

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Волгоградский институт управления - филиал РАНХиГС

Факультет государственного и муниципального управления

(наименование структурного подразделения (института/факультета/филиала))

Кафедра корпоративного управления

(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА

решением кафедры
корпоративного управления
Протокол от «28» августа 2018 г. № 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ОД.8 КАДРОВЫЙ КОНСАЛТИНГ

(индекс и наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом)

по направлению подготовки

38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриат)

(код и наименование направления подготовки (специальности))

Стратегическое и операционное управление персоналом организации

(направленность(и) (профиль (и)/специализация(ии))

Бакалавр

квалификация

очная

форма(ы) обучения

Год набора - 2019

Волгоград, 2018 г.

Автор(ы)-составитель(и):

канд. пед. наук, доцент кафедры корпоративного управления Калинин А.С.

(ученая степень и(или) ученое звание, должность) (наименование кафедры) (Ф.И.О.)

ассистент кафедры корпоративного управления Чумак Н.А.

(ученая степень и(или) ученое звание, должность) (наименование кафедры) (Ф.И.О.)

Заведующий кафедрой корпоративного управления Огарков А.А.

(ученая степень и(или) ученое звание, должность) (наименование кафедры) (Ф.И.О.)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы	5
3. Содержание и структура дисциплины (модуля)	6
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств по дисциплине	8
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	26
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	30
6.1. Основная литература	30
6.2. Дополнительная литература	30
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы	30
6.4. Интернет-ресурсы	30
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	30

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

Дисциплина Б1.В.ОД.8 «Кадровый консалтинг»

1.1. обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-3	знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владение методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике	ПК-3.1.2.2	Способность применять знания основных принципов и положений разработки и внедрения программ подбора, отбора, найма, расстановки и оценки персонала организации
ПК-20	умение оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала	ПК-20.2.1.1	Способность применять знания основных принципов и положений аттестации и текущей деловой оценки персонала организации труда
ПК-26	Знание основ проведения аудита и контроллинга персонала и умение применять их на практике, владение важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	ПК-26.1	Способность применять знания основных принципов и положений проведения аудита и контроллинга персонала, экономического и статистического анализа трудовых показателей, бюджетирования затрат на персонал

1.1. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Достижение определенного уровня культуры мышления и владения навыками восприятия, обобщения и экономического анализа информации, а также обеспечения	ПК-3.1.2.2	На уровне знаний: Должность, процедура подбора и отбора персонала, найм персонала, расстановка персонала, деловая оценка персонала, критерии подбора и отбора персонала, требования к должности, критерии деловой оценки персонала, методы деловой оценки персонала
		На уровне умений: Разработка и внедрение требований к должности,

эффективного функционирования системы управления персоналом (Приказ Минтруда России от 06.10.2015 N 691н "Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»)		разработка и внедрение программ и процедур подбора и отбора персонала
		На уровне навыков: Составление программ деловой оценки персонала.
Достижение определенного уровня операционного управления персоналом и подразделением организации (Приказ Минтруда России от 06.10.2015 N 691н "Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»)	ПК-20.2.1.1	На уровне знаний: Систематическое владение навыками текущей деловой оценки персонала, аттестация персонала.
		На уровне умений: Навыки текущей деловой оценки персонала, аттестации персонала.
		На уровне навыков: Разработка и внедрение программ аттестации и текущей деловой оценки персонала, разработка практических рекомендаций в виде проекта организационных изменений.
	ПК-26.1	На уровне знаний: Аудит персонала, контроллинг персонала, экономический анализ трудовых показателей, статистический анализ трудовых показателей, методы экономического анализа трудовых показателей, методы статистического анализа трудовых показателей, бюджет расходов на персонал, бюджетирование затрат на персонал, методы бюджетирования затрат на персонал.
		На уровне умений: Диагностика текущего состояния и кадрового потенциала организации, проведение экономического и статистического анализа трудовых показателей, разработка бюджета расходов на персонал
		На уровне навыков: Разработка программы кадрового аудита персонала организации на основе изученного теоретического материала

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Учебная дисциплина Б1.В.ОД.8 «Кадровый консалтинг» принадлежит к блоку обязательных дисциплин вариативной части. В соответствии с учебным планом, по очной форме обучения дисциплина осваивается в 6 семестре, общая трудоемкость дисциплины в зачетных единицах составляет 4 ЗЕ (144 часа).

Освоение дисциплины опирается на минимально необходимый объем теоретических знаний в области управления персоналом, экономики, психологии, философии, социологии, политологии, юриспруденции, документоведения, а также на приобретенные ранее умения и навыки в экономической теории, социологии организации, управления человеческими ресурсами. Знания и навыки, получаемые студентами в результате изучения дисциплины, необходимы для работы с трудовыми коллективами различных организационно-правовых форм, управленческими процессами и функциями, для эффективного принятия управленческих решений, осуществления контрольно-надзорных функций, формирования результативных систем трудовой мотивации.

По очной форме обучения количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) – 54 часа, на самостоятельную работу обучающихся – 54 часов, на контроль – 36 часов.

Форма промежуточной аттестации по очной форме обучения в соответствии с учебным планом – экзамен.

3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости ⁴ , промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Тема 1	Теоретические основы консалтинговой деятельности.	12	4	-	2	6	2	О
Тема 2	История, современное состояние и перспективы развития консалтинга.	10	4	-	2	4	4	О
Тема 3	Методологические основы консалтинга.	14	4	-	2	8	6	О
Тема 4	Прикладные аспекты внутреннего консалтинга в области кадровой политики.	18	6	-	4	8	6	О
Тема 5	Консалтинговый сервис и особенности его осуществления.	20	6	-	2	12	6	О
Тема 6	Коммуникации в ходе консультационного процесса.	22	6	-	4	12	6	О
Тема 7	Профессионально важные качества консультанта.	12	6	-	2	4	6	О, Т
Промежуточная аттестация								Экзамен в форме устного опроса
Всего:		144	36		18	54	36	

Примечание: 4 – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), диспут (Д) и др.

Самостоятельная работа студентов по дисциплине Б1.В.ОД.8 «Кадровый консалтинг» включает следующие виды работ:

№ п/п	Тема	Вопросы, выносимые на СРС	Очная форма	Заочная форма
1	2	3	4	5
1.	Теоретические основы консалтинговой деятельности.	Спектр задач кадрового консалтинга.	О	-
2.	История, современное состояние и перспективы развития консалтинга.	Развитие кадрового консалтинга во взаимосвязи с наукой управления персоналом.	О	-
3.	Методологические основы консалтинга.	Стадии процесса консультирования: предпроектная, проектная и послепроектная.	О	-
4.	Прикладные аспекты внутреннего консалтинга в области кадровой политики.	Обучение и развитие персонала.	О	-
5.	Консалтинговый сервис и особенности его осуществления.	Психологические проблемы взаимоотношений в системе «консультант-клиент»..	О	-
6.	Коммуникации в ходе консультационного процесса.	Специальные принципы организации консалтингового сервиса: системность, коммуникация, независимость.	О	-
7.	Профессионально важные качества консультанта.	Коммуникативная компетентность консультанта.	О	-

Содержание дисциплины

ТЕМА 1. Теоретические основы консалтинговой деятельности

Предмет, методология и понятийный аппарат курса. Классификация видов консалтинга. Спектр задач кадрового консалтинга. Принципы кадрового консалтинга.

ТЕМА 2. История, современное состояние и перспективы развития консалтинга

История зарождения и становления консалтинговых услуг. Структура услуг в современном консалтинге и тенденции его развития. Развитие кадрового консалтинга во взаимосвязи с наукой

управления персоналом. Становление кадрового консультирования в России. Профессиональные объединения консультантов.

ТЕМА 3. Методологические основы консалтинга

Консалтинговый процесс. Подходы К. Макхема, В.И., Алешникова, Г.И. Маринко А.П. Посадского к определению стадий консультирования. Стадии процесса консультирования: предпроектная, проектная и послепроектная. Оформление отчета и анализ результатов работы как основные составляющие послепро-ектной стадии консалтингового процесса. Коучинг как разновидность консультирования.

ТЕМА 4. Прикладные аспекты внутреннего консалтинга в области кадровой политики

Подбор персонала. Адаптация новых сотрудников. Оценка персонала. Обучение и развитие персонала. Мотивация персонала. Корпоративная культура. Трудовое право.

ТЕМА 5. Консалтинговый сервис и особенности его осуществления

Общие принципы организации консалтингового сервиса: научность, конкретность, гласность, целенаправленность, правомерность, оперативность, неотвратимость ответственности, результативность. Специальные принципы организации консалтингового сервиса: системность, коммуникация, независимость. Консалтинговый сервис и рынок консалтинговых услуг. Типология консультационных организаций.

ТЕМА 6. Коммуникации в ходе консультационного процесса

Принципы организации отношений между клиентом и консультантом. Взаимодействие «консультант-клиент». Поведенческие роли консультанта. Психологические проблемы взаимоотношений в системе «консультант-клиент».

ТЕМА 7. Профессионально важные качества консультанта

Профессиональный кодекс консультанта. Коммуникативная компетентность консультанта. Этическая составляющая в деятельности консультанта.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ОД.8 «Кадровый консалтинг» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Методы текущего контроля успеваемости
Очная форма		
Тема 1	Теоретические основы консалтинговой деятельности.	Устный опрос
Тема 2	История, современное состояние и перспективы развития консалтинга.	Устный опрос
Тема 3	Методологические основы консалтинга.	Устный опрос
Тема 4	Прикладные аспекты внутреннего консалтинга в области кадровой политики.	Устный опрос
Тема 5	Консалтинговый сервис и особенности его осуществления.	Устный опрос
Тема 6	Коммуникации в ходе консультационного процесса.	Устный опрос
Тема 7	Профессионально важные качества консультанта.	Устный опрос, письменное тестирование

4.1.2. Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена методом устного опроса по перечню примерных вопросов из п.4.3

К сдаче экзамена по дисциплине допускаются студенты, получившие не меньше 60 баллов при текущей аттестации. При подготовке к экзамену студент внимательно просматривает вопросы, предусмотренные рабочей программой, и знакомится с рекомендованной основной литературой. Основой для сдачи зачета студентом является изучение конспектов обзорных лекций, прослушанных в течение семестра, информация, полученная в результате самостоятельной работы, и практические навыки, освоенные при решении задач в течение семестра.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

Типовые оценочные материалы по теме 1: Теоретические основы консалтинговой деятельности.

Вопросы для устного опроса

1. Концепция кадрового консультирования как средства развития организации (Т.Ю. Базаров).
2. Кадровый консалтинг как структурный элемент управленческого консалтинга.

Типовые оценочные материалы по теме 2: История, современное состояние, перспективы развития консалтинга.

Вопросы для устного опроса

1. Современное состояние и особенности мирового рынка консалтинговых услуг.
2. Особенности структуры кадрового консалтинга в России.
3. Тенденции и перспективы развития отечественного рынка консалтинговых услуг.

Типовые оценочные материалы по теме 3: Методологические основы консалтинга.

Вопросы для устного опроса

1. Основные составляющие предпроектной стадии консалтингового процесса: выбор клиента, заключение договора.
2. Проектная стадия консалтингового процесса: диагностика, методы ее осуществления, оформление результатов диагностики; разработка и внедрение решений.
3. Послепроектная стадия: оформление отчета, анализ результатов работы.

Типовые оценочные материалы по теме 4: Прикладные аспекты консалтинга в области кадровой политики.

Вопросы для устного опроса

1. Должностные инструкции: цели создания, основные требования к составлению.
2. Система оплаты труда: основные принципы и этапы построения, традиционные и нетрадиционные системы стимулирования.
3. Кадровое делопроизводство: состав кадровой документации, движение кадров.

Типовые оценочные материалы по теме 5: Консалтинговый сервис и особенности его осуществления.

Вопросы для устного опроса

1. Маркетинг услуг в области кадрового консалтинга.
2. Структура услуг в современном консалтинге и тенденции его развития.
3. Методы изучения рынка кадрового консалтинга.
Способы продвижения консалтинговых услуг.

Типовые оценочные материалы по теме 6: Коммуникации в ходе консультационного процесса.

Вопросы для устного опроса

1. Методы воздействия на клиента.
2. Мотивация консультанта.

Типовые оценочные материалы по теме 7: Профессионально важные качества консультанта.

Вопросы для устного опроса

1. Ассоциации консультантов: понятие, принципы работы, направления развития.
2. Репутационная и имиджевая составляющая профессионализма консультанта.
3. Коммуникативная компетентность консультанта.

Типовые оценочные материалы по теме 1 самостоятельной работы: Теоретические основы консалтинговой деятельности.

Вопросы для устного опроса

1. Ценообразование на консалтинговые услуги.

Типовые оценочные материалы по теме 2 самостоятельной работы: История, современное состояние, перспективы развития консалтинга.

Вопросы для устного опроса

1. Деятельность ведущих мировых и отечественных консалтинговых компаний.

Типовые оценочные материалы по теме 3 самостоятельной работы: Методологические основы консалтинга.

Вопросы для устного опроса

1. Алгоритм консультационного процесса.

**Типовые оценочные материалы по теме 4 самостоятельной работы:
Прикладные аспекты консалтинга в области кадровой политики.**

Вопросы для устного опроса

1. Безопасность: оценка надежности персонала и партнеров, технология хранения коммерческой тайны.

**Типовые оценочные материалы по теме 5 самостоятельной работы:
Консалтинговый сервис и особенности его осуществления.**

Вопросы для устного опроса

1. Особенности рекламы консалтинговых услуг.

**Типовые оценочные материалы по теме 6 самостоятельной работы:
Коммуникации в ходе консультационного процесса.**

Вопросы для устного опроса

1. Секреты успешного общения.

**Типовые оценочные материалы по теме 7 самостоятельной работы:
Профессионально важные качества консультанта.**

Вопросы для устного опроса

1. Этическая составляющая в деятельности консультанта.

Тест к I рейтинговому срезу

На проверку знаний

1. «Золотой век» консалтинга приходится на:

- А. 30-40-е годы 20 века;
- Б. 50-60-е годы 20 века;
- В. 60-70-е годы 20 века;
- Г. 70-80-е годы 20 века

2. Совокупность методов управления персоналом, ориентированных на оценку и совершенствование «человеческого ресурса» организации (Т.Ю. Базаров)

- А. Технологии управления человеческими ресурсами;
- Б. Технологии кадрового консультирования;
- В. Технологии оценки персонала;
- Г. Технологии аттестации персонала

3. В странах Центральной и Восточной Европы и в республиках бывшего СССР консалтинг как деятельность независимых фирм возник в:

- А. 1970-х;
- Б. 1950-х
- В. 1980-х;
- Г. 1990-х

4. Консультирование, возникшее во второй половине XIX века, которое концентрировалось на вопросах производительности и эффективности работы фабрик, рациональной организации труда и снижении издержек производства

- А. Тейлоризм;
- Б. Организация производства;
- В. Стратегическое консультирование;
- Г. Оперативное консультирование.

5. Стадия формирования консультационного рынка, когда наблюдается пассивный спрос на консультационные услуги

- А. Фетишизированный рынок
- Б. Избирательный спрос
- В. Комплексный спрос
- Г. Отчужденный рынок

На проверку умений

6. Стадия формирования консультационного рынка, когда наблюдается спрос на те консультационные услуги, которые «на слуху»

- А. Фетишизированный рынок
- Б. Избирательный спрос
- В. Комплексный спрос
- Г. Квалифицированный спрос

7. Стадия формирования консультационного рынка, когда наблюдается привыкание клиента к большому разнообразию консультационных продуктов и для него возникает проблема выбора

- А. Фетишизированный рынок
- Б. Избирательный спрос
- В. Комплексный спрос
- Г. Квалифицированный спрос

На проверку владений

8. Стадия формирования консультационного рынка, когда для клиента интерес представляет не какой-то один консультационный продукт или услуга, сколько весь опыт консультанта, знания, глубина мышления

- А. Фетишизированный рынок
- Б. Избирательный спрос
- В. Комплексный спрос
- Г. Квалифицированный спрос

9. Стадия формирования консультационного рынка, когда клиента понимает, чего нужно ждать от консультанта, а чего от него ожидать не следует

- А. Фетишизированный рынок
- Б. Избирательный спрос
- В. Комплексный спрос
- Г. Квалифицированный спрос

10. Консультирование, в ходе которого консультант проводит экспертизу актуального состояния профессионально-кадрового потенциала организации и предлагает конкретные

решения кадровых проблем

- А. По процессу;
- Б. По ресурсам;
- В. По задачам;
- Г. По проблемам

Ключ к тесту: 1Б; 2А; 3В; 4А; 5Г; 6А; 7Б; 8В; 9Г; 10Б

Тест ко II рейтинговому срезу

На проверку знаний

1. Консультирование, в ходе которого консультант организует процесс решения профессионально-кадровых проблем и обучает работников организации их самостоятельному решению

- А. По процессу;
- Б. По ресурсам;
- В. По задачам;
- Г. По проблемам.

2. Заказ на консультирование, в основе которого лежит потребность клиента овладеть способами и средствами решения проблемы

- А. Заказ-задача;
- Б. Заказ-проблема;
- В. Заказ-заявка;
- Г. Заказ-процесс.

3. Заказ на консультирование, в основе которого лежит потребность клиента решить задачу.

- А. Заказ-задача;
- Б. Заказ-проблема;
- В. Заказ-заявка;
- Г. Заказ-процесс.

4. По мнению К.Макхема консультирование включает такие этапы работы:

- А. Препроектный-проектный-послепроектный этапы
- Б. Подготовка-исполнение-завершение
 - В. Аналитический-программирующий этапы
 - Г. Подготовительный-исполнительный-завершающий

5. По мнению А.П. Посадского консультирование включает такие этапы работы:

- А. Препроектный-проектный-послепроектный этапы
- Б. Подготовка-исполнение-завершение
- В. Аналитический-программирующий этапы
- Г. Подготовительный- исполнительный-завершающий

6. Отношения «консультант-клиент» в кадровом консультировании всегда

- А. Формализованы
- Б. Персонализированы
- В. Взаимозависимы

Г. Дружественны

7. Реально возникающая система отношений между консультантом и клиентом, в которой четко определены места и роли высшего руководства, а также тех, кто в первую очередь будет отвечать за реализацию принятых решений, и тех, кого эти изменения коснутся непосредственно.

- А. Система межличностных отношений
- Б. Система клиента
- В. Система консультанта
- Г. Система консультант-клиент

8. В России обучение и сертификация консультантов проводится в рамках проекта “улучшение качества консалтинговой профессии в России” Ассоциацией консультантов по экономике и управлению (АКЭУ) совместно с:

- А. Голландской ассоциацией (ROA)
- Б. Финляндской ассоциацией (FOA)
- В. Американской ассоциацией (AOA)
- Г. Китайской ассоциацией (ChOA)

9. Двумя основными международными объединениями консалтинговых фирм являются:

- А. Ассоциация менеджмент-консалтинговых фирм и Европейская федерация ассоциаций консультантов по экономике и управлению
- Б. Ассоциация менеджмент-консалтинговых фирм и Еврейская федерация ассоциаций консультантов по экономике и управлению
- В. Ассоциация менеджмент-консалтинговых фирм и Американская федерация ассоциаций консультантов по экономике и управлению
- Г. Ассоциация менеджмент-консалтинговых фирм и Южнокорейская федерация ассоциаций консультантов по экономике и управлению

10. Договор, по которому клиент приглашает консультанта 1-3 раза в месяц в свою организацию, где он принимает участие в совещаниях, дает индивидуальные консультации, проводит учебные занятия и т.п., — это договор ...

- А. Периодический
- Б. Регулярный
- В. Продолжающийся (абонементный)
- Г. Частичный

Ключ к тесту: 1А; 2Б; 3А; 4Б; 5А; 6А; 7Г; 8А; 9А; 10В

ИТОГОВЫЙ ТЕСТ ПО КУРСУ «КАДРОВЫЙ КОНСАЛТИНГ»

1. «Золотой век» консалтинга приходится на:

- А. 30-40-е годы 20 века;
- Б. 50-60-е годы 20 века;
- В. 60-70-е годы 20 века;
- Г. 70-80-е годы 20 века

2. Совокупность методов управления персоналом, ориентированных на оценку и совершенствование «человеческого ресурса» организации (Т.Ю. Базаров)

- А. Технологии управления человеческими ресурсами;

- Б. Технологии кадрового консультирования;
- В. Технологии оценки персонала;
- Г. Технологии аттестации персонала

3. В странах Центральной и Восточной Европы и в республиках бывшего СССР консалтинг как деятельность независимых фирм возник в:

- А. 1970-х;
- Б. 1950-х
- В. 1980-х;
- Г. 1990-х

4. Консультирование, возникшее во второй половине XIX века, которое концентрировалось на вопросах производительности и эффективности работы фабрик, рациональной организации труда и снижении издержек производства

- А. Тейлоризм;
- Б. Организация производства;
- В. Стратегическое консультирование;
- Г. Оперативное консультирование.

5. Стадия формирования консультационного рынка, когда наблюдается пассивный спрос на консультационные услуги

- А. Фетишизированный рынок
- Б. Избирательный спрос
- В. Комплексный спрос
- Г. Отчужденный рынок

6. Стадия формирования консультационного рынка, когда наблюдается спрос на те консультационные услуги, которые «на слуху»

- А. Фетишизированный рынок
- Б. Избирательный спрос
- В. Комплексный спрос
- Г. Квалифицированный спрос

7. Стадия формирования консультационного рынка, когда наблюдается привыкание клиента к большому разнообразию консультационных продуктов и для него возникает проблема выбора

- А. Фетишизированный рынок
- Б. Избирательный спрос
- В. Комплексный спрос
- Г. Квалифицированный спрос

8. Стадия формирования консультационного рынка, когда для клиента интерес представляет не какой-то один консультационный продукт или услуга, сколько весь опыт консультанта, знания, глубина мышления

- А. Фетишизированный рынок
- Б. Избирательный спрос
- В. Комплексный спрос
- Г. Квалифицированный спрос

9. Стадия формирования консультационного рынка, когда клиента понимает, чего нужно ждать от консультанта, а чего от него ожидать не следует

- А. Фетишизированный рынок
- Б. Избирательный спрос
- В. Комплексный спрос
- Г. Квалифицированный спрос

10. Консультирование, в ходе которого консультант проводит экспертизу актуального состояния профессионально-кадрового потенциала организации и предлагает конкретные решения кадровых проблем

- А. По процессу;
- Б. По ресурсам;
- В. По задачам;
- Г. По проблемам.

11. Консультирование, в ходе которого консультант организует процесс решения профессионально-кадровых проблем и обучает работников организации их самостоятельному решению

- А. По процессу;
- Б. По ресурсам;
- В. По задачам;
- Г. По проблемам.

12. Заказ на консультирование, в основе которого лежит потребность клиента овладеть способами и средствами решения проблемы

- А. Заказ-задача;
- Б. Заказ-проблема;
- В. Заказ-заявка;
- Г. Заказ-процесс.

13. Заказ на консультирование, в основе которого лежит потребность клиента решить задачу.

- А. Заказ-задача;
- Б. Заказ-проблема;
- В. Заказ-заявка;
- Г. Заказ-процесс.

14. По мнению К.Макхема консультирование включает такие этапы работы:

- А. Препроектный-проектный-послепроектный этапы
- Б. Подготовка-исполнение-завершение
- В. Аналитический-программирующий этапы
- Г. Подготовительный-исполнительный-завершающий

15. По мнению А.П. Посадского консультирование включает такие этапы работы:

- А. Препроектный-проектный-послепроектный этапы
- Б. Подготовка-исполнение-завершение
- В. Аналитический-программирующий этапы
- Г. Подготовительный- исполнительный-завершающий

16. Отношения «консультант-клиент» в кадровом консультировании всегда

- А. Формализованы
- Б. Персонализированы
- В. Взаимозависимы
- Г. Дружественны

17. Реально возникающая система отношений между консультантом и клиентом, в которой четко определены места и роли высшего руководства, а также тех, кто в первую очередь будет отвечать за реализацию принятых решений, и тех, кого эти изменения коснутся непосредственно.

- А. Система межличностных отношений
- Б. Система клиента
- В. Система консультанта
- Г. Система консультант-клиент

18. В России обучение и сертификация консультантов проводится в рамках проекта “улучшение качества консалтинговой профессии в России” Ассоциацией консультантов по экономике и управлению (АКЭУ) совместно с:

- А. Голландской ассоциацией (ROA)
- Б. Финляндской ассоциацией (FOA)
- В. Американской ассоциацией (AOA)
- Г. Китайской ассоциацией (ChOA)

19. Двумя основными международными объединениями консалтинговых фирм являются:

- А. Ассоциация менеджмент-консалтинговых фирм и Европейская федерация ассоциаций консультантов по экономике и управлению
- Б. Ассоциация менеджмент-консалтинговых фирм и Еврейская федерация ассоциаций консультантов по экономике и управлению
- В. Ассоциация менеджмент-консалтинговых фирм и Американская федерация ассоциаций консультантов по экономике и управлению
- Г. Ассоциация менеджмент-консалтинговых фирм и Южнокорейская федерация ассоциаций консультантов по экономике и управлению

20. Договор, по которому клиент приглашает консультанта 1-3 раза в месяц в свою организацию, где он принимает участие в совещаниях, дает индивидуальные консультации, проводит учебные занятия и т.п., — это договор ...

- А. Периодический
- Б. Регулярный
- В. Продолжающийся (абонементный)
- Г. Частичный

21. Документ, включающий следующие разделы: технический, по укомплектованию штата, по квалификации консультанта, финансовый, необходимый для согласования с клиентом мероприятий по решению проблем в организации, — это:

- А. Технический документ
- Б. Предложения клиенту
- В. Финансовый документ
- Г. Коммерческое предложение

22. Заработная плата консультанта составляет от суммы, поступающей в оплату услуг (валовой суммы):

- А. 20%

- Б. 30%
- В. 40%
- Г. 50%

23. Изучить проблему, стоящую перед клиентом, детально и глубоко, выявить факторы и силы, влияющие на данную проблему, и подготовить всю необходимую информацию для решения искомой проблемы, — цель:

- А. Завершающего этапа
- Б. Диагностики
- В. Этапа заключения договора
- Г. Подготовки предложения клиенту

24. Консультирование производителей, продавцов и покупателей по широкому кругу вопросов экономики, финансов, внешнеэкономических связей, создания и регистрации фирм, исследования и прогнозирования рынка товаров и услуг, инноваций называется:

- А. Аудитом
- Б. Бенчмаркингом
- В. Консалтингом
- Г. Аутплейсментом

25. Ответ консультанта на конкретный вопрос руководителя организации оформляется договором на консультацию

- А. Разовую
- Б. Случайную
- В. Единичную
- Г. Специализированную

26. Первая консультантская фирма современного типа “Служба деловых исследований” создана в:

- А. 1914 г.
- Б. 1925 г.
- В. 1934 г.
- Г. 1910 г.

27. Роли консультанта и клиента в ходе выполнения задания меняться:

- А. Не могут ни при каких обстоятельствах
- Б. Могут
- В. Могут, по желанию заказчика в любой момент
- Г. Не могут только на стадии диагностики

28. Требованием при профессиональной сертификации, установленным Международным советом консалтинговых институтов, является опыт управленческого консультирования не менее

- А. 1-го года
- Б. 2-х лет
- В. 3-х лет
- Г. 4-х лет

29. Требованием для профессиональной сертификации, установленным Международным советом консалтинговых институтов, является наличие рекомендаций

- А. Двух действительных членов
- Б. Двух членов, независимо от их членства в Совете
- В. Одного действительного члена
- Г. Трех действительных членов

30. Фаза диагностики включает:

- А. Анализ и синтез данных
- Б. Корректировку предложений
- В. Первый контакт с клиентом
- Г. Предложения клиенту относительно задания

31. Фаза внедрения включает:

- А. Анализ и синтез данных
- Б. Корректировку предложений
- В. Первый контакт с клиентом
- Г. Предложения клиенту относительно задания

32. Фаза подготовки включает:

- А. Анализ и синтез данных
- Б. Корректировку предложений
- В. Первый контакт с клиентом
- Г. Разработку предложений

33. Фаза процесса консультирования, включающая оказание консультантом помощи в осуществлении изменений, корректировку предложений и обучение персонала, называется:

- А. Диагностикой
- Б. Завершающей
- В. Планированием действий
- Г. Внедрением

34. Членами Европейской федерации ассоциаций консультантов по экономике и управлению (ФЕАКО) являются:

- А. 25 национальных ассоциаций стран Европы
- Б. 38 национальных ассоциаций стран Европы
- В. 35 национальных ассоциаций стран Европы
- Г. 20 национальных ассоциаций стран Европы

35. Заключение контракта на консультирование происходит на фазе

- А. Подготовки
- Б. Знакомства
- В. Диагностики
- Г. Завершающей

36. Метод сбора информации, основанный на анализе нормативных материалов по совершенствованию управления, бухгалтерской и плановой документации, планов развития, — это:

- А. анализ документации
- Б. Анализ нормативных актов

- В. Контент-анализ
- Г. Метод мозгового штурма

37. Консультирование предполагает:

- А. Оказание интенсивной профессиональной помощи на временной основе;
- Б. Постоянное сотрудничество с клиентом;
- В. Аудит деятельности клиента;
- Г. Управление клиентом

38. К консалтингу следует относиться:

- А. Как к искусству;
- Б. Как к науке;
- В. Как к ремеслу;
- Г. Как к помощи, оказываемой профессионалами.

39. В социально-производственных системах нельзя менять какие-то отдельные элементы, поскольку это может привести к ...

- А. Ухудшению состояния целого
- Б. Разрушению этих элементов
- В. Улучшению состояния целого
- Г. Появлению чего-то нового

40. Взгляд консультанта на организацию, ее окружение, ресурсы, цели, деятельность и достижения должен быть:

- А. Динамичным и всесторонним
- Б. Пассивным и узконаправленным
- В. Отрешенным и незаинтересованным
- Г. Динамичным

Ключ к тесту: 1Б; 2А; 3В; 4А; 5Г; 6А; 7Б; 8В; 9Г; 10Б; 11А; 12Б; 13А; 14Б; 15А; 16А; 17Г; 18А; 19А; 20В; 21Б; 22А; 23Б; 24В; 25А; 26А; 27Б; 28В; 29Б; 30А; 31Б; 32Г; 33Г; 34А; 35А; 36А; 37А; 38Г; 39А; 40А

Шкала оценивания

Устный опрос

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критериями оценивания при проведении устного опроса является демонстрация основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умение применять полученные знания на практике, овладение навыками анализа и систематизации.

При оценивании результатов устного опроса используется следующая шкала оценок:

100% - 90%	Демонстрация знаний основных теоретических положений в полном объеме. Умение применять знания на практике в полной мере. Свободное владение навыками анализа и систематизации в выбранной сфере.
------------	--

89% - 75%	Демонстрация большей части знаний основных теоретических положений. Умение применять знания на практике, допуская при этом незначительные неточности. Владение основными навыками анализа и систематизации в выбранной сфере.
74% - 60%	Демонстрация достаточных знаний основных теоретических положений. Умение применять знания на практике, допуская при этом ошибки. Владение отдельными навыками анализа и систематизации в выбранной сфере.
менее 60%	Демонстрация отсутствия знаний основных теоретических положений. Не умеет применять знания на практике. Не владеет навыками анализа и систематизации в выбранной сфере.

Тестирование

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критерием оценивания при проведении тестирования, является количество верных ответов, которые дал студент на вопросы теста. При расчете количества баллов, полученных студентом по итогам тестирования, используется следующая формула:

$$B = \frac{B}{O} \times 100\% ,$$

где Б – количество баллов, полученных студентом по итогам тестирования;
В – количество верных ответов, данных студентом на вопросы теста;
О – общее количество вопросов в тесте.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-3	знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владение методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на	ПК-3.1.2.2	Способность применять знания основных принципов и положений разработки и внедрения программ подбора, отбора, найма, расстановки и оценки персонала организации

	практике		
ПК-20	умение оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала	ПК-20.2.1.1	Способность применять знания основных принципов и положений аттестации и текущей деловой оценки персонала организации труда
ПК-26	Знание основ проведения аудита и контроллинга персонала и умение применять их на практике, владение важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	ПК-26.1	Способность применять знания основных принципов и положений проведения аудита и контроллинга персонала, экономического и статистического анализа трудовых показателей, бюджетирования затрат на персонал

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК-3.1.2.2 Способность применять знания основных принципов и положений разработки и внедрения программ подбора, отбора,	Знание основных теоретических положений: Должность, процедура подбора и отбора персонала, найм персонала, расстановка персонала, деловая оценка персонала,	Демонстрация знаний основных теоретических положений в полном объеме

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
найма, расстановки и оценки персонала организации	критерии побора и отбора персонала, требования к должности, критерии деловой оценки персонала, методы деловой оценки персонала	
	Разработка и внедрение требований к должности, разработка и внедрение программ и процедур подбора и отбора персонала.	Умение применять знания на практике в полной мере
	Составление программ деловой оценки персонала.	Свободное владение навыками анализа и систематизации в выбранной сфере
ПК-20.2.1.1 Способность применять знания основных принципов и положений аттестации и текущей деловой оценки персонала организации труда	Знание основных теоретических положений: Систематическое владение навыками текущей деловой оценки персонала, аттестация персонала.	Демонстрация знаний основных теоретических положений в полном объеме
	Навыки текущей деловой оценки персонала, аттестации персонала. Разработка и внедрение программ аттестации и текущей деловой оценки персонала, разработка практических рекомендаций в виде проекта	Умение применять знания на практике в полной мере

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
	организационных изменений.	
		Свободное владение навыками анализа и систематизации в выбранной сфере
ПК-26.1 Способность применять знания основных принципов и положений проведения аудита и контроллинга персонала, экономического и статистического анализа трудовых показателей, бюджетирования затрат на персонал	Знание основных теоретических положений: Аудит персонала, контроллинг персонала, экономический анализ трудовых показателей, статистический анализ трудовых показателей, методы экономического анализа трудовых показателей, бюджет расходов на персонал, бюджетирование затрат на персонал, методы бюджетирования затрат на персонал.	Демонстрация знаний основных теоретических положений в полном объеме
	Диагностика текущего состояния и кадрового потенциала организации, проведение экономического и статистического анализа трудовых показателей, разработка бюджета расходов на персонал	Умение применять знания на практике в полной мере
	Разработка программы кадрового аудита персонала организации	Свободное владение навыками анализа и систематизации в выбранной сфере

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
	на основе изученного теоретического материала.	

4.3.2 Типовые оценочные средства

Вопросы к экзамену по дисциплине «Кадровый консалтинг»

1. Понятие и области кадрового консалтинга.
2. Цели и задачи кадрового консультирования.
3. История развития кадрового консалтинга.
4. Становление кадрового консультирования в России.
5. Сущность проектного консультирования.
6. Аналитический и программирующий этапы консалтинга.
7. Консультационный проект: содержание, порядок реализации.
8. Характеристики проблемы клиента.
9. Порядок разработки контракта на оказание консультационных услуг.
10. Порядок разработки технического задания.
11. Структура и содержание отчетов в консультационном проекте.
12. Оплата труда консультантов: российский и зарубежный опыт.
13. Методический инструментарий консультантов.
14. Статистический метод изучения кадровых проблем.
15. Классификация методов консультирования. Методы решения проблемы.
16. Методы работы с клиентом: содержание и применение.
17. Принципы организации отношений между консультантом и клиентом.
18. Сравнительные характеристики российских и зарубежных консультантов.
19. Характеристики внутреннего и внешнего консультирования.
20. Типология консультационных организаций.
21. Организационные формы кадрового консалтинга.
22. Консалтинговые фирмы и независимые консультанты.
23. Ассоциации консультантов: понятие, принципы работы, направления развития.
24. Профессиональный кодекс консультантов.
25. Этическая составляющая в деятельности консультанта.

26. Компетенции консультанта.
27. .Основы консультирования при формировании кадрового состава организации.
28. Кадровый консалтинг как метод повышения эффективности деятельности кадровой службы.
29. Профессиональная помощь в разработке программ удержания персонала организации.
30. Ценообразование на консалтинговые услуги.

Шкала оценивания.

При оценивании результатов устного опроса используется следующая шкала оценок:

100%-90%	Демонстрация знаний основных теоретических положений в полном объеме. Умение применять знания на практике в полной мере. Свободное владение навыками анализа и систематизации в выбранной сфере.
89%-75%	Демонстрация большей части знаний основных теоретических положений. Умение применять знания на практике, допуская при этом незначительные неточности. Владение основными навыками анализа и систематизации в выбранной сфере.
74% - 60%	Демонстрация достаточных знаний основных теоретических положений. Умение применять знания на практике, допуская при этом ошибки. Владение отдельными навыками анализа и систематизации в выбранной сфере.
менее 60%	Демонстрация отсутствия знаний основных теоретических положений. Не умеет применять знания на практике. Не владеет навыками анализа и систематизации в выбранной сфере.

4.4. Методические материалы

Процедура оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, осуществляются в соответствии с Регламентом о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации студентов в Волгоградском филиале ФГБОУ ВО РАНХиГС и Регламентом о балльно-рейтинговой системе в Волгоградском институте управления - филиале РАНХиГС.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Рекомендации по планированию и организации времени, необходимого на изучение дисциплины (модуля)

Структура времени, необходимого на изучение дисциплины

Форма изучения дисциплины	Время, затрачиваемое на изучение дисциплины, %
Изучение литературы, рекомендованной в учебной программе	40
Решение задач, практических упражнений и ситуационных примеров	40
Изучение тем, выносимых на самостоятельное рассмотрение	20
Итого	100

Рекомендации по подготовке к практическому (семинарскому) занятию

Практическое (семинарское) занятие - одна из основных форм организации учебного процесса, представляющая собой коллективное обсуждение студентами теоретических и практических вопросов, решение практических задач под руководством преподавателя. Основной целью практического (семинарского) занятия является проверка глубины понимания студентом изучаемой темы, учебного материала и умения изложить его содержание ясным и четким языком, развитие самостоятельного мышления и творческой активности у студента. На практических (семинарских) занятиях предполагается рассматривать наиболее важные, существенные, сложные вопросы которые, наиболее трудно усваиваются студентами. При этом готовиться к практическому (семинарскому) занятию всегда нужно заранее. Подготовка к практическому (семинарскому) занятию включает в себя следующее:

- обязательное ознакомление с планом занятия, в котором содержатся основные вопросы, выносимые на обсуждение;
- изучение конспектов лекций, соответствующих разделов учебника, учебного пособия, содержания рекомендованных нормативных правовых актов;
- работа с основными терминами (рекомендуется их выучить);
- изучение дополнительной литературы по теме занятия, делая при этом необходимые выписки, которые понадобятся при обсуждении на семинаре;
- формулирование своего мнения по каждому вопросу и аргументированное его обоснование;
- запись возникших во время самостоятельной работы с учебниками и научной литературы вопросов, чтобы затем на семинаре получить на них ответы;
- обращение за консультацией к преподавателю.

Практические (семинарские) занятия включают в себя и специально подготовленные рефераты, выступления по какой-либо сложной или особо актуальной проблеме, решение задач. На практическом (семинарском) занятии студент проявляет свое знание предмета, корректирует информацию, полученную в процессе лекционных и внеаудиторных занятий, формирует определенный образ в глазах преподавателя, получает навыки устной речи и культуры дискуссии, навыки практического решения задач.

Рекомендации по изучению методических материалов

Методические материалы по дисциплине позволяют студенту оптимальным образом организовать процесс изучения данной дисциплины. Методические материалы по дисциплине призваны помочь студенту понять специфику изучаемого материала, а в конечном итоге – максимально полно и качественно его освоить. В первую очередь студент должен осознать предназначение методических материалов: структуру, цели и задачи. Для этого он знакомится с преамбулой, оглавлением методических материалов, говоря иначе, осуществляет первичное знакомство с ним. В разделе, посвященном методическим рекомендациям по изучению дисциплины, приводятся советы по планированию и организации необходимого для изучения дисциплины времени, описание последовательности действий студента («сценарий изучения дисциплины»), рекомендации по работе с литературой, советы по подготовке к экзамену и разъяснения по поводу работы с тестовой системой курса и над домашними заданиями. В целом данные методические рекомендации способны облегчить изучение студентами дисциплины и помочь успешно сдать экзамен. В разделе, содержащем учебно-методические материалы дисциплины, содержание практических занятий по дисциплине, словарь основных терминов дисциплины.

Рекомендации по работе с литературой

При изучении курса учебной дисциплины особое внимание следует обратить на рекомендуемую основную и дополнительную литературу.

Важным элементом подготовки к семинару является глубокое изучение основной и дополнительной литературы, рекомендованной по теме занятия, а также первоисточников. При этом полезно прочитанную литературу законспектировать. Конспект должен отвечать трем требованиям: быть содержательным, по возможности кратким и правильно оформленным.

Содержательным его следует считать в том случае, если он передает все основные мысли авторов в целостном виде. Изложить текст кратко – это значит передать содержание книги, статьи в значительной мере своими словами. При этом следует придерживаться правила – записывать мысль автора работы лишь после того, как она хорошо понята. В таком случае поставленная цель будет достигнута. Цитировать авторов изучаемых работ (с обязательной ссылкой на источник) следует в тех случаях, если надо записывать очень важное определение или положение, обобщающий вывод.

Важно и внешнее оформление конспекта. В его начале надо указать тему семинара, дату написания, названия литературных источников, которые будут законспектированы. Глубокая самостоятельная работа над ними обеспечит успешное усвоение изучаемой дисциплины.

Одним из важнейших средств серьезного овладения теорией является **конспектирование первоисточников**.

Для составления конспекта рекомендуется сначала прочитать работу целиком, чтобы уяснить ее общий смысл и содержание. При этом можно сделать пометки о ее структуре, об основных положениях, выводах, надо стараться отличать в тексте основное от второстепенного, выводы от аргументов и доказательств. Если есть непонятные слова, надо в энциклопедическом словаре найти, что это слово обозначает. Закончив чтение (параграфа, главы, статьи) надо задать себе вопросы такого рода: В чем главная мысль? Каковы основные звенья доказательства ее? Что вытекает из утверждений автора? Как это согласуется с тем, что уже знаете о прочитанном из других источников?

Ясность и отчетливость восприятия текста зависит от многого: от сосредоточенности студента, от техники чтения, от настойчивости, от яркости воображения, от техники фиксирования прочитанного, наконец, от эрудиции – общей и в конкретно рассматриваемой проблеме.

Результатом первоначального чтения должен быть простой **план текста и четкое представление о неясных местах**, отмеченных в книге. После предварительного ознакомления, при повторном чтении следует **выделить основные мысли автора** и их развитие в произведении, обратить внимание на обоснование отдельных положений, на методы и формы доказательства, наиболее яркие примеры. В ходе этой работы окончательно отбирается материал для записи и определяется ее вид: **план, тезисы, конспект**.

План это краткий, последовательный перечень основных мыслей автора. Запись прочитанного в виде тезисов – значит выявить и записать опорные мысли текста. Разница между планом и тезисами заключается в следующем: в плане мысль называется (ставь всегда вопрос: о чем говорится?), в тезисах – формулируется – (что именно об этом говорится?). Запись опорных мыслей текста важна, но полного представления о прочитанном на основании подобной записи не составишь. Важно осмыслить, как автор доказывает свою мысль, как убеждает в истинности своих выводов. Так возникает конспект. Форма записи, как мы уже отметили, усложняется в зависимости от целей работы: план – о чем?; тезисы – о чем? что именно?; конспект – о чем? что именно? как?

Конспект это краткое последовательное изложение содержания. Основу его составляет план, тезисы и выписки. Недостатки конспектирования: многословие, цитирование не основных, а связующих мыслей, стремление сохранить стилистическую связанность текста в ущерб его логической стройности. Приступать к конспектированию необходимо тогда, когда сложились навыки составления записи в виде развернутого подробного плана.

Форма записи при конспектировании требует особого внимания: важно, чтобы собственные утверждения, размышления над прочитанным, четко отделялись при записи. Разумнее выносить свои пометки на широкие поля, записывать на них дополнительные справочные данные, помогающие усвоению текста (дата события, упомянутого авторами; сведения о лице, названном в книге; точное содержание термина). Если конспектируется текст внушительного объема, необходимо указывать страницы книги, которые охватывает та или иная часть конспекта.

Для удобства пользования своими записями важно озаглавить крупные части конспекта, подчеркивая *заголовки*. Следует помнить о назначении красной строки, стремиться к четкой графике записей - уступами, колонками. Излагать главные мысли автора и их систему аргументов - необходимо преимущественно своими словами, перерабатывая таким образом информацию, - так проходит уяснение ее сути. Мысль, фразы, понятия в контексте, могут приобрести более пространное изложение в записи. Но текст оригинала свертывается, и студент, отрабатывая логическое мышление, учиться выделять главное и обобщать однотипные суждения, однородные факты. Кроме того, делая записи своими словами, обобщая, студент учится письменной речи.

Знание общей стратегии чтения, техники составления плана и тезисов определяет и технологию конспектирования

- Внимательно читать текст, попутно отмечая непонятные места, незнакомые термины и понятия. *Выписать на поля* значение отмеченных понятий.
- При первом чтении текста необходимо составить его *простой план*, последовательный перечень основных мыслей автора.
- При повторном чтении текста выделять *систему доказательств* основных положений работы автора.
- Заключительный этап работы с текстом состоит в осмыслении ранее отмеченных мест и их краткой последовательной записи.
- При конспектировании нужно стремиться *выразить мысль автора своими словами*, это помогает более глубокому усвоению текста.
- В рамках работы над первоисточником важен умелый *отбор цитат*. Необходимо учитывать, насколько ярко, оригинально, сжато изложена мысль. Цитировать необходимо те суждения, на которые впоследствии возможна ссылка как на авторитетное изложение мнения, вывода по тому или иному вопросу.

Конспектировать целесообразно не на отдельном листе, а в общей тетради на одной странице листа. Обратная сторона листа может быть использована для дополнений, необходимость которых выяснится в дальнейшем. При конспектировании литературы следует оставить широкие поля, чтобы записать на них план конспекта. Поля могут быть использованы также для записи своих замечаний, дополнений, вопросов. При выступлении на семинаре студент может пользоваться своим конспектом для цитирования первоисточника. Все участники занятия внимательно слушают выступления товарищей по группе, отмечают спорные или ошибочные положения в них, вносят поправки, представляют свои решения и обоснования обсуждаемых проблем.

В конце семинара, когда преподаватель занятия подводит итоги, студенты с учетом рекомендаций преподавателя и выступлений сокурсников, дополняют или исправляют свои конспекты.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1. Основная литература.

1. Веснин, В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник / В.Р. Веснин. – М.: ТК Велби; Проспект, 2011. – 688 с.;
2. Кибанов А. Я. Коновалова В. Г., Ушакова М. В Служба управления персоналом: учеб. пособие/ под ред. А. Я. Кибанова. - М.: КноРус, 2010. - 410 с.;
3. Управление персоналом: учебник / Под ред. Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л.— 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ЮНИТИ, 2010. —560 с.

6.2. Дополнительная литература

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 10-е изд. – СПб.: Питер, 2011;
2. Дейнека А.В. Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров.— М.: Дашков и К, 2015— 288 с.— Режим доступа:.— ЭБС «IPRbooks»;
3. Десслер Гари Управление персоналом [Электронный ресурс].— М.: БИНОМ. 2013.— 800 с.— Режим доступа:.— ЭБС «IPRbooks»;

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

1. Маслова В. М. Управление персоналом: учебник. - М.: Юрайт, 2011. - 488 с.;
2. Литвинюк А.А. Управление персоналом. Учебник для бакалавров / А.А. Литвинюк. – М.: Юрайт, 2013. – 434 с.;
3. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Г.И. Михайлина [и др.].— М.: Дашков и К, 2014. — 280 с.— Режим доступа:.— ЭБС «IPRbooks»;

6.4. Интернет-ресурсы.

1. Официальный сайт Государственной Думы РФ - duma.gov.ru
2. Официальный сайт Правительства Волгоградской области - volganet.ru
3. Официальный сайт Правительства РФ - pravительство.rf
4. Официальный сайт Совета Федерации - council.gov.ru
5. СПС «Консультант Плюс»
6. СПС «Гарант»

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Материально-техническое обеспечение дисциплины «Кадровый консалтинг» включает в себя:

- лекционные аудитории, оборудованные видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном;

- помещения для проведения семинарских и практических занятий, оборудованные учебной мебелью;
- компьютерные классы, оснащенные современными компьютерами с выходом в Интернет.

Дисциплина должна быть поддержана соответствующими лицензионными программными продуктами.

Программные средства обеспечения учебного процесса должны включать:

- операционную систему Windows;
- программы презентационной графики;
- текстовые редакторы;
- графические редакторы.

Вуз обеспечивает каждого обучающегося рабочим местом в компьютерном классе в соответствии с объемом изучаемых дисциплин, обеспечивает выход в сеть Интернет.

Материально-техническое обеспечение дисциплины для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов включает в себя следующее:

- учебные аудитории оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения для обучающихся с различными видами ограничений здоровья;

- учебная аудитория, в которой обучаются студенты с нарушением слуха оборудована компьютерной техникой, аудиотехникой (акустический усилитель и колонки), видеотехникой (мультимедийный проектор), мультимедийной системой. Для обучения лиц с нарушениями слуха используются мультимедийные средства и другие технические средства для приема-передачи учебной информации в доступных формах;

- для слабовидящих обучающихся в лекционных и учебных аудиториях предусмотрен просмотр удаленных объектов (например, текста на доске или слайда на экране) при помощи видеоувеличителей для удаленного просмотра;

- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата в лекционных и учебных аудиториях предусмотрены специально оборудованные рабочие места;

- для контактной и самостоятельной работы используется мультимедийные комплексы, электронные учебники и учебные пособия, адаптированные к ограничениям здоровья обучающихся.

Обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья и инвалиды, в отличие от остальных, имеют свои специфические особенности восприятия, переработки материала, выполнения промежуточных и итоговых форм контроля знаний. Они обеспечены печатными и электронными образовательными ресурсами (программы, учебники, учебные пособия, материалы для самостоятельной работы и т. д.) в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения, :

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,

Для лиц с нарушениями слуха, с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.