

Аннотация к рабочей программе дисциплины

Автор: Островая В.В., старший преподаватель кафедры Управления персоналом и психологии

Наименование дисциплины: Б1.Б.33 Основы управленческого консультирования

Цель освоения дисциплины:

- овладение системой знаний о сущности, особенностях, этапах становления, развития управленческого консалтинга, умение использовать методы воздействия на управленческую структуру организации и компетенции в сфере управленческого консультирования для достижения целей организации.

1. Требования к результатам освоения дисциплины:

Индекс и содержание компетенции	Знания	Умения	Навыки и (или) опыт деятельности
ПК-17 – знанием основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)	Этап 1: - Основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом; Этап 2: - Умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)	Этап 1: - Разрабатывать и реализовывать корпоративных, стандартов в области управления персоналом; Этап 2: - Распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня	Этап 1: - Разработки корпоративных, стандартов в области управления персоналом, распределять; Этап 2: - Функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)
ПК-19 – владением навыками и методами сбора	Этап 1: - Основ сбора информации для выявления	Этап 1: - Разрабатывать методы сбора информации для	Этап 1: - Владением навыками и методами сбора

<p>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</p>	<p>потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала;</p> <p>Этап 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Основ аналитики рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом 	<p>выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала;</p> <p>Этап 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом 	<p>информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала;</p> <p>Этап 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Анализа рынка консалтинговых услуг и навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала
<p>ПК-31 - способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива</p>	<p>Этап 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Основ морально-психологического климата; <p>Этап 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Основ инструментальной методики прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива 	<p>Этап 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат); <p>Этап 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Разрабатывать и реализовывать инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива 	<p>Этап 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Навыки по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива; <p>Этап 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Навыки применения инструментов прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива

2. Содержание дисциплины:

Раздел 1. Сущность и содержание управленческого консалтинга.

Становление и развитие управленческого консультирования

Тема 1 Понятия «консалтинг» и «управленческий консалтинг». Основные направления управленческого консалтинга

Тема 2 Виды консалтинговых услуг. Специфика ценообразования на консалтинговые услуги.

Тема 3 Управленческое консультирование в России (предпосылки возникновения; проблемы и перспективы развития)

Тема 4 Специфика рынка консалтинговых услуг в России, этапы становления

Раздел 2. Сущность консалтингового процесса. Управленческое консультирование в различных сферах деятельности

Тема 5 Стадии процесса консультирования, цель стадии, характеристика

Тема 6 Методы анализа и решения проблем в управленческом консультировании

Тема 7 Особенности взаимодействия консультанта и клиента. Этика консалтера.

Тема 8 Маркетинг консалтинговых услуг

Тема 9 Управленческий консалтинг в сфере информационных технологий.

Тема 10 Управленческий консалтинг в малом бизнесе

3. Общая трудоёмкость дисциплины: 3 ЗЕ.