

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Институт экономики и предпринимательства

УТВЕРЖДЕНО

решением президиума Ученого совета ННГУ

протокол № 1 от 16.01.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Основы управленческого консультирования

Уровень высшего образования

Бакалавриат

Направление подготовки / специальность

38.03.03 - Управление персоналом

Направленность образовательной программы

Управление человеческими ресурсами

Форма обучения

очная, очно-заочная

г. Нижний Новгород

2024 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.ДВ.06.01 Основы управленческого консультирования относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	<p>УК-3.1: Реализует стратегию сотрудничества для достижения командных целей</p> <p>УК-3.2: Активно участвует в обмене информацией, знаниями, опытом, и презентации результатов командной работы</p> <p>УК-3.3: Соблюдает этические нормы в межличностном профессиональном общении</p>	<p>УК-3.1: Знать основы стратегии сотрудничества для достижения командных целей. Уметь реализовывать стратегию сотрудничества для достижения командных целей. Владеть навыками сотрудничества для достижения командных целей.</p> <p>УК-3.2: Знать принципы обмена информацией, знаниями, опытом, и презентации результатов командной работы. Уметь участвовать в обмене информацией, знаниями, опытом, и осуществлять презентации результатов командной работы. Владеть навыками обмена информацией, знаниями, опытом, и презентации результатов командной работы.</p> <p>УК-3.3: Знать этические нормы в межличностном профессиональном общении. Уметь соблюдать этические нормы в межличностном профессиональном общении.</p>	Задания	Зачёт: Тест

		Владеть навыками межличностного профессионального общения с соблюдением этических норм.		
ПК-10: Способен разрабатывать психолого-педагогические программы социального развития персонала организации, формирования трудовых коллективов и эффективных команд	<p>ПК-10.1: Понимает социально-психологические основы профессиональной деятельности и организационного поведения, психолого-педагогические принципы формирования сплоченных трудовых коллективов</p> <p>ПК-10.2: Разрабатывает психолого-педагогические программы развития социально-значимых качеств сотрудников</p> <p>ПК-10.3: Организует психолого-педагогическое взаимодействие и консультирование по вопросам улучшения социально-психологического климата и совершенствования межличностных отношений</p>	<p>ПК-10.1: Знать социально-психологические основы профессиональной деятельности и организационного поведения, психолого-педагогические принципы формирования сплоченных трудовых коллективов.</p> <p>Уметь применять социально-психологические основы профессиональной деятельности и организационного поведения, психолого-педагогические принципы формирования сплоченных трудовых коллективов на практике.</p> <p>Владеть навыками применения социально-психологических основ профессиональной деятельности и организационного поведения, психолого-педагогических принципов формирования сплоченных трудовых коллективов.</p> <p>ПК-10.2: Знать психолого-педагогические программы развития социально-значимых качеств сотрудников.</p> <p>Уметь разрабатывать психолого-педагогические программы развития социально-значимых качеств сотрудников.</p> <p>Владеть навыками разработки психолого-педагогических программ развития социально-значимых качеств сотрудников.</p> <p>ПК-10.3: Знать принципы психолого-</p>	Задания	Зачёт: Тест

		<p>педагогического взаимодействия и консультирования по вопросам улучшения социально-психологического климата и совершенствования межличностных отношений. Уметь организовывать психолого-педагогическое взаимодействие и консультирование по вопросам улучшения социально-психологического климата и совершенствования межличностных отношений. Владеть навыками организации психолого-педагогического взаимодействия и консультирования по вопросам улучшения социально-психологического климата и совершенствования межличностных отношений.</p>		
--	--	---	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная	очно-заочная
Общая трудоемкость, з.е.	2	2
Часов по учебному плану	72	72
в том числе		
аудиторные занятия (контактная работа):		
- занятия лекционного типа	20	8
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	20	8
- КСР	1	1
самостоятельная работа	31	55
Промежуточная аттестация	0	0
	Зачёт	Зачёт

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе	
		Контактная работа (работа во взаимодействии)	Самостоятельная

			с преподавателем), часы из них						работа обучающегося, часы	
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы		Всего			
	о Ф о	о з Ф о	о Ф о	о з Ф о	о Ф о	о з Ф о	о Ф о	о з Ф о	о Ф о	о з Ф о
Тема 1.	22	14	6	2	6	2	12	4	10	10
Тема 2.	31	38	10	4	10	4	20	8	11	30
Тема 3.	18	19	4	2	4	2	8	4	10	15
Тема 4.	0	0					0	0		
Аттестация	0	0								
КСР	1	1					1	1		
Итого	72	72	20	8	20	8	41	17	31	55

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Понятие, цели, задачи и актуальность управленческого консультирования.

История развития и области применения консультирования.

Виды и формы консультирования.

Личностные и профессиональные особенности специалиста по управленческому консалтингу.

Принципы организации отношений между клиентом и консультантом.

Основные этапы деятельности управленческого консультанта.

Привлечение внешнего исполнителя консультационных услуг (обзор рынка, критерии выбора).

Организация деятельности внутренней службы управленческого консультирования

Тема 2. Методы работы управленческого консультанта, практика консультирования.

Особенности консультирования в различных областях управления; Особенности консультирования в кризисной ситуации, в ситуации неопределённости.

Коучинг как метод управленческого консультирования.

Тема 3. Анализ и оценка эффективности управленческого консультирования.

Инструменты оценки эффективности консультирования.

Особенности обратной связи.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

- электронный курс "Основы управленческого консультирования"

(<https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=5364>).

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции УК-3:

1. Перечислите отличительные черты коучинга как метода управленческого консультирования.
2. Приведите пример SMART цели.
3. Охарактеризуйте пирамиду Р. Дилтса.

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ПК-10:

1. Охарактеризуйте «колесо баланса» в коучинге.

Приведите пример работы с ним.

1. Охарактеризуйте модель GROW в коучинге.

Перечислите вопросы управленческой беседы в соответствии с данной моделью.

Критерии оценивания (оценочное средство - Задания)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Студент демонстрирует знание вопроса, умение использовать научные термины для раскрытия темы, владение научной лексикой. Логика изложения своей позиции безупречна. Фактический материал достаточен для обоснования своей позиции.
не зачтено	Студент не знает вопрос или отвечает на другой вопрос. Теоретический и фактический материал не совпадает.

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				
Знания	Отсутствие знаний теоретического	Уровень знаний ниже минимальных	Минимально допустимы	Уровень знаний в объеме,	Уровень знаний в объеме,	Уровень знаний в объеме,	Уровень знаний в объеме,

	материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	требований. Имели место грубые ошибки	й уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	соответству ющем программе подготовки . Допущено несколько негрубых ошибок	соответству ющем программе подготовки . Допущено несколько несуществе нных ошибок	соответств ующем программе подготовк и. Ошибок нет.	превышающе м программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»

не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:

5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции УК-3

1. Ключевые аспекты взаимоотношений консультанта и клиента

- А)сотрудничество, оплата, личный интерес
- Б)сотрудничество, обмен знаниями, взаимное доверие
- В)корпоративная этика, лидерство
- Г)сотрудничество, корпоративная этика, лидерство

2. Способ получения большого количества идей за короткий период времени

- А)метод аналогий
- В)экспертный метод

В)метод «мозгового штурма»

- Г)индексный метод

3. Часто используемое определение консультанта

- А)контрагент
- Б)помощник изменений
- В)агент изменений
- Г)специалист изменений

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-10

4. Максимум ораторского мастерства, минимум вопросов и ответов, хорошая ориентировка в широком круге проблем, подчеркнутая солидность и обстоятельность

- А)специфика презентаций для студентов
- Б)специфика презентаций проекта для большой аудитории +
- В) специфика презентаций проекта для маленькой аудитории
- Г) специфика презентаций проекта для научных конференций

5. Проектная организация работы начинается

- А)когда в организации несколько видов деятельности
- Б)когда организация находится в кризисе
- В)когда фирма формирует специальную команду для реализации проекта +
- Г)в процессе реструктуризации фирмы

6. Общее руководство работой и решение стратегических вопросов по взаимодействию с клиентом

- А)менеджер проекта
- Б)специалист проекта
- В)лидер проекта
- Г)куратор проекта

7. Передача на условиях подряда внешним организациям определенных видов деятельности, которыми фирма занималась сама

- А)лизинг

- Б)аутсорсинг
В)франчайзинг
Г)факторинг

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	при наличии правильных ответов от 51% вопросов теста
не зачтено	при наличии правильных ответов менее 30% вопросов теста.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Шендель Т. В. Основы управленческого консультирования : учебное пособие / Шендель Т. В. - Красноярск : СибГУ им. академика М. Ф. Решетнёва, 2020. - 206 с. - Утверждено редакционно-издательским советом университета в качестве учебного пособия для студентов бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» всех форм обучения. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции СибГУ им. академика М. Ф. Решетнёва - Экономика и менеджмент. - ISBN 978-5-86433-807-0., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=751554&idb=0>.
2. Ярковская Т. В. Основы управленческого консультирования : учебное пособие для студентов и магистрантов, обучающихся по направлениям «менеджмент» и «управление персоналом» / Ярковская Т. В. - Москва : РУТ (МИИТ), 2020. - 80 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции РУТ (МИИТ) - Экономика и менеджмент., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=757247&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Основы управленческого консультирования / Шаталова Н. И., Александрова Н. А., Брюхова О. Ю., Лебедев М. С., Обласова Л. З., Окунева Т. В., Старцева Н. И., Шестопалова О. Н. - Екатеринбург, 2017. - 431 с. - Рекомендовано ФГАУ «Федеральный институт развития образования» в качестве учебника для использования в учебном процессе образовательных организаций, реализующих программы высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 – «Управление персоналом» (уровень бакалавриата). - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции - Экономика и менеджмент. - ISBN 978-5-94614-400-1., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=721340&idb=0>.
2. Чуланова Оксана Леонидовна. Основы управленческого консультирования : Учебник / Сургутский государственный университет. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019. - 302 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-014885-4. - ISBN 978-5-16-108030-6., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=628932&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

<https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=5364>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения, компьютерами.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки/специальности 38.03.03 - Управление персоналом.

Автор(ы): Михайлова Екатерина Евгеньевна, кандидат исторических наук.

Заведующий кафедрой: Бедный Александр Борисович, кандидат социологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 12.12.2023, протокол № 6.