

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Волгоградский государственный социально-педагогический университет»
Институт технологии, экономики и сервиса
Кафедра управления персоналом и экономики в сфере образования

«УТВЕРЖДАЮ»

Проректор по учебной работе

Ю. А. Жадаев

2018 г.



Методы и технологии кадрового консультирования

Программа учебной дисциплины

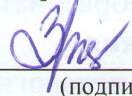
Направление 38.04.03 «Управление персоналом»

Магистерская программа «Организация кадрового консалтинга»

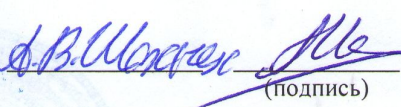
заочная форма обучения

Волгоград
2018

Обсуждена на заседании кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования
«21» 08 2018 г., протокол № 1

Заведующий кафедрой  (подпись) Е. В. Жданова «21» 08 2018 г.
(зав. кафедрой) (дата)

Рассмотрена и одобрена на заседании учёного совета института технологии, экономики и
сервиса «03» 09 2018 г., протокол № 1

Председатель учёного совета  (подпись) «03» 09 2018 г.
(дата)

Утверждена на заседании учёного совета ФГБОУ ВО «ВГСПУ»
«03» 09 2018 г., протокол № 1

Отметки о внесении изменений в программу:

Лист изменений № _____
(подпись) (руководитель ОПОП) (дата)

Лист изменений № _____
(подпись) (руководитель ОПОП) (дата)

Лист изменений № _____
(подпись) (руководитель ОПОП) (дата)

Разработчики:

Гапоненко Юлия Владимировна, кандидат экономических наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования ФГБОУ ВПО «ВГСПУ».

Программа дисциплины «Методы и технологии кадрового консультирования» соответствует требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (утверждён приказом Министерства образования и науки РФ от 8 апреля 2015 г. № 367) и базовому учебному плану по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (магистерская программа «Организация кадрового консалтинга»), утверждённому Учёным советом ФГБОУ ВПО «ВГСПУ» (от 03.09.2018 г., протокол № 1).

1. Цель освоения дисциплины

Углубление теоретических и практических знаний в области методики кадрового консультирования.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Методы и технологии кадрового консультирования» относится к вариативной части блока дисциплин.

Профильной для данной дисциплины является организационно-управленческая и экономическая профессиональная деятельность.

Для освоения дисциплины «Методы и технологии кадрового консультирования» обучающиеся используют знания, умения, способы деятельности и установки, сформированные в ходе изучения дисциплин «Кадровый консалтинг и аудит», «Инновационные методы развития трудового потенциала», прохождения практики «Научно-исследовательская работа».

Освоение данной дисциплины является необходимой основой для последующего изучения дисциплин «Консультирование и интеллектуальная собственность», «Управление качеством кадрового консалтинга», прохождения практики «Научно-исследовательская работа».

3. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины выпускник должен обладать следующими компетенциями:

– умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации (ПК-2).

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

знать

- историю возникновения и развития кадрового консультирования, природу и цель консалтинга, основные его типы, этапы организации процесса кадрового консультирования;
- методы и технологии кадрового консультирования;

уметь

- ☐ анализировать потребности в проведении консультационного процесса, разрабатывать программы консультирования (в зависимости от требований заказчика), выстраивать процесс коммуникации;

владеть

- ☐ анализа эффективности организационно-функционального строения организации; оценке кадрового состава организации, выявлению кадрового резерва;
- ☐ прогноза потребности в персонале;
- ☐ анализа эффективности существующих в организации способов привлечения, адаптации и продвижения персонала, оценка профессионального уровня сотрудников компании исходя из её целей и задач, диагностика психологического климата и организационной культуры.

4. Объём дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры
		2з / 2л
Аудиторные занятия (всего)	10	4 / 6
В том числе:		
Лекции (Л)	4	4 / –
Практические занятия (ПЗ)	–	– / –
Лабораторные работы (ЛР)	6	– / 6
Самостоятельная работа	123	51 / 72
Контроль	9	– / 9
Вид промежуточной аттестации		– / ЭК
Общая трудоемкость	часы	55 / 87
	зачётные единицы	1.53 / 2.42

5. Содержание дисциплины

5.1. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1	Методологические основы кадрового консалтинга	Предмет и объект учебной дисциплины. Природа и цели консалтинга, консультант и клиент. Консалтинг и экономика. Консалтинг и инновации. Основные типы консалтинга и методические подходы (исследовательско-познавательная, совещательно-консультативная, совещательно-решающая, совещательно-проектная, совещательно-реализационная, воспитательно-образовательная, информационная). Типы консалтинговых организаций и виды услуг (классификация ФЕАКО). Характерные черты консалтинговой услуги. История, современное состояние и перспективы развития кадрового консалтинга. Возникновение консалтинговой деятельности. Структура услуг в современном консалтинге и тенденции его развития. Возникновении консалтинговых услуг в России. Приоритеты спроса на российский консалтинг. Профессиональные объединения консультантов.
2	Кадровое консультирование как технология управления человеческими ресурсами	2.1. Концепция кадрового консультирования как средства развития организации. Подходы к консультированию. Парадигмы кадрового консультирования (по ресурсам, по процессу). 2.2 Содержание кадрового консультирования: аналитический и программирующий этапы. Принципы кадрового консультирования. 2.3. Консалтинговый процесс. Подходы К.Макхеме, В.И. Алешникова, Г.И. Маринко к определению стадий консультирования. Стадии процесса консультирования по А.П. Посадского: предпроектная, проектная и послепроектная стадии. Предпроектная стадия: выбор клиента, заключение договора. Проектная стадия: диагностика, методы ее осуществления, оформление

		результатов диагностики; разработка и внедрение решений. Послепроектная стадия: оформление отчета, анализ результатов работы.
3	Коммуникационные основы кадрового консалтинга	3.1. Поведение и коммуникации в ходе консультационного процесса. Взаимодействие «консультант-клиент». Поведенческие роли консультанта. 3.2. Методы воздействия на клиента. Психологические проблемы взаимоотношений в системе «консультант-клиент». 3.3. Мотивация консультанта. Профессионально важные качества консультанта.

5.2. Количество часов и виды учебных занятий по разделам дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекц.	Практ. зан.	Лаб. зан.	СРС	Всего
1	Методологические основы кадрового консалтинга	2	—	2	41	45
2	Кадровое консультирование как технология управления человеческими ресурсами	1	—	2	41	44
3	Коммуникационные основы кадрового консалтинга	1	—	2	41	44

6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

6.1. Основная литература

1. Социология менеджмента [Электронный ресурс] : конспект лекций / Л. В. Власенко [и др.] ; Л. В. Власенко. - Москва : Московский государственный строительный университет ; ЭБС АСВ, 2013. - 92 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/20034>. - По паролю. - ЭБС IPRbooks.

2. Васильев, Г. А. Управленческое консультирование [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 061100 (Менеджмент организации) / Г. А. Васильев, Е. М. Деева. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 255 с. — 5-238-00717-5. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81706.html>.

6.2. Дополнительная литература

1. Гусятникова, Д. Е. Кадровая служба без кадровика [Электронный ресурс] : пособие для руководителя и главного бухгалтера / Д. Е. Гусятникова ; Д. Е. Гусятникова. - Электрон. текстовые данные. - Москва : Альфа-Пресс, 2009. - 189 с. - ISBN 978-5-94280-239-4. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/1536>. - По паролю. - ЭБС IPRbooks.

2. Черепанов, В.В. Основы государственной службы и кадровой политики [Электронный ресурс] : учебник / В. В. Черепанов ; В.В. Черепанов. - Основы государственной службы и кадровой политики ; 2020-10-10. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 679 с. - ISBN 978-5-238-01767-9. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71033.html>. - Перейти к просмотру издания. - ЭБС IPRbooks.

3. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие / П. Э. Шлендер [и др.] ; Я.Г. Соскин; А.Н. Артемьев; В.Д. Мостова; В.В. Лукашевич; П.Э. Шлендер; ред. П.Э. Шлендер. - Управление персоналом ; 2020-10-10. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. -

7. Ресурсы Интернета

Перечень ресурсов Интернета, необходимых для освоения дисциплины:

1. Страница курса на образовательном портале (<http://lms.vspu.ru/course/sample>).
2. ЭБС IPRbooks (<http://www.iprbookshop.ru/>).

8. Информационные технологии и программное обеспечение

Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости):

1. Информационно-справочная система "Гарант".
2. Офисный пакет (Microsoft Office, Open Office или др.).
3. Графический редактор.

9. Материально-техническая база

Для проведения учебных занятий по дисциплине «Методы и технологии кадрового консультирования» необходимо следующее материально-техническое обеспечение:

1. Компьютеры – 12 шт.
2. Интерактивная доска – 1 шт.

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Дисциплина «Методы и технологии кадрового консультирования» относится к вариативной части блока дисциплин. Программой дисциплины предусмотрено чтение лекций и проведение лабораторных работ. Промежуточная аттестация проводится в форме , экзамена.

Лекционные занятия направлены на формирование глубоких, систематизированных знаний по разделам дисциплины. В ходе лекций преподаватель раскрывает основные, наиболее сложные понятия дисциплины, а также связанные с ними теоретические и практические проблемы, даёт рекомендации по практическому освоению изучаемого материала. В целях качественного освоения лекционного материала обучающимся рекомендуется составлять конспекты лекций, использовать эти конспекты при подготовке к практическим занятиям, промежуточной и итоговой аттестации.

Лабораторная работа представляет собой особый вид индивидуальных практических занятий обучающихся, в ходе которых используются теоретические знания на практике, применяются специальные технические средства, различные инструменты и оборудование. Такие работы призваны углубить профессиональные знания обучающихся, сформировать умения и навыки практической работы в соответствующей отрасли наук. В процессе лабораторной работы обучающийся изучает практическую реализацию тех или иных процессов, сопоставляет полученные результаты с положениями теории, осуществляет интерпретацию результатов работы, оценивает возможность применения полученных знаний на практике.

При подготовке к лабораторным работам следует внимательно ознакомиться с теоретическим материалом по изучаемым темам. Необходимым условием допуска к лабораторным работам, предполагающим использованием специального оборудования и материалов, является освоение правил безопасного поведения при проведении соответствующих работ. В ходе самой работы необходимо строго придерживаться плана

работы, предложенного преподавателем, фиксировать промежуточные результаты работы для отчета по лабораторной работе.

Контроль за качеством обучения и ходом освоения дисциплины осуществляется на основе рейтинговой системы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов. Рейтинговая система предполагает 100-балльную оценку успеваемости студента по учебной дисциплине в течение семестра, 60 из которых отводится на текущий контроль, а 40 – на промежуточную аттестацию по дисциплине. Критериальная база рейтинговой оценки, типовые контрольные задания, а также методические материалы по их применению описаны в фонде оценочных средств по дисциплине, являющемся приложением к данной программе.

11. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся является неотъемлемой частью процесса обучения в вузе. Правильная организация самостоятельной работы позволяет обучающимся развивать умения и навыки в усвоении и систематизации приобретаемых знаний, обеспечивает высокий уровень успеваемости в период обучения, способствует формированию навыков совершенствования профессионального мастерства.

Самостоятельная работа обучающихся во внеаудиторное время включает в себя подготовку к аудиторным занятиям, а также изучение отдельных тем, расширяющих и углубляющих представления обучающихся по разделам изучаемой дисциплины. Такая работа может предполагать проработку теоретического материала, работу с научной литературой, выполнение практических заданий, подготовку ко всем видам контрольных испытаний, выполнение творческих работ.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине представлено в рабочей программе и включает в себя:

- рекомендуемую основную и дополнительную литературу;
- информационно-справочные и образовательные ресурсы Интернета;
- оценочные средства для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине.

Конкретные рекомендации по планированию и проведению самостоятельной работы по дисциплине «Методы и технологии кадрового консультирования» представлены в методических указаниях для обучающихся, а также в методических материалах фондов оценочных средств.

12. Фонд оценочных средств

Фонд оценочных средств, включающий перечень компетенций с указанием этапов их формирования, описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания, типовые контрольные задания и методические материалы является приложением к программе учебной дисциплины.