

**Аннотация к рабочей программе по учебной дисциплине
«Основы управленческого консультирования»**

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) – «Управление персоналом организации»

Уровень высшего образования - бакалавриат

Цель изучения дисциплины	Приобретение знаний и формирование навыков по анализу системы и процессов управления персоналом организации, разработке, обоснованию и внедрению проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом организации в целом (в том числе в кризисных ситуациях), организации управленческого консультирования деятельности предприятий в современных условиях, анализу инструментов и методов работы консультантов и использование их в практике управления персоналом.
Задачи	- формирование знаний и навыков для понимания сложных социально-экономических отношений и многообразия предложений консалтинговых услуг в сфере управления персоналом на рынке и приходить к правильным теоретическим заключениям и практическим действиям в отношении генерирования перемен в организации и нахождения баланса между непрерывным развитием и сохранением стабильности в условиях рыночного хозяйства; - формирование системного представления об экономических, политических, социальных, экологических, и других факторах, способствующих стремительным преобразованиям и формированию разнонаправленных стратегий развития организаций внутри российской и мировой экономик; - формирование знаний, навыков и умений по участию в разработке кадровой политики и стратегии управления персоналом; - формирование навыков по разработке стратегии профессионального развития персонала; - формирование знаний и умений по оценке экономической и социальной эффективности управления персоналом; - формирование навыков и умений по анализу системы и процессов управления персоналом организации.
Наименование темы учебной дисциплины	Содержание темы
Тема 1. Понятие, значение и функции управленческого консалтинга	Понятие управленческого консалтинга (УК). Определение управленческого консалтинга (как деятельность, как процесс и результат интеллектуальной деятельности фирмы заказчика и группы консультантов), как форма помощи, как сервисная услуга, как средство повышения управленческой компетентности, как метод внедрения инноваций в систему управления и систему деятельности организации и т.д.). Процесс консультирования как совместная деятельность консультанта и клиента. Три основных подхода к определению управленческого консультирования (консалтинга). Цели и задачи консалтинга.

	Основные функции управленческого консультирования: исследовательская; производственная; непосредственно консультационная.
Тема 2. Объект и предмет управленческого консалтинга	Объект управленческого консалтинга. Предмет управленческого консалтинга. Особенности услуги управленческого консультирования. Требования к консалтинговой деятельности: научность; целенаправленность; правомерность; оперативность; ответственность и результативность. Основные области деятельности консультантов.
Тема 3. История управленческого консалтинга в России и за рубежом.	Управленческий консалтинг за рубежом: история создания и основные направления. Мировые лидеры на рынке управленческого консалтинга. Особенности УК в России: основные направления и элементы; типы консалтинговых компаний; негативные тенденции и противоречия; специфика отдельных видов консалтинга. Основные лидеры консалтингового рынка в России. Роль мировых лидеров УК в становлении и развитии консалтингового рынка в России.
Тема 4. Сравнительный анализ рынка услуг управленческого консалтинга по различным сферам деятельности	Анализ консалтинговых услуг в России и за рубежом по различным сферам деятельности (финансовая деятельность компании, финансовый и налоговый учет, управленческая компетентность и управленческие технологии, управление персоналом, реклама и маркетинг, безопасность, стимулирование сбыта, вопросы обучения, подготовки и переподготовки персонала организации). Анализ консалтинговых услуг по различным секторам экономики. Современное состояние рынка услуг консалтинговых услуг в России и за рубежом (большие, малые консалтинговые фирмы). Элитные компании в сфере управленческого консалтинга. Компании, ассоциированные с «большой четверкой»; небольшие и узкоспециализированные фирмы.
Тема 5. Основные стадии консультационного процесса. Формы и методы диагностики проблем организации-заказчика	Основные стадии консультационного процесса: диагностика проблемы организации заказчика, сбор недостающей информации, выработка рекомендаций по решению проблемы, обратная связь и презентация способов решения проблемы заказчику, помощь в формировании управленческого решения, основанная на рекомендациях консультантов, реализация управленческого решения. Пятифазная модель управленческого консультирования. Методы диагностики проблем организации-заказчика: SWOT-анализ; диаграмма причинно-следственных связей Исигавы; ABC-анализ; GAP-анализ, метод фокальных объектов; оценка факторов макроокружения с помощью PESTEL-анализа; определение степени влияния факторов конкурентного (непосредственного окружения) с помощью анализа пяти конкурентных сил по М. Портеру; модель Надлера-Ташмена и др.
Тема 6. Виды управленческого консалтинга. Виды задач,	Виды управленческого консалтинга (рекомендательный, процессуальный консалтинг, сочетание рекомендательного и

решаемых консультантом. Методы управленческого консалтинга.	процессуального консалтинга). Виды задач, решаемых консультантом. Методы управленческого консалтинга: индивидуальная работа с первыми лицами организации в форме коучинга или рекомендательного консалтинга, рефлексивные игры и семинары, деловые и ролевые игры, отлаживание системы управления в «ручном режиме» в формате длительной работы с топ-менеджерами, метод живого моделирования коллективной деятельности, разработка и написание рекомендаций, тренинг навыка, тренинг рефлексии (коррекция поведения и имиджевой - составляющей профессионально-важных качеств руководителя – видеотренинг). Новые методы воздействия на управленческую структуру организации (реинжиниринг, аутсорсинг, всеобщее управление качеством, сравнительное тестирование, метод «Шесть сигм»). Новые формы оказания консалтинговых услуг (коучинг). Методы работы консультантов: методы сбора информации; исследовательские методы; обучающие методы. Техники, применяемые специалистами-консультантами.
Тема 7. Характеристики консультантов и типы заказчиков. Особенности государственных органов власти как консультантов и заказчиков на рынке консалтинговых услуг.	Характеристики консультантов и типы заказчиков. Различные классификации заказчиков и клиентов консалтинговых фирм. Внешний консалтинг и внутренний консалтинг. Характеристики «внешнего» консультанта (более объективен, более компетентен, менее пристрастен; имеет богатый опыт работы в других компаниях; не укоренен в организации; способен взглянуть на положение дел «извне», т. е. со стороны). Характеристики «внутреннего» консультанта (позволяет сэкономить фирме средства, не теряя при этом качества; может получить более широкие полномочия и привлекается для осуществления изменений в фирме; постепенно приучает организацию помнить о психологических факторах и признавать их важность). Виды мотивации заказчика на получение консалтинговых услуг.
Тема 8. Проблемы профессиональной этики консультантов.	Партнерские отношения «клиент-консультант». Регламент отношений «клиент-консультант». Организация как «система клиента». Приемы воздействия на систему клиента: демонстрация специальных знаний; проявление профессиональной честности в работе; использование настойчивого убеждения, когда консультант предоставляет данные или факты в поддержку своей позиции; выработка общего взгляда; использование «поощрений» и «наказаний»; использование напряженности и тревоги, существующих в организации, для получения истинной картины ситуации и более полного сбора информации. Основные признаки независимости консультанта. Основные принципы и механизмы взаимодействия консультанта и клиента: механизм эмпатии + принцип независимости; принцип конфиденциальности; принцип доверия; принцип обратной связи; принцип взаимоуважения.