

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА (МИИТ)»

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ИЭФ



Ю.И. Соколов

08 сентября 2017 г.

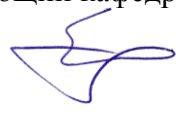
Кафедра "Экономика труда и управление человеческими ресурсами"

Автор Кулешов Сергей Михайлович, к.соц.н., доцент

АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

«Основы управленческого консультирования»

Направление подготовки:	38.03.03 – Управление персоналом
Профиль:	Кадровая безопасность
Квалификация выпускника:	Бакалавр
Форма обучения:	очная
Год начала подготовки	2015

Одобрено на заседании Учебно-методической комиссии института Протокол № 1 06 сентября 2017 г. Председатель учебно-методической комиссии  Л.Ф. Кочнева	Одобрено на заседании кафедры Протокол № 2 04 сентября 2017 г. Заведующий кафедрой  И.А. Епишкин
---	--

Москва 2017 г.

1. Цели освоения учебной дисциплины

Целями освоения учебной дисциплины «Основы управленческого консультирования» являются формирование у студентов теоретических знаний о сущности и задачах управленческого консультирования, а также формирование практических навыков по организации и проведению управленческого консультирования во всех сферах народного хозяйства.

Задачами освоения дисциплины являются:

- ? изучение теоретических основ управленческого консультирования;
- ? изучение организационно-методических подходов в реализации управленческого консультирования;
- ? изучение личностных и профессиональных требований к консультанту;
- ? изучение рынка консультационных услуг в России;
- ? выработка практических навыков проведения организации и проведения управленческого консультирования.

Достижение указанных целей позволит студенту продолжить профессиональное образование в магистратуре и/или успешно начать и совершенствовать профессиональную деятельность.

В соответствии с ФГОС по направлению подготовки 080400 «Управление персоналом» в результате изучения дисциплины «Основы управленческого консультирования» осуществляется подготовка студентов к решению следующих профессиональных задач в соответствии с видами профессиональной деятельности:

организационно-управленческая и экономическая:

- применение законов о труде, иных нормативно-правовых актов социально-трудовой сферы для решения правовых вопросов трудовых отношений;
- экономический анализ показателей по труду, в том числе затрат на персонал;
- оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом;

информационно-аналитическая:

- анализ рынка труда;
- анализ социальных процессов и отношений в организации;

социально-психологическая:

- осуществление социальной работы с персоналом;
- участие в разработке и внедрении планов социального развития организации;

проектная:

- участие в процессах планирования и оптимизации структуры персонала организации.

Так же целями освоения учебной дисциплины «Основы управленческого консультирования» в соответствии с требованиями ФГОС являются формирование у обучающихся следующего состава компетенций:

Код

компетенции Название компетенции

ОПК-5 способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации

ОПК-8 способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты

ПК-14 владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на пра

ПК-19 владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала

ПК-25 способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений

ПК-26 знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал

ПК-34 знанием основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее

ПК-35 знанием основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом

ПК-37 способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на прак

2. Место учебной дисциплины в структуре ОП ВО

Учебная дисциплина "Основы управленческого консультирования" относится к блоку 1 "Профессиональный цикл" и входит в его базовую часть.

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ОПК-5	способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации
ОПК-8	способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты
ПК-14	владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике
ПК-19	владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала
ПК-25	способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков,

	связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений
ПК-26	знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал
ПК-34	знанием основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования
ПК-35	знанием основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом
ПК-37	способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике

4. Общая трудоемкость дисциплины составляет

2 зачетных единиц (72 ак. ч.).

5. Образовательные технологии

Основными формами проведения занятий являются лекции и практические занятия. На данных занятиях важно сформировать интерес студентов к теоретическим аспектам и основным направлениям практической работы в сфере управления персоналом организации, что предполагает глубокую проработку каждой темы занятия, постоянное совершенствование своих умений, и повышение качества знаний. При проведении лекционных занятий следует учитывать многосторонний характер изучаемых аспектов разнообразной работы с персоналом, поэтому необходимо применять разные формы лекций: информационно-объяснительные, проблемные, лекции-дискуссии, лекции-беседы и т.п. Важнейшие требования для любого вида лекций – высокий научно-теоретический уровень, аргументированное освещение наиболее сложных категорий, логическая стройность и убедительность, ясность и доходчивость изложения. Не маловажную роль играет манера подачи лекционного материала. Лекции по дисциплине «Основы управленческого консультирования» должны содержать большое количество разнообразных примеров и анализ конкретных производственных ситуаций, возникающих в реальной практике обеспечения кадровой безопасности, что позволит наиболее ярко и аргументированно преподать теоретический материал и показать практическое значение рассматриваемых научно-обоснованных технологий и механизмов работы с персоналом организации. При объяснении основных категорий кадровой работы и обеспечения кадровой безопасности следует уделять особое внимание отличию в понимании их с точки зрения экономического, социологического и психологического подходов. Целесообразно уточнять у студентов существующие знания и усвоенные понятия из ранее изученных дисциплин, просить их приводить примеры и искать причинно-следственные связи. Таким образом, формируется целостное представление об особенностях научно-обоснованного подхода к проблемам обеспечения кадровой безопасности. В целях повышения качества освоения студентами изучаемой дисциплины, целесообразно

использовать инновационные методы обучения. Кроме того, в ходе проведения лекций и практических занятий особое внимание уделяется практической ориентации материала. В этой связи вполне возможно использование метода «деловая игра». Деловые игры, по сравнению с другими методами теоретического обучения, имеют ряд преимуществ, так как цели игры в большей мере отвечают практическим нуждам обучающихся. Данный метод сочетает в себе с одной стороны широкий охват проблем, а с другой глубину их осмысления. В форме игры лучше всего отрабатывается логика действий, а также имеет место социальное взаимодействие между преподавателем и обучаемыми. Сам процесс игры возбуждает интерес участников и способствует их большей вовлечённости. При конструировании деловых игр главным является моделирование среды, а не деятельности. Данный процесс предполагает организацию совместной деятельности игроков, которая имеет характер ролевого взаимодействия в соответствии с правилами и нормами. В процессе игры цель достигается путём принятия индивидуальных и групповых решений. Для того, чтобы процесс был интересен, игровая ситуация должна предполагать неоднозначность решения. Это способствует также личностному проявлению участвующих игроков. В ходе игры каждому участнику должна быть дана возможность принимать решение. Для этого подготавливается пакет документов таким образом, чтобы каждый документ был предназначен для определенного игрока. В конструкции игры должно быть отражено не всё многообразие факторов, а лишь те, что имеют практическую значимость. Для наглядности и визуализации изучаемой темы возможна разработка и представление презентаций различных направлений, как теоретических, так и прикладных аспектов учебного материала. Например, можно выделить одну тему, по которой студенты готовят презентацию, а затем представляют ее на практическом занятии, анализируют достоинства и недостатки каждой из представленных презентаций и выбирают лучшую. Самостоятельная работа студента организована с использованием традиционных видов работы и интерактивных технологий. К традиционным видам работы относятся отработка лекционного материала и отработка отдельных тем по учебным пособиям и другим источникам. К интерактивным (диалоговым) технологиям относится отработка всех тем курса с помощью электронного курса, интерактивные консультации в режиме реального времени по специальным разделам и технологиям, основанным на коллективных способах самостоятельной работы студентов. Весь курс разбит на 9 тем, представляющих собой логически завершённый объём учебной информации. Фонды оценочных средств освоенных компетенций включает как вопросы теоретического характера для оценки знаний, так и задания практического содержания (решение ситуационных задач, тесты) для оценки умений и навыков. Теоретические знания проверяются путём применения таких организационных форм, как индивидуальные и групповые опросы, блиц-опросы, решение тестов с использованием компьютеров или на бумажных носителях..

6. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

РАЗДЕЛ 1

Общие положения и методы управленческого консультирования

Тема: Понятие, значение и функции управленческого консультирования.

Объект и предмет и метод управленческого консалтинга.

История управленческого консалтинга в России и за рубежом.

Сравнительный анализ рынка услуг управленческого консалтинга по различным сферам деятельности и секторам экономики

Основные стадии консультационного процесса. Формы и методы диагностики проблем организации-заказчика.

Тема: Виды управленческого консультирования

Характеристики консультантов и типы заказчиков. Проблемы профессиональной этики консультантов.

Тема: Управленческая культура: сущность и содержание

Понятие управленческой культуры. Понятие корпоративной культуры. Взаимосвязь и взаимовлияние управленческой и корпоративной культуры в организации.

Тема: Организация процесса управленческого консультирования.

Подготовка к консультированию. Первоначальные контакты. Предварительный диагноз проблемы. Диагностика организации. Концептуальная основа диагноза; выявление необходимых фактов; источники и пути получения фактических данных; анализ фактов; обратная связь с клиентом.

Планирование действий: поиск идей для возможных решений; разработка и оценка альтернатив; предъявление клиенту предложений по осуществлению изменений в организации.

Тема: Методы диагностики в управленческом консультировании.

Методы сбора информации: интервью, анализ документов, наблюдение, анкетирование, экспертные оценки.

Методы обработки и анализа информации, собранной на этапе диагностики. Причинно – следственный анализ

Метод анализа силового влияния. Метод сравнения. Синтез.

РАЗДЕЛ 2

Основы принятия решения в управленческом консультировании

Тема: Методы разработки решений в процессе управленческого консультирования.

Этапы процесса творческого мышления: подготовительный, активизация мышления, инкубационный, поступление решений, оценочный.

Групповая работа при разработке решений. Методы оценки вариантов решений. Анализ и классификация потенциальных проблем.

Тема: Основы внедрения предложений консультантов.

Процесс внедрения предложений консультанта.

Типология отношений "консультант - клиент". Определение ожиданий и ролей.

Особенности отношений консультанта и руководителей организации-клиента.

Тема: Организация труда, подбор и повышение квалификации управленческих консультантов.

Подбор и подготовка консультантов.

Оценка и повышение квалификации консультантов.

Методы обучения консультантов

Виды обучения консультантов. Основные компоненты. Роль наставника.

Тема: Оценка эффективности управленческого консультирования

Оценка эффективности управленческого консультирования.

Результативность консультирования. Оценка экономического эффекта консультирования.

Перспективы организации управленческого консультирования. Основные функции консультационных фирм.

Зачет