема персонала

б) охрана труда и техника безопасности

в) введение в должность и адаптация новых работников

г) профессиональная ориентация персонала

*Задание 4.8. К недостаткам внешних источников привлечения персонала относят:*

а) более высокие затраты на привлечение персонала

б) нового работника плохо знают в коллективе

в) сохранение уровня оплаты труда, сложившегося в данной организации

г) длительный период адаптации

*Задание 4.9. К преимуществам внутренних источников привлечения персонала относят:*

а) низкие затраты на адаптацию персонала

б) уменьшение угроз возникновения интриг внутри организации

в) появление новых импульсов для развития

г) рост производительности труда

*Задание 4.10. Для определения потребности в персонале управления используется метод:*

а) основанный на использовании данных о времени трудового процесса

б) расчета по нормам обслуживания

в) экспертных оценок

г) основанный на использовании данных о трудоемкости процессов управления

### 2.3 Рекомендации по оцениванию результатов ситуационных заданий

Максимальное количество баллов	Правильность (ошибочность) решения
2	Полные верные ответы. В логичном рассуждении при ответах нет ошибок, задание полностью выполнено. Получены правильные ответы, ясно прописанные во всех строках заданий и таблиц
1,5	Верные ответы, но имеются небольшие неточности, в целом не влияющие на последовательность событий, такие как небольшие пропуски, не связанные с основным содержанием изложения. Задание оформлено не вполне аккуратно, но это не мешает пониманию вопроса
1	Ответы в целом верные. В работе присутствуют несущественная хронологическая или историческая ошибки, механическая ошибка или описка, несколько исказившие логическую последовательность ответа
0,5	В рассуждении допущены более трех ошибок в логическом рассуждении, последовательности событий и установлении дат. При объяснении исторических событий и явлений указаны не все существенные факты
0	Ответы неверные или отсутствуют

### ТИПОВЫЕ СИТУАЦИОННЫЕ ЗАДАНИЯ

## ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

*Ситуация к теме 1.2. «История зарождения и становления консалтинговых услуг».*

### **Описание ситуации.**

Разработайте методику реализации бенчмаркинга в управлении персоналом в конкретной организации. Обоснуйте необходимость и возможность реализации данной технологии.

Методический инструментарий должен включать обоснование ресурсной составляющей, необходимо идентифицировать риски, разработать поэтапно мероприятия по их минимизации.

### **Контрольные вопросы.**

1. Рассчитайте экономическую эффективность внедрения бенчмаркинга в обучение и развитие персонала организации.

*Ситуация к теме 1.3. «Профессиональные объединения консультантов».*

### **Описание ситуации 1.**

Аудиторская организация получила заказ на восстановление учета, который велся с нарушением установленных правил, в частности, лицевые счета рабочих и служащих не велись, и отсутствовала расчетно-платежная ведомость по заработной плате за сентябрь года.

В качестве исходного документа для восстановления расчетов по заработной плате за сентябрь и связанных с ней расчетов аудиторская организация использовала выписку банка, согласно которой было перечислено за сентябрь года социального страхования 3 500 руб. и в бюджет 6 000 руб. (налог на доходы с физических лиц).

Других перечислений, связанных с расчетами по заработной плате за сентябрь, в выписках банка не обнаружено.

### **Контрольные вопросы.**

1. Восстановить возможные хозяйственные операции, указать, какие документы могут подтвердить их совершение.

2. Рассчитать, как отсутствие записи этих операций повлияло на уплату налогов, в какой форме возможно исправление нарушений, каких штрафных санкций избежит заказчик при исправлении нарушений, обнаруженных аудитором.

### **Описание ситуации 2.**

#### **Вариант 1.**

*Задание 1. Дать развернутый ответ на вопрос.*

Виды объединений и их специфика.

*Задание 2.* Обоснуйте возможность реализации недирективных методов высвобождения персонала в организации, в которой вы работаете или проходили практику. Разработайте программу реализации аутплейсмента для данной организации. Оцените возможные риски на каждом этапе. Рассчитайте экономическую эффективность предложенных вами мероприятий. Укажите, в чем состоит социальный эффект реализации программы аутплейсмента для организации и работников.

*Ситуация к теме 1.4. «Консалтинговый сервис и рынок консалтинговых услуг».*

### **Описание ситуации.**

Проверяемая организация, выполняющая услуги, облагаемые НДС, перечислила 10 ноября года согласно счету за компьютер 11,8 тыс. руб., включая 1,8 тыс. руб. НДС, что соответствует выписке банка и платежному поручению, исполненному банком, а также приложенному счету-фактуре. В регистрах бухгалтерского учета сделана запись: дебет

счета 60 «Расчеты с поставщиками и подрядчиками», кредит счета 51 «Расчетный счет» на сумму 11,8 тыс. руб.

Никаких дальнейших записей в бухгалтерском учете произведено не было. Устно главный бухгалтер сообщил, что компьютер получен, но на балансовый учет его не поставили.

**Контрольные вопросы.**

1. Указать бухгалтерские проводки, связанные с этими операциями, и рассчитать суммы по ним.

2. Определить влияние ошибки на бухгалтерскую (финансовую) отчетность. 3. Определить возможные налоговые последствия ошибки.

***Ситуация к теме 2.1. «Кадровый консалтинг как инструмент системы управления персоналом и как форма развития персонала».***

**Описание ситуации.**

НПО «Прогресс» имеет широкую сеть филиалов по всей России. Несмотря на одинаковые условия производства и ассортимент продукции, некоторые из них убыточны. Руководство НПО «Прогресс» обращается в аудиторскую фирму с просьбой помочь разобраться в сложившейся ситуации.

**Контрольные вопросы.**

Сформулируйте предмет договора. Укажите дополнительные аудиторские услуги, которые целесообразно оказать НПО «Прогресс» в сложившейся ситуации.

***Ситуация к теме 2.2. «Основные понятия консалтинга. Методологические основы консалтингового сервиса».***

**Описание ситуации.**

Крупная туристическая фирма собирается открыть филиалы в различных городах России. Главный бухгалтер никогда прежде не работал со счетами учета расчетов с филиалами. Он обращается в аудиторскую фирму с просьбой разработать возможную схему учета и в течение первого полугодия отчетного года контролировать работу централизованной бухгалтерии.

**Контрольные вопросы.**

Сформулируйте предмет договора. Укажите дополнительные виды аудиторских услуг, которые целесообразно оказать в сложившейся ситуации.

**2.4. Рекомендации по оцениванию вопросов для коллоквиума, собеседования по дисциплине (модулю) «Кадровый консалтинг».**

Максимальное количество баллов	Критерии
2(отлично)	Выставляется обучающемуся, если он определяет рассматриваемые понятия раздела или темы учебной дисциплины четко и полно, приводя соответствующие примеры.
1,5 (хорошо)	Выставляется обучающемуся, если он допускает отдельные погрешности в ответе, но в целом демонстрирует знание и владение содержанием раздела (темы) учебной дисциплины
1 (удовлетворительно)	Выставляется обучающемуся, если он обнаруживает пробелы в знаниях материала раздела или темы учебной дисциплины

0,5 (неудовлетворительно)	Выставляется обучающемуся, если он обнаруживает существенные пробелы в знаниях основных положений раздела или темы учебной дисциплины, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи
---------------------------	--

## **ТИПОВЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ КОЛЛОКВИУМА, СОБЕСЕДОВАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ**

### **Раздел 1. Теоретические основы консалтинговой деятельности**

1. История зарождения и становления консалтинговых услуг
2. Зарождение и становление консалтинга в России
3. Направления развития российского рынка консалтинговых услуг
4. Профессиональные требования к консультантам: внешние и внутренние консультанты
5. Профессиональные объединения консультантов: цели и задачи
6. Консалтинговый сервис: предпосылки возникновения
7. Управленческий консалтинг и его характерные признаки.
8. Современное состояние и особенности мирового рынка консалтинговых услуг.
9. Ценообразование на консалтинговые услуги.
10. Факторы, оказывающие стимулирующее воздействие на современный рынок консалтинговых услуг.
11. Негативные факторы, препятствующие развитию консалтинга.
12. Консультант и его профессиональные компетенции. Консультант по управлению.

### **Раздел 2. Кадровый консалтинг в системе управления**

1. Два подхода к кадровому консалтингу: социально-психологический и менеджмент подходы.
2. Цель и задачи кадрового консалтинга.
3. Функции кадрового консалтинга.
4. Основные методы и инструменты кадрового консалтинга.
5. Каким образом проводится оценка кадрового консалтинга?
6. Охарактеризуйте факторы, обуславливающие успех взаимодействия клиента с консультантами

### **Раздел 3 .Кадровое консультирование и управление организацией**

1. Этапы консультационной работы.
2. Причины обращения менеджеров компаний за помощью к внешним консультантам.
3. Структура кадрового консалтинга
4. Что Вы понимаете под качеством консультирования?
5. Каковы факторы, определяющие качество консультирования?
6. Охарактеризуйте характеристики кадровых проектов.

### **Раздел 4 .Формирование и становление кадрового консалтинга**

1. Консалтинг в области обучения персонала
2. Консалтинговый сервис: предпосылки возникновения
3. Внешние и внутренние консультанты, особенности их деятельности.
4. Формирование служб внутренних консультантов и их функции.
5. Особенности системы мотивации труда внутренних консультантов.
6. Функции кадрового консалтинга
7. Перечислите и охарактеризуйте методы диагностики проблемы в кадровом консалтинге.

**2.5. Рекомендации по оцениванию дискуссионных тем для круглого стола (дискуссии, диспуты, дебаты).**

Максимальное количество баллов	Критерии
2 (отлично)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- полное раскрытие темы;</li> <li>- указание точных названий обсуждаемых явлений, знание современного состояния проблемы;</li> <li>- правильная формулировка понятий и категорий;</li> <li>- самостоятельность ответа, умение вводить и использовать классификации и квалификации, анализировать и делать собственные выводы по рассматриваемой теме;</li> <li>- использование материалов современной отечественной и зарубежной литературы и иных материалов и др.</li> </ul>
1,5 (хорошо)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- недостаточно полное раскрытие темы;</li> <li>- несущественные ошибки в определении понятий, категорий и т.п., кардинально не меняющих суть изложения;</li> <li>- репродуктивность ответа: отсутствие самостоятельного анализа и оценочных суждений;</li> <li>- недостаточное использование материалов современной отечественной и зарубежной литературы и иных материалов и др.</li> </ul>
1 (удовлетворительно)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- отражение лишь общего направления темы;</li> <li>- наличие достаточного количества несущественных или одной-двух существенных ошибок в определении понятий и категорий и т.п.;</li> <li>- неспособность осветить современное состояние проблемы</li> </ul>
0,5(неудовлетворительно)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- содержание темы не раскрыто;</li> <li>- большое количество существенных ошибок;</li> <li>- отсутствие умений и навыков, обозначенных выше в качестве критериев выставления положительных оценок др.</li> </ul>

### **ТЕМЫ ДЛЯ ДИСКУССИЙ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ**

1. Истоки аудита и основные этапы его развития.
2. Возникновение и этапы развития аудита.
3. Аудит как развитие функции контроля.
4. Основные задачи аудита.
5. Отличие аудита от ревизии.
6. Аудит и его взаимосвязь с функцией государственного контроля.
7. Внутренний и внешний аудит.
8. Обязательный аудит и его задачи.
9. Инициативный аудит и его виды.
10. Аудиторские услуги и их роль в управлении.
11. Особенности консультационного аудита.
12. Тенденции развития аудиторской деятельности.

## 2.6. Рекомендации по оцениванию эссе (рефератов, докладов, сообщений).

Максимальное количество баллов	Критерии
2 (отлично)	Выставляется обучающемуся если он выразил своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив проблему содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно правового характера. Обучающийся знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; графически работа оформлена правильно.
1,5 (хорошо)	Выставляется обучающемуся если работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены отдельные ошибки в оформлении работы
1 (удовлетворительно)	Выставляется обучающемуся если в работе студент проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в содержании проблемы, оформлении работы.
0,5 (неудовлетворительно)	Выставляется обучающемуся если работа представляет собой пересказанный или полностью заимствованный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.

### ТЕМЫ ЭССЕ (РЕФЕРАТОВ, ДОКЛАДОВ, СООБЩЕНИЙ) ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

1. Сущность понятия «консалтинг».
2. Понятие «кадровый аудит».
3. Методологические подходы к кадровому консалтингу.
4. Цели и задачи кадрового консалтинга.
5. Создание и внедрение индивидуальных технологий управления персоналом, их внедрение в практику управления
6. Организация контроля деятельности подразделений для успешного функционирования организации.

1. Предпосылки возникновения консалтинговых услуг.
2. История развития консалтинга.
3. Мировой опыт по оказанию консалтинговых услуг.

1. Профессиональные объединения консультантов.
2. Повышение эффективности деятельности службы управления персоналом как консалтинговый проект.
3. Использование кадрового консалтинга в разработке и оптимизации отдельных процедур по управлению персоналом.

1. Ассоциация консультантов по экономике и управлению (АКЭУ) и Ассоциация консультантов по управлению и организационному развитию (АКУОР).
2. Процесс образования профессиональных ассоциаций.
3. Причины образования, функции и традиции объединений консультантов.

1. Европейская ассоциация консультантов по организации производства и управлению (FEACO).
2. Международный комитет консалтинговых фирм (СЕВІ). Ассоциация фирм по управленческому консультированию (АСМЕ).
3. Работа по совершенствованию используемых на предприятии методов и механизмов подбора и оценки новых сотрудников как консалтинговый проект.

1. Технология организации аудита персонала;
2. Оценка текучести кадров и абсентеизма; -диагностика состояния работы с персоналом;
3. Оценка эффективности управления персоналом;

1. Аудит работы кадровой службы организации.
2. Компетентностный подход формирующий профессиональные компетенции сотрудников по управлению персоналом;
3. Оценка повышения эффективности использования и развития персонала на предприятии;

1. Специализация консалтинговых корпоративных организаций: по типу клиентской организации (размерная, отраслевая, по уровню иерархии), видам консультационного продукта (обучение, исследования, собственно управленческое консультирование), функциям управления, географии обслуживания регионов.
2. Внешние и внутренние консультационные услуги.
3. Формирование служб внутренних консультантов. Управленческо-консалтинговый отдел.
4. Бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации.
5. Функции отдела: стратегические и оперативные.
6. Место управленческо-консалтингового отдела в различных иерархических системах построения структуры корпоративных организаций.

1. Основные компоненты системы обучения.
2. Особенности деятельности консалтинговых фирм в области обучения персонала.

- 3.Консультант провайдер учебных услуг.
- 4.Выбор провайдера тренинговых услуг.
- 5.Виды тренингов.
- 6.Тренинг по продажам.

- 1.Кадровый консалтинг в широком и узком смысле слова.
2. Два подхода к трактовке кадрового консалтинга в узком смысле слова.
- 3.Социально-психологический подход: потребности предприятия в отношении работника и потребности работника в отношении предприятия.
- 4.Менеджмент подход.
- 5.Цель и задачи кадрового консалтинга.

- 1.Особенности деятельности мировых компаний в области консалтинговых услуг: целевые установки и функции.
- 2.Организационная структура консалтинговых компаний.
- 3.Практический опыт деятельность ведущих мировых консалтинговых компаний.
- 4.Отечественные консалтинговые компании.
- 5.Спектр, предоставляемых ими услуг.
- 6.Конкурентоспособность российских консалтинговых компаний на национальном и мировом рынке.

- 1.Основные компоненты системы обучения.
- 2.Особенности деятельности консалтинговых фирм в области обучения персонала.
- 3.Консультант провайдер учебных услуг.
- 4.Тренинг как образовательная услуга.
- 5.Выбор провайдера тренинговых услуг.

## 2.6. Рекомендации по оцениванию рефератов

Максимальное количество баллов	Критерии
10	Выставляется обучающемуся, если он выразил своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив проблему содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно правового характера. Обучающийся знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; графически работа оформлена правильно.
7	Выставляется обучающемуся, если работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены отдельные ошибки в оформлении работы.
5	Выставляется обучающемуся, если в работе студент проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более

	2 ошибок в содержании проблемы, оформлении работы.
2	Выставляется обучающемуся, если работа представляет собой пересказанный или полностью заимствованный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.

## ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

1. Понятие аудита персонала. Субъекты и объект кадрового аудита.
2. Цели и задачи кадрового аудита.
3. Место аудита персонала в системе управления организацией. Уровни кадрового консалтинга и аудита.
4. Принципы и методы проведения кадрового аудита.
5. Аудит кадрового потенциала организации.
6. Функции системы управления персоналом организации с точки зрения кадрового консалтинга и аудита.
7. Направления анализа экономической эффективности деятельности по управлению персоналом в организации.
8. Этапы проведения аудита персонала. Их характеристики и особенности.
9. Понятие кадрового консалтинга. Субъекты и объект кадрового консалтинга.
10. Цели и задачи объект кадрового консалтинга.
11. Принципы и методы проведения кадрового консалтинга.
12. Психологические, экономические и управленческие технологии и подходы к проведению кадрового консалтинга.
13. Виды аудиторской информации.
14. Требования к аудиторской информации.
15. Методы получения и источники информации для оценки системы управления персоналом в организации.
16. Локальные НПА организации регламентирующие проведение кадрового аудита.
17. Виды рисков связанных с оценкой эффективности системы управления человеческими ресурсами организации.
18. Методы снижения рисков, возникающих при проведении кадрового аудита.
19. Структура аудиторского заключения по результатам проведения кадрового аудита.
20. Требования к составлению итоговой части аудиторского заключения.
21. Подходы к анализу показателей кадрового аудита. Примеры расчета показателей, используемых для оценки эффективности системы управления персоналом.
22. Методы анализа социально-психологического климата в организации.
23. Механизмы улучшения социально-психологического климата в организации

## ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ (С ОЦЕНКОЙ) ПО РАЗДЕЛАМ (ТЕМАМ) ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Содержание оценочного средства (вопрос к зачету, практические задания, ситуационные задачи и.т.д)	Индекс оцениваемой компетенции или ее элементов
Вопрос к зачету с оценкой		
<b>Раздел 1. Теоретические основы консалтинговой деятельности</b> <b>Тема 1.1. Предмет, методология и понятийный аппарат курса</b>		
1	Предмет, методы и задачи кадрового консалтинга	ПК-1.4 3-1

2	Консалтинговые услуги, предлагаемые отечественными и зарубежными фирмами	ПК-4.1 3-1 ПК-4.2 У-1
3	История развития кадрового консалтинга	ПК-1.4 У-1
<b>Раздел 1. Теоретические основы консалтинговой деятельности</b>		
<b>Тема 1.2. История зарождения и становления консалтинговых услуг</b>		
4	Кадровый консалтинг: предпосылки и современное состояние	ПК-1.4 3-1
5	Виды консалтинговых услуг	ПК-4.2 У-1
6	Консалтинговые услуги, предлагаемые отечественными и зарубежными фирмами	ПК-4.1 У-1
7	Консалтинг в области кадровой политики	ПК-1.4 У-1
<b>Раздел 1. Теоретические основы консалтинговой деятельности</b>		
<b>Тема 1.3. Профессиональные объединения консультантов</b>		
8	Консалтинговые услуги, предлагаемые отечественными и зарубежными фирмами	ПК-4.2 У-2
9	Деятельность специалиста по кадровому консалтингу	ПК-1.4 У-1 ПК-4.1 У-1
10	Основные задачи кадрового консалтинга	ПК-1.4 3-1
11	Содержание консалтинговой услуги «рекрутмент»	ПК-4.2 В-2
<b>Раздел 1. Теоретические основы консалтинговой деятельности</b>		
<b>Тема 1.4. Консалтинговый сервис и рынок консалтинговых услуг</b>		
12	Основные этапы процесса рекрутинга	ПК-4.1 3-1
13	Организация социально-культурного сервиса и туризма	ПК-4.2 3-1
14	Услуги по организации социально-культурного сервиса и туризма	ПК-1.4 У-1
15	Значение современных информационных технологий в повышении качества консалтинговых услуг	ПК-4.1 В-1 ПК-4.2 3-1
16	Основные этапы процесса рекрутинга	ПК-4.1 У-3
<b>Раздел 1. Теоретические основы консалтинговой деятельности</b>		
<b>Тема 1.5. Основные черты, которыми должен обладать консультант. Внешние и внутренние консультанты. Этапы консультационной работы</b>		
17	Кадровый консалтинг на туристических предприятиях.	ПК-4.2 3-1
18	Услуги предлагаемые отечественным консультантам в организациях социально-культурного сервиса и туризма	ПК-1.4 3-1 ПК-4.2 3-1
19	Понятие планирования человеческих ресурсов.	ПК-1 3-2
20	Подбор персонала.	ПК-4.1 У-1
21	Кадровый консалтинг на туристических предприятиях.	ПК-4.2 У-1
<b>Раздел 2. Кадровый консалтинг в системе управления</b>		
<b>Тема 2.1. Кадровый консалтинг как инструмент системы управления персоналом и как форма развития персонала</b>		
22	Увольнение персонала	ПК-1.4 У-1
23	Методы планирования: экстраполяция, экспертные оценки, компьютерные модели	ПК-4.2 У-1
24	Профессиональный внутренний и внешний консультант	ПК-4.1 3-1
25	Кадровое консультирование как технология управления человеческими ресурсами организации	ПК-4.2 В-2

	Корпоративная культура: определение, этапы создания	ПК-1.4 У-1 ПК-4.1 У-1
<b>Раздел 2. Кадровый консалтинг в системе управления</b>		
<b>Тема 2.2. Кадровый консалтинг как инструмент системы управления персоналом и как форма развития персонала</b>		
26	Содержание и принципы кадрового консультирования	ПК-1.4 З-3
27	Должностные инструкции: цели создания, основные требования к составлению	ПК-4.1 У-3
28	Комплектование штатов и подбор персонала	ПК-4.2 У-1
29	Подбор персонала высшего управленческого звена	
30	Система оплаты труда: основные принципы и этапы построения	ПК-1.4 З-1
<b>Раздел 3. Кадровое консультирование и управление организацией</b>		
<b>Тема 3.1. Основные понятия консалтинга. Методологические основы консалтингового сервиса</b>		
31	Главные качества руководителя при подборе управленческих кадров	ПК-4.1 В-1
32	Информационное обеспечение процессов: подбора и оценки управленческих кадров.	ПК-4.1 У-1
33	Адаптация новых сотрудников. Создание и реализация программы адаптации.	ПК-1.4 З-1
34	Роль консалтинговых служб в оценке персонала	ПК-4.2 У-2
	Мотивация персонала: модель индивидуальной и групповой мотивации.	ПК-4.1 В-1
<b>Раздел 3. Кадровое консультирование и управление организацией</b>		
<b>Тема 3.2. Деятельность ведущих мировых и отечественных консалтинговых компаний</b>		
35	Профессиональное развитие персонала организации	ПК-1.4 З-1
36	Отечественные и зарубежные подходы к проблеме профессионального развития.	ПК-4.2 В-1
37	Профессиональное обучение как часть профессионального развития.	ПК-4.1 З-1
38	Основных направления в обучении персонала.	ПК-4.1 У-1
39	Профессиональное развитие персонала организации	ПК-4.2 З-3
40	Кадровое делопроизводство: состав кадровой документации, движение кадров.	ПК-4.1 У-1
<b>Раздел 4 .Формирование и становление кадрового консалтинга</b>		
<b>Тема 4.1.Понятия консультирование, консалтинг»</b>		
41	Безопасность: оценка надежности персонала и партнеров, технология хранения коммерческой тайны	ПК-1.4 З-2
42	Командообразование. Создание сплоченных команд	ПК-1.4 У-1
43	Командообразование как технология формирования управленческого потенциала организации	ПК-4.2 В-2
44	Становление группы, как сплоченной команды	ПК-1.4 У-1
45	Основные этапы образования команд	ПК-1.4 У-2
<b>Раздел 4 .Формирование и становление кадрового консалтинга</b>		
<b>Тема 4.2.Кадровый консалтинг в организации</b>		

46	Элементы корпоративного исследования в консалтинге	ПК-4.1 3-1
47	Группы аудиторов и их роль	ПК-4.1 У-1
48	Классификаций кадровых исследований	ПК-4.2 3-3
<b>Раздел 4 .Формирование и становление кадрового консалтинга</b>		
<b>Тема 4.3.Методологические основы постановки кадрового консалтинга в организации</b>		
49	Методы постановки кадрового консалтинга	ПК-4.2 У-1
50	Анализ трудовой среды организации	ПК-4.1 3-1
51	Кадровый консалтинг и аудит	ПК-4.2 В-2

**РЕЦЕНЗИЯ**  
**на РАБОЧУЮ ПРОГРАММУ И ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**Б1.В.16 «Кадровый консалтинг»**

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом  
Профиль «Управление персоналом организации и государственной службы»  
Составитель: Петенко А.В., канд. экон. наук, доцент  
Кафедра управления персоналом и экономики труда

Представленные на рецензию рабочая программа и фонд оценочных средств дисциплины «Кадровый консалтинг» разработаны в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955).

Рабочая программа дисциплины содержит требования к уровню подготовки бакалавров по приобретению теоретических знаний и практических навыков, которые предъявляются к обучающимся данного направления подготовки в ходе изучения учебной дисциплины.

В рабочей программе сформулированы цели и задачи освоения дисциплины.

В разделе «Место дисциплины в структуре образовательной программы» указаны требования к предварительной подготовке обучающихся, а также последующие дисциплины, для которых изучение данной будет необходимым.

В рабочей программе прописаны компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины.

Раздел «Структура и содержание дисциплины» содержит тематическое и почасовое распределение изучаемого материала по видам занятий, а также часы на самостоятельную работу.

В разделе «Фонд оценочных средств» указаны оценочные средства для текущего контроля и промежуточной аттестации обучающегося (фонд оценочных средств представлен отдельным элементом УМКД).

Компетенции по дисциплине, указанные в рабочей программе, полностью соответствуют учебному плану и матрице компетенций.

В рабочей программе дисциплины представлен также перечень материально-технического обеспечения для осуществления всех видов занятий, предусмотренных учебным планом.

Рабочая программа дисциплины имеет логически завершённую структуру, включает в себя все необходимые и приобретаемые в процессе изучения навыки и умения.

Учебно-методическое обеспечение дисциплины представлено в программе перечнем основной и дополнительной литературы, методических материалов, библиотечно-информационных ресурсов, что является достаточным для успешного освоения дисциплины.

Таким образом, рабочая программа и фонд оценочных средств дисциплины «Кадровый консалтинг» соответствует всем требованиям к реализации программы и могут быть рекомендованы к использованию в учебном процессе.

Рецензент:  
Доцент кафедры управления  
персоналом и экономики труда,  
канд. гос. упр., доцент



А.М. Стадник