

УТВЕРЖДАЮ
Первый проректор, проректор
по УР

_____ А.Е. Рудин

Рабочая программа дисциплины

Б1.В.11 HR-консалтинг

Учебный план: 2026-2027 38.04.02 ИФСТЗ Эконом и регул рынка труда ОО № 2-1-183.plx

Кафедра: **56** Экономической теории

Направление подготовки:
(специальность) 38.04.02 Менеджмент

Профиль подготовки: 38.04.02 Экономика и регулирование рынка труда
(специализация)

Уровень образования: магистратура

Форма обучения: очная

План учебного процесса

Семестр (курс для ЗАО)		Контактная работа обучающихся			Сам. работа	Контроль, час.	Трудоё мкость, ЗЕТ	Форма промежуточной аттестации
		Лекции	Практ. занятия	Лаб. занятия				
4	УП	14	14	7	46	27	3	Экзамен
	РПД	14	14	7	46	27	3	
Итого	УП	14	14	7	46	27	3	
	РПД	14	14	7	46	27	3	

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент, утверждённым приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 952

Составитель (и):

к.э.н., доцент

Лизовская Вероника
Владимировна

От кафедры составителя:

Заведующий кафедрой экономической теории

Лизовская Вероника
Владимировна

От выпускающей кафедры:

Заведующий кафедрой

Лизовская Вероника
Владимировна

Методический отдел:

1 ВВЕДЕНИЕ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1 Цель дисциплины: формирование компетенций обучающихся в области разработки консалтингового проекта на основе проведения исследований рынка труда.

1.2 Задачи дисциплины:

- познакомить обучающихся с технологиями и принципами консультирования,
- сформировать навыки разработки консалтингового проекта,
- познакомить с современными практиками консультирования,
- познакомить с передовыми практиками управления отраслевым и/или региональным проектом в области управления персоналом.

1.3 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Предварительная подготовка предполагает создание основы для формирования компетенций, указанных в п. 2, при изучении дисциплин:

- Коммуникативные технологии в управлении
- Искусство переговоров
- Управление проектами
- Управленческая экономика
- Этика деловых коммуникаций
- Аналитика кадровых бизнес-процессов

2 КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

ПК-4: Способен осуществлять планирование и организационно-методическое обеспечение отраслевого и/или регионального консультационного проекта в области управления персоналом
Знать: основные технологии консультирования, управления социально-экономическими исследованиями рынка труда, практики управления отраслевым и/или региональным проектом в области управления персоналом
Уметь: применять стандарты консультирования и передовые практики для разработки программ социально-экономического развития рынка труда
Владеть: навыками определения целей и планирования результатов консультирования по отраслевому и/или региональному проекту в области управления персоналом

3 РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Наименование и содержание разделов, тем и учебных занятий	Семестр (курс для ЗАО)	Контактная работа			СР (часы)	Инновац. формы занятий	Форма текущего контроля
		Лек. (часы)	Пр. (часы)	Лаб. (часы)			
Раздел 1. Основы управленческого консультирования	4						О,Пр
Тема 1. История управленческого консалтинга Основные этапы управленческого консалтинга. Современные направления управленческого консалтинга. Экономические школы и их вклад в вопросы консалтинга.		2			10		
Тема 2. Нормативная база управленческого консалтинга Источники правового регулирования управленческого консалтинга. Законодательство, регулирующее деятельность управленческих консультантов. Профессиональные стандарты и саморегулируемые организации. Этические нормы и профессиональная ответственность. Юридические аспекты договора на оказание консультационных услуг. Лабораторная работа: Разработка договора по HR-консалтингу		1		2	8		

Тема 3. Виды и технологии управленческого консалтинга HR-консалтинг, как один из видов управленческого консалтинга. Технологии управленческого консалтинга. Диагностика бизнеса. Проектное управление. Техника изучения потребностей и предпочтений клиентов. Кейс-метод. Практическое занятие: Технологии управленческого консалтинга Лабораторная работа: Диагностика бизнеса для разработки консалтингового проекта		1	3	1	8		
Тема 4. Методы управленческого консалтинга Разнообразие методов управленческого консалтинга. Диагностические методы. Организационные методы. Процессные методы. Проектные методы. Информационные методы. Коммуникационные методы. Практическое занятие: Применение различных методов управленческого консалтинга		2	5		6		
Раздел 2. Содержание кадрового консалтинга							О,Пр,П
Тема 5. Значение и этапы развития кадрового консалтинга Современный этап развития кадрового консалтинга. Крупнейшие кадровые консалтинговые агентства в России и за рубежом. Цифровые технологии в кадровом консультировании. Практическое занятие: Цели и задачи кадрового консалтинга		2	2		5		
Тема 6. Виды и методы кадрового консалтинга Основные виды кадрового консалтинга: Рекрутмент и подбор персонала, Оценка и аттестация персонала, Обучение и развитие персонала, Консультации по мотивации и оплате труда, Трудовые отношения и юридическое сопровождение, Управление изменениями и организационным развитием. Методы кадрового консалтинга. Практическое занятие: Методы кадрового консалтинга		2	4		5		
Тема 7. Разработка и документирование консалтингового проекта в сфере HR Этапы разработки и документирования HR-консалтингового проекта, особенности договора на оказание консультационных услуг. Основные документы для планирования и реализации консалтингового проекта в сфере управления персоналом. Лабораторная работа: Формирование HR консалтингового проекта		4		4	4		
Итого в семестре (на курсе для ЗАО)		14	14	7	46		
Консультации и промежуточная аттестация		2,5			24,5		
Всего контактная работа и СР по дисциплине		37,5			70,5		

4 КУРСОВОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ

Курсовое проектирование учебным планом не предусмотрено

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

5.1 Описание показателей, критериев и системы оценивания результатов обучения

5.1.1 Показатели оценивания

Код компетенции	Показатели оценивания результатов обучения	Наименование оценочного средства
ПК-4	Раскрывает основные технологии управленческого консалтинга Разрабатывает план консалтингового проекта в области управления персоналом и программы социально-экономического развития рынка труда Применяет технологии консалтинга при реализации отраслевого и/или регионального проекта в области управления персоналом	

5.1.2 Система и критерии оценивания

Шкала оценивания	Критерии оценивания сформированности компетенций	
	Устное собеседование	Письменная работа
5 (отлично)	Полный, исчерпывающий ответ, явно демонстрирующий глубокое понимание предмета и широкую эрудицию в	
	оцениваемой области. Критический, оригинальный подход к материалу.	
4 (хорошо)	Ответ полный, основанный на проработке всех обязательных источников информации. Подход к материалу ответственный, но стандартный. Ответ стандартный, в целом качественный, основан на всех обязательных источниках информации. Присутствуют небольшие пробелы в знаниях или несущественные ошибки.	
3 (удовлетворительно)	Ответ воспроизводит в основном только лекционные материалы, без самостоятельной работы с рекомендованной литературой. Демонстрирует понимание предмета в целом, без углубления в детали. Присутствуют существенные ошибки или пробелы в знаниях по некоторым темам. Ответ неполный, основанный только на лекционных материалах. При понимании сущности предмета в целом выявлены существенные ошибки или пробелы в знаниях сразу по нескольким темам, незнание (путаница) важных терминов.	
2 (неудовлетворительно)	Неспособность ответить на вопрос без помощи экзаменатора. Незнание значительной части принципиально важных элементов дисциплины. Многочисленные грубые ошибки. непонимание заданного вопроса. Неспособность сформулировать хотя бы отдельные концепции дисциплины.	

5.2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

5.2.1 Перечень контрольных вопросов

№ п/п	Формулировки вопросов
Семестр 4	
1	Назовите этапы становления управленческого консультирования
2	Что является объектом и предметом консультирования
3	Какое определение можно дать управленческому консалтингу
4	Каковы основные причины обращения к консультанту
5	Как используется аутсорсинг в консалтинге
6	Каковы преимущества внешних консультантов по сравнению с внутренними
7	Какие вопросы обычно возникают у консультанта перед первой встречей с клиентом
8	В чем специфика обучающего консультирования
9	Приведите классификацию клиентов услуг консалтинга по их ожиданиям
10	Приведите классификацию методов консультирования
11	Какие виды консалтинговой деятельности существуют
12	В чем актуальность и преимущества кадрового консалтинга
13	В чем разница между кадровым консалтингом и кадровым аудитом
14	Какие основные направления кадрового консалтинга
15	Чем занимается кадровый консалтинг в области оценки персонала
16	Чем занимается кадровый консалтинг в области подбора персонала
17	Чем занимается кадровый консалтинг в области системы оплаты труда
18	Перечислите методы, применяемые для сбора информации в рамках кадрового консалтинга

5.2.2 Типовые тестовые задания

1. В чем состоит назначение консультирования?
 - а) обеспечить формирование предпосылок для эффективных изменений организации;
 - б) в принятии за клиента управленческих решений;
 - в) в собеседовании с клиентом по различным вопросам;
 - г) в разрешении неблагоприятных управленческих ситуаций.
2. Сколько подходов существует к определению понятия "консультирование"?
 - а) один;
 - б) два;
 - в) три;
 - г) четыре.
3. Укажите виды консультационной деятельности:
 - а) внешняя и внутренняя;
 - б) экспертная, процессная, обучающая;
 - в) нормативная, ценностная, внутренняя;
 - г) обучающая, методическая.
4. Основной задачей консультирования является:
 - а) оказание профессиональной помощи и ответов по вопросам управления,
 - б) обучение клиента
 - в) спасение клиента от банкротства;
 - г) управление клиентом.
5. Документ, в котором изложены тема, проблема, цели, задачи, предмет и объект исследования, определены типы наблюдения и анализа:
 - а) меморандум исследования;
 - б) проект исследования;
 - в) программа исследования;
 - г) резюме.

5.2.3 Типовые практико-ориентированные задания (задачи, кейсы)

1. Какие основные задачи решает консультант? Составьте таблицу, в которой две колонки: Доводы за и против обращения к внешнему консультанту.
2. Представьте, что вы работаете менеджером по набору персонала. Вам нужно провести собеседование с кандидатом на вакантную должность. Составьте список формализованных и слабоформализованных вопросов (не менее 10), которые Вы зададите собеседнику. Поясните, какие особенности кандидата Вы хотите выяснить, задавая каждый из своих вопросов.
3. Предприятие по производству наукоемкой продукции ставит своей целью выпуск нового изделия. Срок на его разработку — 1 год. За это время необходимо сформировать дополнительное подразделение, обеспечивающее выпуск этой продукции: инженеры-конструкторы — 2 человека, инженеры-исследователи — 2, руководитель бизнес-единицы — 1, экономист по ценам — 1, программисты — 2, технолог-нормировщик — 1, токари — 12, фрезеровщики — 10, комплектовщики — 5.
Руководитель предприятия обращается к консультанту (вам) и просит рекомендовать методы привлечения персонала. Что вы ему посоветуете и чем аргументируете свой ответ?

5.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, владений (навыков и (или) практического опыта деятельности)

5.3.1 Условия допуска обучающегося к промежуточной аттестации и порядок ликвидации академической задолженности

Проведение промежуточной аттестации регламентировано локальным нормативным актом СПбГУПТД «Положение о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся»

5.3.2 Форма проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Устная ☐ + Письменная ☐ Компьютерное тестирование ☐ Иная ☐

5.3.3 Особенности проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Промежуточная аттестация проводится в устной форме. На подготовку отводится 40 мин. При подготовке к ответу можно пользоваться калькулятором.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Учебная литература

Автор	Заглавие	Издательство	Год издания	Ссылка
6.1.1 Основная учебная литература				
Шаяхмедов, Р. И.	Основы научных исследований. Мнемотехника и приемы инновационного консалтинга	Астрахань: Астраханский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ	2020	http://www.iprbookshop.ru/100841.html
Терещенко, Э. В., Ложечкина, А. Д., Кокорова, С. Д.	Организационное консультирование	Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет	2022	https://www.iprbookshop.ru/135710.html
Журавлева, О. В., Зюзина, Н. Н.	Государственный консалтинг	Липецк: Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ	2022	https://www.iprbookshop.ru/126364.html
6.1.2 Дополнительная учебная литература				
Попова, С. А., Сичкарь, Т. В.	Экономический консалтинг	Москва: Институт мировых цивилизаций	2018	http://www.iprbookshop.ru/88529.html
Сударьянто Я. П., Гуреев А. В.	Международный рынок консалтинговых услуг в России: Учебное пособие	Москва: Дашков и К	2018	https://ibooks.ru/reading.php?short=1&productid=352365
Соловарова, Ю. Н.	Социологическая экспертиза и консалтинг	Казань: Издательство КНИТУ	2023	https://www.iprbookshop.ru/136196.html

6.2 Перечень профессиональных баз данных и информационно-справочных систем

Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам. Раздел. Информатика и информационные технологии» [Электронный ресурс]. URL: http://window.edu.ru/catalog/?p_rubr=2.2.75.6

Федеральный образовательный портал «Экономика Социология Менеджмент» [Электронный ресурс]. URL: <http://ecsocman.hse.ru>

База данных Минэкономразвития РФ «Информационные системы Министерства в сети Интернет» [Электронный ресурс]. URL: <http://economy.gov.ru/minec/about/systems/infosystems/>

База открытых данных Минтруда России [Электронный ресурс]. URL: <https://rosmintrud.ru/opendata>

6.3 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения

Microsoft Windows

MicrosoftOfficeProfessional

6.4 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Аудитория	Оснащение
Лекционная аудитория	Мультимедийное оборудование, специализированная мебель, доска
Учебная аудитория	Специализированная мебель, доска