

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

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): «Кадровая политика и стратегия управления персоналом организации»

Уровень высшего образования: бакалавриат

<p align="center"><b>Цель изучения дисциплины</b></p>	<p>в соответствии с ОПОП ВО бакалавриата по направлению 38.03.03 «Управление персоналом» 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.</p>
<p align="center"><b>Задачи</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- формирование знаний и навыков для понимания сложных социально-экономических отношений и многообразия предложений консалтинговых услуг в сфере управления персоналом на рынке и приходиться 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;</li> <li>- 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;</li> <li>- формирование знаний, навыков и умений по участию в разработке кадровой политики и стратегии управления персоналом;</li> <li>- формирование навыков по разработке стратегии профессионального развития персонала;</li> <li>- формирование знаний и умений по оценке экономической и социальной эффективности управления персоналом;</li> <li>- формирование навыков и умений по анализу системы и процессов управления персоналом организации.</li> </ul>
<p align="center"><b>Наименование темы учебной дисциплины</b></p>	<p align="center"><b>Содержание темы</b></p>
<p align="center"><b>Тема 1. Понятие, значение и функции управленческого консалтинга</b></p>	<p>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.</p>

	<p>Три основных подхода к определению управленческого консультирования (консалтинга).</p> <p>Цели и задачи консалтинга.</p> <p>Основные функции управленческого консультирования: исследовательская; производственная; непосредственно консультационная.</p>
<b>Тема 2. Объект и предмет управленческого консалтинга</b>	<p>Объект управленческого консалтинга.</p> <p>Предмет управленческого консалтинга.</p> <p>Особенности услуги управленческого консультирования.</p> <p>Требования к консалтинговой деятельности: научность; целенаправленность; правомерность; оперативность; ответственность и результативность.</p> <p>Основные области деятельности консультантов.</p>
<b>Тема 3. История управленческого консалтинга в России и за рубежом.</b>	<p>Управленческий консалтинг за рубежом: история создания и основные направления. Мировые лидеры на рынке управленческого консалтинга.</p> <p>Особенности УК в России: основные направления и элементы; типы консалтинговых компаний; негативные тенденции и противоречия; специфика отдельных видов консалтинга.</p> <p>Основные лидеры консалтингового рынка в России. Роль мировых лидеров УК в становлении и развитии консалтингового рынка в России.</p>
<b>Тема 4. Сравнительный анализ рынка услуг управленческого консалтинга по различным сферам деятельности</b>	<p>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).</p> <p>Анализ консалтинговых услуг по различным секторам экономики.</p> <p>Современное состояние рынка услуг консалтинговых услуг в России и за рубежом (большие, малые консалтинговые фирмы).</p> <p>Элитные компании в сфере управленческого консалтинга. Компании, ассоциированные с «большой четверкой»; небольшие и узкоспециализированные фирмы.</p>
<b>Тема 5. Основные стадии консультационного процесса. Формы и методы диагностики проблем организации-заказчика</b>	<p>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 рекомендации консультантов, реализация управленческого решения.</p> <p>Пятифазная модель управленческого консультирования.</p> <p>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.</p>

<p><b>Тема 6. Виды управленческого консалтинга. Виды задач, решаемых консультантом. Методы управленческого консалтинга.</b></p>	<p>Виды управленческого консалтинга (рекомендательный, процессуальный консалтинг, сочетание рекомендательного и процессуального консалтинга). Виды задач, решаемых консультантом.</p> <p>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).</p> <p>Новые методы воздействия на управленческую структуру организации (реинжиниринг, аутсорсинг, всеобщее управление качеством, сравнительное тестирование, метод «Шесть сигм»).</p> <p>Новые формы оказания консалтинговых услуг (коучинг).</p> <p>Методы работы консультантов: методы сбора информации; исследовательские методы; обучающие методы.</p> <p>Техники, применяемые специалистами-консультантами.</p>
<p><b>Тема 7. Характеристики консультантов и типы заказчиков. Особенности государственных органов власти как консультантов и заказчиков на рынке консалтинговых услуг.</b></p>	<p>Характеристики консультантов и типы заказчиков. Различные классификации заказчиков и клиентов консалтинговых фирм.</p> <p>Внешний консалтинг и внутренний консалтинг.</p> <p>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).</p> <p>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).</p> <p>Виды мотивации заказчика на получение консалтинговых услуг.</p>
<p><b>Тема 8. Проблемы профессиональной этики консультантов.</b></p>	<p>Партнерские отношения «клиент-консультант».</p> <p>Регламент отношений «клиент-консультант».</p> <p>Организация как «система клиента».</p> <p>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.</p> <p>Основные признаки независимости консультанта.</p> <p>Основные принципы и механизмы взаимодействия консультанта и клиента: механизм эмпатии + принцип</p>

	независимости; принцип конфиденциальности; принцип доверия; принцип обратной связи; принцип взаимоуважения.
--	---