

**Аннотация к рабочей программе**  
**дисциплины «Основы управленческого консультирования»**

**1. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы, в модульной структуре ОПОП**

Дисциплина «Основы управленческого консультирования» входит в базовую часть (Б1.Б.40) ОПОП по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень высшего образования – бакалавриат), направленность (профиль) подготовки: Управление персоналом организации и должна быть логически увязана с основными дисциплинами данной направленности (профиля).

Теоретическую базу дисциплины составляют компетенции, полученные при изучении дисциплин: «Психология», «Логика», «Основы теории управления», «Экономика организации».

Дисциплина «Основы управленческого консультирования» создаёт информационно-теоретическую базу для дисциплин: «Маркетинг персонала», «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности», «Управление карьерой», «Управление изменениями» и ряда других дисциплин.

**2. Цель изучения дисциплины** заключается в формировании теоретических знаний о сущности и задачах управленческого консультирования, а также в формировании у обучающихся практических навыков по организации и проведению управленческого консультирования.

**3. Структура дисциплины**

Раздел 1. Введение в управленческое консультирование.

Раздел 2. Организация консультант-клиентского сотрудничества

Раздел 3. Практика создания консультационных организаций

**4. Основные образовательные технологии**

В ходе изучения дисциплин используются как традиционные (лекции, семинары, практические занятия), так и инновационные технологии (объяснительно-иллюстративный метод, активные и интерактивные методы: интерактивные лекции, творческое задание решение задач, сообщения по темам с презентациями).

**5. Требования к результатам освоения дисциплины**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих общепрофессиональных и профессиональных компетенций:

– способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации (ОПК-5);

– способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты (ОПК-8);

– владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике (ПК-14);

– владением навыками и методами сбора 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 (ПК-19);

– способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений (ПК-25);

– знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал (ПК-26);

– знанием основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования (ПК-34);

– способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике (ПК-37).

В результате освоения содержания дисциплины «Основы управленческого консультирования» обучающийся должен:

знать:

- историю развития управленческого консультирования за рубежом и в России;
- особенности организации и проведения управленческого консультирования в разных странах;

- теоретические основы управленческого консультирования;

- задачи и методы управленческого консультирования;

- этапы реализации организационных решений;

- модели консультационной деятельности;

- возможности и ограничения консультирования как вида профессиональной деятельности;

- методы оценки результативности консультирования;

уметь:

- организовать и планировать процесс консультирования;

- провести первичную и основную диагностику организации;

- анализировать проблемы организации;

- проводить внедрение разработок по совершенствованию деятельности организации

владеть:

- навыками консультирования, классификации, оценки рынка управленческого консультирования;

- современными технологиями управления развитием персонала управления социальным развитием;

- организации обучения персонала;

- организации текущей деловой оценки, в т.ч. аттестации персонала;

- управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала.

**6. Общая трудоемкость дисциплины.**

2 зачетных единицы (72 академических часа).

**7. Формы контроля**

Промежуточная аттестация – зачет.

**8. Составитель** Дашин Е.В., кандидат экономических наук, профессор