

Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение
высшего образования
ФИНАНСОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(Финуниверситет)
Липецкий филиал Финуниверситета

Кафедра «Менеджмент и общегуманитарные дисциплины»

УТВЕРЖДАЮ

Директор Липецкого филиала
Финуниверситета

Нестерова Н.Н.



«27» мая 2025 г.

Исмайлова Т.Ю.

Кадровый консалтинг

Рабочая программа дисциплины
для студентов, обучающихся по направлению подготовки
38.04.02 «Менеджмент»
направленность программы
«Управление человеческими ресурсами организации»

*Рекомендовано Ученым советом Липецкого филиала Финуниверситета
Протокол № 29 от 27 мая 2025 года*

*Одобрено кафедрой «Менеджмент и общегуманитарные дисциплины»
протокол № 11 от 22 апреля 2025 года*

Липецк 2025

СОДЕРЖАНИЕ

1	Наименование дисциплины	3
2.	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	3
3.	Место дисциплины в структуре образовательной программы	4
4.	Объём дисциплины в зачетных единицах и в академических часах с выделением объема аудиторной (лекционной, семинарской) работы обучающихся в семестре	5
5.	Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) дисциплины с указанием их объемов (в академических часах) и видов учебных занятий	5
5.1.	Содержание дисциплины	5
5.2.	Учебно-тематический план	7
5.3.	Содержание практических и семинарских занятий	8
6.	Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	10
6.1.	Формы внеаудиторной самостоятельной работы	10
6.2.	Методическое обеспечение для аудиторной и внеаудиторной самостоятельной работы	11
7.	Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	15
8.	Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	23
9.	Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины	23
10.	Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	23
11.	Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень необходимого программного обеспечения и информационных справочных систем	26
12.	Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине	27

1. Наименование дисциплины

«Кадровый консалтинг»

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код компетенции	Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями
ПК-1	Способность осваивать и внедрять на практике современные технологии и методики с персоналом организации	1. Использует современные методы принятия стратегических, тактических и оперативных решений в управлении персоналом.	Знание теоретических основ принятия стратегических, тактических и оперативных решений в управлении персоналом. Умение организовать руководство функциональными процессами в рамках осуществления стратегии развития человеческих ресурсов организации.
		2. Участвует в разработке стратегии управления человеческими ресурсами организации с учетом применения технологических инноваций.	Знание теоретических основ стратегии управления человеческими ресурсами организации Умение разрабатывать стратегии управления человеческими ресурсами организации с учетом применения технологических инноваций.
ПК-3	Способность осваивать и применять на практике знания в сфере научной организации и нормирования труда, а также принципы и основы формирования системы мотивации, стимулирования и оценки персонала, в том числе оплаты труда	1. Участвует в разработке систем мотивации, стимулирования и оценки персонала организации, направленных на достижение стратегических и оперативных целей.	Знание основ мотивации, стимулирования и оценки персонала организации, Умение разрабатывать системы мотивации, стимулирования и оценки персонала организации, направленных на достижение стратегических и оперативных целей.
		2. Осуществляет оценку действующей системы	Знание основных инструментов оценки дей-

		организации и нормирования труда, разрабатывает обоснованные мероприятия по ее совершенствованию.	ствующей системы организации и нормирования труда. Умение применять методы оценки системы организации и нормирования труда, разрабатывает обоснованные мероприятия по ее совершенствованию.
--	--	---	---

3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Кадровый консалтинг» относится к модулю дисциплин по выбору, реализуемых по направлению подготовки студентов 38.04.02 «Менеджмент» Магистерская программа «Управление человеческими ресурсами организации».

Дисциплина «Кадровый консалтинг» основывается на сумме знаний, полученных в результате изучения дисциплин: «Управленческая экономика», «Теории и концепции современного менеджмента», «Современный стратегический анализ», «Стратегический маркетинг», «Правовые вопросы управления человеческими ресурсами», «Стратегия управления человеческими ресурсами организации», «Современные технологии управления человеческими ресурсами организации», «Управление социальным развитием организации».

Требования к входным знаниям, умениям и владениям студентов. Для освоения дисциплины «» студент должен:

знать: теоретические основы управленческого консультирования; основные категории и систему управления персоналом; методы и инструменты кадрового консалтинга и аудита; процедуру поиска и выбора консультационной организации; методы оценки результативности консультирования и т.д.

уметь: выбирать направления деятельности в управлении персоналом, увязанные с задачами организации; применять методы и инструменты кадрового консалтинга и аудита; диагностировать текущее состояние и кадровый потенциал организации; проводить аналитическую работу по изучению кадрового потенциала организации.

В рамках дисциплины «Кадровый консалтинг» посредством лекций, семинаров (проводимых в интерактивной и практико-ориентированной форме), самостоятельной работы, консультаций (групповых и индивидуальных), подготовки и защиты контрольной работы (в мини-реферативной форме), осваиваются дополнительные компетенции направленности – ПК-1, ПК-3.

4. Объём дисциплины в зачетных единицах и в академических часах с выделением объема аудиторной (лекции, семинары) и самостоятельной работы обучающихся

Вид учебной работы по дисциплине	Всего (в з.е. / в часах)	7 модуль (в часах)
Общая трудоемкость дисциплины	3 з.е./108	3 з.е./108
Контактная работа - Аудиторные занятия	12	12
<i>Лекции</i>	4	4
<i>Семинары, практические занятия.</i>	8	8
Самостоятельная работа	96*	96*
Вид текущего контроля	Контрольная работа	Контрольная работа
Вид промежуточной аттестации	зачет	зачет

* - в том числе промежуточная аттестация (зачет) – 2 часа

5. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) дисциплины с указанием их объемов (в академических часах) и видов учебных занятий

5.1. Содержание дисциплины

Раздел I. Теоретические основы консалтинговой деятельности

Тема 1. Предмет, методология и понятийный аппарат курса

Понятие консалтинга. Различия между предпринимателем и менеджером-консультантом. Классификация консалтинговых услуг. Управленческое консультирование. Структура и характер услуг по управленческому консультированию.

Тема 2. История становления рынка консалтинговых услуг.

Профессиональные объединения консультантов. Рынок консалтинговых услуг. Предпосылки возникновения консалтинговых услуг. История развития консалтинга. Мировой опыт по оказанию консалтинговых услуг. Профессиональные объединения консультантов. Причины образования, функции и традиции объединений консультантов. Кодексы профессионального поведения. Нормативно-правовое обеспечение консалтинговой деятельности. Региональные особенности деятельности консалтинговых организаций.

Рынок консалтинговых услуг. Система современного консалтинга. Структура современного консалтингового сервиса. Современное состояние и особенности мирового рынка консалтинговых услуг. Субъекты рынка консалтинговых услуг. Современные тенденции и перспективы развития рынка консалтинговых услуг в России.

Тема 3. Основные черты, которыми должен обладать консультант.

Внешние и внутренние консультанты. Этапы консультационной работы. Пятифазная модель консультирования. Специализация консалтинговых корпоративных организаций: по типу клиентской организации (размерная, отраслевая, по уровню иерархии), видам консультационного продукта (обучение, исследования, собственно управленческое консультирование), функциям управления, географии обслуживания регионов.

Внешние и внутренние консультационные услуги. Формирование служб внутренних консультантов. Модель разработки и принятия решений, вырабатываемых отделом внутреннего консультирования. Система мотивации работы внутренних консультантов.

Этапы консультационной работы: диагностика, разработка решения проблем, реализация решений.

Раздел 2. Практические аспекты консалтинга в области управления человеческими ресурсами организации

Тема 4. Кадровый консалтинг: сущность, функции и структура

Сущность кадровый консалтинг. Кадровый консалтинг в широком и узком смысле слова. Социально-психологический подход: потребности организации в отношении работника и потребности работника в отношении организации. Цель и задачи кадрового консалтинга. Функции кадрового консалтинга. Место и роль кадрового консалтинга в системе управленческого. Структура кадрового консалтинга: кадровый аудит, оптимизация технологии управления персоналом, оценка кадрового потенциала организации или подразделений, оценка социально-психологического климата и системы неформальных отношений, оптимизация системы мотивации труда, развитие персонала.

Тема 5. Деятельность консалтинговых компаний. Система подбора консультантов.

Особенности деятельности компаний в области консалтинговых услуг: целевые установки и функции. Организационная структура консалтинговых компаний. Практический опыт деятельности ведущих консалтинговых компаний. Система подбора персонала в консалтинговые компании. Профессиональные компетенции консультантов. Источники поиска консультантов. Особенности методы подбора консультантов. Сценарии работы консалтинговых фирм с корпоративными организациями. Возможные сценарии работы консалтинговых фирм с корпоративными организациями. Ранжирование управленческих проблем в организации.

Тема 6. Консалтинг в области кадровой политики и рекрутмента

Кадровый консалтинг как услуга и ее структурные элементы: профессиональное развитие и сокращение штатов; поиск и оценка кадров; отбор претендентов на работу; разработка программ поощрения; обучение и развитием персонала; повышение квалификации работников; планирование и ана-

лиз функционирования персонала; психологическая оценка персонала; разрешение трудовых конфликтов и др.

Кадровый консалтинг и рекрутмент. Система карьерного планирования. Система ротации персонала. Оценка персонала. Лизинг персонала. Причины лизинга персонала. Кадровый консалтинг и аутплейсмент. Внешний и внутренний аутплейсмент. Структура внутреннего аутплейсмента: информационный, консультационный и психологический пакеты. Принципы внутреннего аутплейсмента.

Тема 7. Совершенствование управления организацией на основе внутреннего консультирования

Внутреннее консультирование и его преимущества. Управленческо-консалтинговый отдел, его цель и задачи в структуре организации. Схема аккумуляции информации в управленческо-консалтинговом отделе со всех структурных подразделений. Политика, практика и анализ человеческих ресурсов. Формирование, использование и развитие человеческих ресурсов.

Тема 8. Консалтинг в области развития персонала

Рынок образовательных услуг, его субъекты и особенности ценообразования. Западный подход к обучению персонала. Основные компоненты системы обучения. Особенности деятельности консалтинговых фирм в области обучения персонала. Консультант провайдер учебных услуг. Управление карьерой персонала организации. Тренинг как образовательная услуга. Выбор провайдера тренинговых услуг. Виды тренингов. Тренинг по продажам. Тренинг, направленный на повышение управленческих навыков. Тренинг личностного роста. Тренинг по переговорам. Оценка успеха обучения персонала. Расчет эффективности полученных знаний.

5.2. Учебно-тематический план

№ п/ п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Трудоёмкость в часах						Формы текущего контроля успеваемости
		Всего	Аудиторная работа				Самостоя тельная работа	
			Общая	Лек- ции	Семи- нарские занятия	Занятия в интер- активных формах		
1	Предмет, ме- тодология и понятийный аппарат курса	13,5	1,5	0,5	1	1	12	Опрос. Доклады. Тестиро- вание
2	История ста- новления рын- ка консалтин- говых услуг.	13,5	1,5	0,5	1	1	12	Ответы на вопросы семинара с использо- ванием пре- зента-ции; дискуссия

3	Основные черты, которыми должен обладать консультант	13,5	1,5	0,5	1	1	12	Тестирование Ответы на вопросы семинара с использованием презентации;
4	Кадровый консалтинг: сущность, функции и структура	13,5	1,5	0,5	1	1	12	Тестирование Ответы на вопросы семинара с использованием презентации;
5	Деятельность консалтинговых компаний. Система подбора консультантов	13,5	1,5	0,5	1	1	12	Ответы на вопросы семинара с использованием презентации; дискуссия
6	Консалтинг в области кадровой политики и рекрутмента	13,5	1,5	0,5	1	1	12	Тестирование Ответы на вопросы семинара с использованием презентации;
7	Совершенствование управления организацией на основе внутреннего консультирования	13,5	1,5	0,5	1	1	12	Ответы на вопросы семинара с использованием презентации; дискуссия
8	Консалтинг в области развития персонала	13,5	1,5	0,5	1	1	12	Тестирование Ответы на вопросы семинара с использованием презентации;
ИТОГО		108	16	4	8	100%	96	зачет

5.3. Содержание практических и семинарских занятий

Наименование тем (разделов) дисциплины	Перечень вопросов для обсуждения на семинарских, практических занятиях, рекомендуемые источники из разделов 8, 9	Формы проведения занятий
Предмет, методология и понятийный аппарат курса	Предмет, методология и понятийный аппарат курса Рекомендуемые источники: раздел 8, №№ 1-2, раздел 9, №№ 1-	Доклад с использованием средств мультимедиа, дискуссия
История становления рынка консалтинговых услуг.	История становления рынка консалтинговых услуг. Рекомендуемые источники: раздел 8, №№ 1-2, раздел 9, №№ 1-	Опрос, решение задач, кейсов, разбор практических ситуаций
Основные черты, которыми должен обладать консультант	Основные черты, которыми должен обладать консультант Рекомендуемые источники: раздел 8, №№ 1-2, раздел 9, №№ 1-	Ситуационное моделирование. Работа в малых группах, командах
Кадровый консалтинг: сущность, функции и структура	Кадровый консалтинг: сущность, функции и структура Рекомендуемые источники: раздел 8, №№ 1-2, раздел 9, №№ 1-4	Доклад с использованием средств мультимедиа, дискуссия
Деятельность консалтинговых компаний. Система подбора консультантов	Деятельность консалтинговых компаний. Система подбора консультантов Рекомендуемые источники: раздел 8, №№ 1-2, раздел 9, №№ 1-	Опрос, решение задач, кейсов, разбор практических ситуаций
Консалтинг в области кадровой политики и рекрутмента	Консалтинг в области кадровой политики и рекрутмента Рекомендуемые источники: раздел 8, №№ 1-2, раздел 9, №№ 1-	Ситуационное моделирование. Работа в малых группах, командах
Совершенствование управления организацией на основе внутреннего консультирования	Совершенствование управления организацией на основе внутреннего консультирования Рекомендуемые источники: раздел 8, №№ 1-2, раздел 9, №№ 1-	
Консалтинг в области развития персонала	Консалтинг в области развития персонала Рекомендуемые источники: раздел 8, №№ 1-2, раздел 9, №№ 1-	Опрос, решение задач, кейсов, разбор практических ситуаций

6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение дисциплины, формы внеаудиторной самостоятельной работы

Наименование, тем (разделов) дисциплины	Указание разделов и тем, отводимых на самостоятельное освоение обучающимися	Формы внеаудиторной самостоятельной работы
Предмет, методология и понятийный аппарат курса	Предмет, методология и понятийный аппарат курса	Подготовка к практическим занятиям в соответствии с календарным планом и вопросами планов практических занятий
История становления рынка консалтинговых услуг.	История становления рынка консалтинговых услуг.	Изучение материалов лекций. Работа с учебной литературой, подготовка к дискуссии
Основные черты, которыми должен обладать консультант	Основные черты, которыми должен обладать консультант	Знакомство с научными публикациями в специальных журналах, изучение оперативного цифрового и статистического материала, официальных нормативных документов при подготовке фиксированных сообщений и докладов
Кадровый консалтинг: сущность, функции и структура	Кадровый консалтинг: сущность, функции и структура	Знакомство с научными публикациями в специальных журналах, изучение оперативного цифрового и статистического материала, официальных нормативных документов при подготовке фиксированных сообщений и докладов
Деятельность консалтинговых компаний. Система подбора консультантов	Деятельность консалтинговых компаний. Система подбора консультантов	Изучение материалов лекций. Работа с учебной литературой, выполнение учебных заданий. Поиск материалов в библиотеках и в сети Интернет.
Консалтинг в области кадровой политики и рекрутмента	Консалтинг в области кадровой политики и рекрутмента	Изучение основной и дополнительной литературы по отдельным вопросам, запланированным для самостоятельного изучения согласно рабочей программе с обязательным конспектированием
Совершенствование управления организацией на основе внутреннего консультирования	Совершенствование управления организацией на основе внутреннего консультирования	Изучение материалов лекций. Работа с учебной литературой, выполнение учебных заданий, подготовка к дискуссии
Консалтинг в области развития персонала	Консалтинг в области развития персонала	Изучение основной и дополнительной литературы по отдельным вопросам, запланированным для самостоятельного изучения согласно рабочей программе с обязательным конспектированием

6.2. Перечень вопросов, заданий, тем для подготовки к текущему контролю

Текущий контроль успеваемости осуществляется в ходе учебного процесса и консультирования студентов, по результатам выполнения ими самостоятельных работ. Основными формами текущего контроля знаний являются:

- дискуссионные формы: дискуссия, круглый стол – проводятся по результатам самостоятельной подготовки;
- защита выполненного задания – проводится защита микрогруппой подготовленного самостоятельно экспертного заключения либо задания, выполненных непосредственно на семинаре;
- написание контрольной работы.

Порядок выполнения, рецензирования и собеседования по контрольной работе

В процессе исследования студенту предстоит выполнить следующие виды работ:

1. Выбрать вопрос из перечня, по которому будет выполняться контрольная работа.
2. Грамотно сформулировать проблему, разработать рабочие гипотезы и инструментарий исследования.
3. Отобрать источники, собрать и проанализировать вторичную маркетинговую информацию.
4. Спланировать и организовать сбор первичной информации.
5. Систематизировать и проанализировать собранную информацию.
6. Логически обосновать и сформулировать выводы, предложения и рекомендации.

Информацию о выбранной теме каждый студент подает старосте группы, который формирует итоговый список тем и подает его преподавателю.

Контрольная работа выполняется под руководством преподавателя в соответствии с утвержденным графиком. Перед выполнением работы составляется ее план и согласовывается с преподавателем. Текущее руководство контрольной работой заключается в систематических консультациях с целью оказания организационной и научно-методической помощи студенту, контроля за выполнением работы в соответствии с графиком, проверки содержания и оформления завершенной работы.

Преподаватели, осуществляя контроль над содержанием работы, осуществляют своевременную оценку полученных знаний.

Критерии бальной оценки различных форм текущего контроля успеваемости содержатся в соответствующих методических рекомендациях Липецкого филиала Финуниверситета.

Структура контрольной работы

Контрольная работа содержит следующие основные разделы:

1. Титульный лист
2. Введение. Здесь целесообразно обосновать актуальность выбранной темы исследования, сформулировать проблему, цель, и задачи исследования.
3. Основная часть работы. посвящённая изложению известных студенту сведений по заданному вопросу, в том числе анализу практических аспектов управления.
4. Выводы (заключение). В данном разделе работы студентом делаются выводы по кадровому консалтингу. Выводы должны быть краткими. В итоге должны быть сформулированы практические и/или теоретические рекомендации по теме задания.
5. Список используемой литературы. Список использованной литературы составляется строго в алфавитном порядке в следующей последовательности: законы РФ и другие официальные материалы (указы, постановления, решения министерств и ведомств); печатные работы (книги, монографии, сборники); периодика; сайты Интернета, источники на иностранных языках рекомендуется приводить в конце списка. Список содержит современную литературу по теме.

Итогом написания контрольной работы является разработка тренинга.

Объем контрольной работы (без титульного листа и содержания), в зависимости от темы, может варьироваться и составлять в среднем примерно 12-15 страниц текста шрифтом Times New Roman, размер интервала – 1,5.

Работа должна быть оформлена на одной стороне листа бумаги формата А4 по ГОСТ 9327-60. Текст следует печатать через 1,5 межстрочных интервала с использованием шрифта Times New Roman Cyr №14, соблюдая следующие размеры полей: левое – не менее 30 мм, правое – не менее 10 мм, верхнее – не менее 20 мм, нижнее – не менее 20 мм. Абзацы в тексте следует начинать с отступа, равного 125 мм. Рисунки и таблицы должны иметь название (в тексте следует указывать ссылки на рис. и табл.) и номер.

Рисунки подписывают под изображением по центру, таблицы – сверху. В конце работы приводится список использованных источников, оформленный по ГОСТ 7.1-2003 (использовать источники не более 5-летней давности).

Тематика контрольной работы

Домашняя контрольная работа выполняется по теме, выбранной обучающимся.

1. Причины возникновения и факторы развития консалтинговых услуг: мировой опыт.
2. Особенности развития консалтинга в «золотой век» консалтинга.
3. Современная практика европейских профессиональных объединений консультантов.
4. Особенности практики американских профессиональных объединений консультантов.
5. Тенденции и перспективы развития отечественного рынка консалтинговых услуг.

6. Изменения рынка консалтинговых услуг в результате развития информационных технологий.
7. Фундаментальные аспекты стратегии консультирования.
8. Причины низкой компетентности российских консультантов.
9. Конкурентное преимущество российских консультантов.
10. Кадровый консалтинг как структурный элемент управленческого консалтинга.
11. Мировой опыт и особенности современного кадрового консалтинга в развитых странах.
12. Особенности структуры кадрового консалтинга в России.
13. Карьерный коучинг для молодых специалистов
14. Деятельность ведущих мировых консалтинговых компаний: на примере функционирования конкретной фирмы.
15. Деятельность ведущих российских консалтинговых компаний: на примере функционирования конкретной фирмы.
16. Зарубежный опыт организации системы подбора персонала в консалтинговых компаниях.
17. Рекрутинговый бизнес в России: история и современные тенденции.
18. Специфика аутплейсмента в российских и зарубежных компаниях
19. Значение и роль обучения персонала в российских компаниях. Западный подход к обучению персонала.
20. Метод SWOT для выработки стратегии управления человеческими ресурсами организации.
21. Компетентностный подход в управлении человеческими ресурсами.
22. Организационные изменения и управление человеческими ресурсами.
23. Корпоративная культура как инструмент развития персонала организации.
24. Гендерные особенности управления человеческими ресурсами организации
25. Информационные технологии управления человеческими ресурсами.

По согласованию с преподавателем может быть уточнена формулировка темы контрольной работы, либо выбрана иная тема в рамках программы дисциплины

Оценка контрольных работ

Студент обязан сдать контрольную работу преподавателю, который ведет в группе семинарские занятия. Сроки сдачи контрольных работ устанавливаются и подтверждаются на кафедре.

В соответствии с установленными правилами контрольная работа оценивается на «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно». Если контрольная работа не соответствует

предъявляемым требованиям или оценена как неудовлетворительная, то она возвращается студенту на доработку.

Кафедрой установлены следующие критерии оценки контрольных работ:

Критерии	Максимально возможное число баллов
Правильность оформления контрольной работы (в работе должны быть правильно оформлены цитаты, список использованной литературы и т.д.)	1
Полнота раскрытия темы (подробно рассмотрены все аспекты темы)	3
Логичность составления плана, изложения основных вопросов	3
Самостоятельность при сборе и анализе информации (проверяется постранично)	1
Умение делать выводы и рекомендации	2
<i>ВСЕГО</i>	<i>10</i>

7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Перечень компетенций и их структура в виде знаний, умений и владений содержится в разделе 2 «Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине».

Текущий контроль осуществляется в ходе учебного процесса по результатам выполнения следующих видов учебной работы обучающегося:

- ведение конспекта лекции/семинара и работа с ним;
- активное вовлечение в интерактивный процесс обучения и воспитания;
- ответы на вопросы на лекциях и семинарах;
- реферированный обзор основной и дополнительной литературы по теме;
- аналитический разбор научных публикаций по проблеме;
- блиц-опрос по теме;
- аудиторная и внеаудиторная самостоятельная работа;
- выступление с докладом, использованием возможности презентации основных теоретических и практических личных достижений по заданной теме задания.

Посредством дисциплины «Кадровый консалтинг» формируется четыре компетенции, выводится средний балл, который является оценкой уровня освоения дисциплины в экзаменационной сессии.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета, выставяемого студенту при условии сформированности у него по каждой (ПК-1, ПК-5) компетенции как минимум порогового уровня. Шкала оценивания:

- пороговый уровень 3 (удовлетворительно) – 50-69 баллов.

– продвинутый уровень 4 (хорошо) – 70-85 баллов.

– высокий уровень 5 (отлично) – 86-100 баллов.

Агрегированное количество баллов определяется по формуле:

$$K = \Sigma (\Sigma ПК-1 + \Sigma ПК-5) / 2$$

Методика оценки уровня сформированности компетенций

ПК-1 - Способность осваивать и внедрять на практике современные технологии и методики с персоналом организации		
Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями	Количество баллов
1. Использует современные методы принятия стратегических, тактических и оперативных решений в управлении персоналом	Знание теоретических основ принятия стратегических, тактических и оперативных решений в управлении персоналом.	20
	Умение организовать руководство функциональными процессами в рамках осуществления стратегии развития человеческих ресурсов организации.	30
2. Участвует в разработке стратегии управления человеческими ресурсами организации с учетом применения технологических инноваций.	Знание теоретических основ стратегии управления человеческими ресурсами организации	20
	Умение разрабатывать стратегии управления человеческими ресурсами организации с учетом применения технологических инноваций.	30
ПК-3 - Способность осваивать и применять на практике знания в сфере научной организации и нормирования труда, а также принципы и основы формирования системы мотивации, стимулирования и оценки персонала, в том числе оплаты труда		
Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями	Количество баллов
1. Участвует в разработке систем мотивации, стимулирования и оценки персонала организации, направленных на достижение стратегических и оперативных целей.	Знание основ мотивации, стимулирования и оценки персонала организации,	20
	Умение разрабатывать системы мотивации, стимулирования и оценки персонала организации, направленных на достижение стратегических и оперативных целей.	30
2. Осуществляет оценку действующей системы организации и нормирования труда, разрабатывает обоснованные мероприятия по ее совершенствованию	Знание основных инструментов оценки действующей системы организации и нормирования труда.	20
	Умение применять методы оценки системы организации и нормирования труда, разрабатывает обоснованные мероприятия по ее совершенствованию.	30

**Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые
для оценки достижения компетенций (знаний, умений, владений)**

Перечень вопросов для подготовки к зачету

1. История зарождения и становления консалтинговых услуг
2. Зарождение и становление консалтинга в России
3. Направления развития российского рынка консалтинговых услуг
4. Профессиональные требования к консультантам: внешние и внутренние консультанты
5. Профессиональные объединения консультантов: цели и задачи
6. Консалтинговый сервис: предпосылки возникновения
7. Управленческий консалтинг и его характерные признаки.
8. Современное состояние и особенности мирового рынка консалтинговых услуг.
9. Ценообразование на консалтинговые услуги.
10. Факторы, оказывающие стимулирующее воздействие на современный рынок консалтинговых услуг
11. Негативные факторы, препятствующие развитию консалтинга в России
12. Консультант и его профессиональные компетенции. Консультант по управлению.
13. Внешние и внутренние консультанты, особенности их деятельности.
14. Формирование служб внутренних консультантов и их функции.
15. Особенности системы мотивации труда внутренних консультантов.
16. Сущность понятия кадровый консалтинг
17. Два подхода к кадровому консалтингу: социально-психологический и менеджмент подходы
18. Цель и задачи кадрового консалтинга
19. Функции кадрового консалтинга
20. Основные методы и инструменты кадрового консалтинга
21. Этапы консультационной работы
22. Причины обращения менеджеров компаний за помощью к внешним консультантам
23. Структура кадрового консалтинга
24. Кадровый аудит
25. Оптимизация технологии управления персоналом
26. Оценка кадрового потенциала компании или подразделений
27. Оценка социально-психологического климата и системы неформальных отношений
28. Оптимизация системы оплаты труда
29. Разработка и реализация системы обучения персонала
30. Рекрутмент как форма кадрового консалтинга
31. Механизм реализации карьерного роста: система ротации и система карьерного планирования
32. Ауиплейсмент как форма кадрового консалтинга
33. Рекрутинговый бизнес в России и за рубежом

34. Кадровые агентства и их роль
35. Консалтинг в области обучения персонала
36. Система обучения персонала как вид консалтинговых услуг
37. Тренинг как наиболее современная форма обучения персонала

Примерные вопросы промежуточного тестирования

1. В чем состоит назначение консультирования
 - А) в оказании клиенту помощи в решении управленческих и управленческих задач
 - Б) в принятии за клиента управленческих решений
 - В) в собеседовании с клиентом по различным вопросам
 - Г) в разрешении неблагоприятных управленческих ситуаций.
2. Процесс, при котором консультант сам анализирует, ставит диагноз, разрабатывает и предлагает проект решения проблемы, называется:
 - А) консультирование проекта
 - Б) консультирование через рефлексию
 - В) учебное консультирование
3. Предметом консультирования являются:
 - А) методы внедрения экономических и управленческих знаний в практику хозяйственных структур
 - Б) управление
 - В) экономика и управление
 - Г) экономика
4. Основной целью обращения к консультантам государственных предприятий являются:
 - А) улучшение ситуации, необходимость в советах и помощи
 - Б) перенесение опыта управления частными фирмами в государственный сектор
 - В) решение инновационных задач в системе управления государственным сектором
 - Г) реформирование государственной структуры
5. Основной задачей консультирования являются:
 - А) оказание профессиональной помощи и дача советов по вопросам экономики и управления
 - Б) обучение клиента
 - В) спасение клиента от банкротства
 - Г) управление клиентом

Примеры практико-ориентированных (ситуационных) заданий

ПК-1 - Способность осваивать и внедрять на практике современные технологии и методики с персоналом организации
1. Использует современные методы принятия стратегических, тактических и оперативных решений в управлении персоналом

<p>Знание теоретических основ принятия стратегических, тактических и оперативных решений в управлении персоналом.</p>	<p>1 Стратегический консалтинг – это: А) исследование рынка; Б) обеспечение сделок по слиянию и поглощению; В) оптимизация бизнес-процессов; Г) автоматизация процесса сбора, передачи и анализа информации</p> <p>2. Укажите виды независимости консультанта: А) финансовая; Б) административная; В) политическая; Г) эмоциональная</p> <p>3. Консультанты, специализирующиеся на каком-то одном аспекте деятельности фирмы, называются: А) «тренингисты»; Б) предметники; В) управленческие консультанты (или консультанты-системщики); Г) универсалы</p>
<p>Умение организовать руководство функциональными процессами в рамках осуществления стратегии развития человеческих ресурсов организации.</p>	<p>1 Консультирование, в ходе которого консультант проводит экспертизу актуального состояния профессионально-кадрового потенциала организации и предлагает конкретные решения кадровых проблем А) По процессу; Б) По ресурсам; В) По задачам; Г) По проблемам.</p> <p>2. Консультирование, в ходе которого консультант организует процесс решения профессионально-кадровых проблем и обучает работников организации их самостоятельному решению А) По процессу; Б) По ресурсам; В) По задачам; Г) По проблемам.</p>
<p>2. Участвует в разработке стратегии управления человеческими ресурсами организации с учетом применения технологических инноваций.</p>	
<p>Знание теоретических основ стратегии управления человеческими ресурсами организации</p>	<p>1 Наличие методологической базы, которая обеспечивает системный подход к проведению аналитических работ, — это преимущество: А) внешних консультантов; Б) внутренних консультантов; В) менеджеров; Г) различий нет.</p> <p>2. Системный процесс получения и оценки объективных данных об экономических действиях и событиях, устанавливающий уровень их соответствия определенному критерию и представляющий результаты заинтересованному пользователю - это вид консультационной услуги: А) инвестиционный консалтинг; Б) аудит; В) управление качеством; Г) управление персоналом</p> <p>3. Фандрайзинг является одним из базовых видов: А) инвестиционного консалтинга; Б) инжиниринга; В) моделирования бизнес-процессов; Г) рекрутмента.</p>
<p>Умение разрабатывать стратегии управления человеческими ресурсами организации с учетом применения технологических инноваций.</p>	<p>1.Что из перечисленного относится к управленческому консалтингу? А) финансовый аудит; Б) разработка миссии и стратегии компании; В) тренинг командообразования; Г) консультация юриста.</p> <p>2.К внутреннему консалтингу относятся: А) Заключение договора подряда о реализации отдельного проекта с консалтинговой фирмой. Б) Заключение договора подряда на абонентское обслужи-</p>

	<p>вание с консалтинговой фирмой. В) Заключение трудового договора с консультантом-специалистом по организационной психологии. Г) Заключение трудового договора с бизнес-тренером.</p> <p>3. Сформулируйте актуальные проблемы организации, в которой Вы работаете (работали, проходили практику), требующие привлечения консультантов в области управления персоналом</p>
<p>ПК-3 - Способность осваивать и применять на практике знания в сфере научной организации и нормирования труда, а также принципы и основы формирования системы мотивации, стимулирования и оценки персонала, в том числе оплаты труда</p>	
<p>1. Участвует в разработке систем мотивации, стимулирования и оценки персонала организации, направленных на достижение стратегических и оперативных целей.</p>	
<p>Знание основ мотивации, стимулирования и оценки персонала организации,</p>	<p>1. Из перечисленных параметров аудита персонала выделите относящиеся к функции планирования персонала (выберите 3 правильных ответа): А) оценка наличных ресурсов, целей и перспектив развития организации, будущих потребностей в персонале Б) анализ штатного расписания, степени его обоснованности В) анализ изменений кадрового потенциала организации Г) анализ используемых форм деловой оценки персонала</p> <p>2. Из перечисленных параметров аудита персонала выделите те, которые относятся к функции деловой оценки персонала (выберите 2 правильных ответа): А) анализ используемых форм деловой оценки персонала Б) анализ периодичности проведения деловой оценки В) анализ изменений кадрового потенциала</p> <p>3. Из перечисленных параметров аудита персонала выделите те, которые относятся к функции найма и отбора персонала (выберите 3 правильных ответа): А) оценка используемых методов набора персонала, источников и путей покрытия потребностей в персонале, стоимости набора Б) оценка результативности набора, обеспеченности вакансий кандидатами, перспективного списка кандидатов В) оценка взаимодействия организации со службами трудоустройства, учебными заведениями Г) оценка персонала, прошедшего обучение</p>
<p>Умение разрабатывать системы мотивации, стимулирования и оценки персонала организации, направленных на достижение стратегических и оперативных целей.</p>	<p>1. Проведите анкетирование сотрудников для изучения потребностей в своей организации.</p> <p>2. Область аудита персонала – информационные системы управления персоналом – включает: А) законодательство (права человека) Б) планирование персонала В) информация по управлению персоналом (рабочие стандарты, спецификация работ)</p> <p>3. Область аудита - укомплектование персоналом и развитие – включает: А) найм Б) отбор В) обучение и ориентация Г) развитие карьеры Д) трудовые</p>

	отношения
2. Осуществляет оценку действующей системы организации и нормирования труда, разрабатывает обоснованные мероприятия по ее совершенствованию.	
Знание основных инструментов оценки действующей системы организации и нормирования труда.	<p>1.Выделите основные функциональные потребности организаций, к решению которых привлекаются консультанты: А) стратегическое развитие; Б) организационное развитие; В) информационно-технологическое развитие; Г) тактическое развитие</p> <p>2.Если фирма обратилась к консультантам с целью подбора и оценки кадров, то данный вид услуги называется: А) рекрутмент; Б) инжиниринг; В) аудит; Г) маркетинг.</p> <p>3.Какая консультационная услуга относится к группе «администрирование»: А) управление офисом; Б) системный учет; В) международное управление; Г) электронная издательская деятельность.</p>
Умение применять методы оценки системы организации и нормирования труда, разрабатывает обоснованные мероприятия по ее совершенствованию.	<p>1.Кейс: В ходе беседы при приеме на работу претендент парирует вашу реплику: - Ну, вы так говорите только потому, что вы - женщина. У нас, у мужчин, занимающихся бизнесом, взгляд на этот вопрос совершенно иной. Вопросы к менеджеру по персоналу: 1. Почему кандидат так себя ведет? 2. Чего он хочет добиться этими словами?</p> <p>2.В аудите персонала используются типичные для управленческого аудита инструменты. Наиболее часто применяемые из них - это: А) экономико-математические методы Б) анкетные опросы и обзоры В) анализ официальных документов Г) отчеты о финансовом состоянии организации Д) эксперименты в области управления персоналом</p> <p>3.В соответствии с периодичностью проведения различают следующие виды аудита персонала: А) Регулярный Б Оперативный В) Выборочный Г) Текущий Д) Панельный</p>

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания сформированности компетенций

Соответствующие приказы, распоряжения ректората о контроле уровня освоения дисциплин и сформированности компетенций студентов:

1. Приказ от 23.03.2017 № 0557/о «Об утверждении Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам бакалавриата и магистратуры в Финансовом университете».

2. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины утверждены Приказом Финансового университета от 10.04.2014 №0611/о «Об утверждении Положений о реферате, эссе, контрольной работе,

домашнем творческом задании студента по дисциплине (модулю)» и представлены на портале.

Целевая установка по формированию обучаемым компетенциям

Компетенции, формируемые у обучаемых	Содержание методики
<p>ПК-1 - Способность осваивать и внедрять на практике современные технологии и методики с персоналом организации</p>	<p>Формами текущего контроля знаний обучающихся являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обсуждение вынесенных в планах семинарских занятий дискуссионных вопросов и докладов по темам дисциплины; - решение кейсов (практических ситуаций) и их обсуждение с точки зрения умения формулировать выводы и интерпретировать полученные результаты, вносить рекомендации и принимать грамотные и корректные решения;
<p>ПК-3 - Способность осваивать и применять на практике знания в сфере научной организации и нормирования труда, а также принципы и основы формирования системы мотивации, стимулирования и оценки персонала, в том числе оплаты труда</p>	<ul style="list-style-type: none"> - обсуждение докладов (минипефератов), положений и требований законодательных, правовых и нормативных актов в контексте формирования маркетинговых исследований финансовой сферы экономики. <p>Теоретическую интерпретацию и аргументацию в ходе решения кейсовых заданий следует обязательно сопровождать пояснениями, обобщениями, выводами и рекомендациями.</p> <p>Типовой алгоритм работы студентов по теме дисциплины:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Изучить теоретический материал по проблемам темы. 2. Самостоятельно подготовить ответы на вопросы, содержащие которых является логика выступлений. 3. Разработать сценарий выступления и презентацию (текст и видеоряд) с использованием аргументации и визуализации, гиперссылок и интерактивности со студенческой аудиторией. 4. Апробовать (продемонстрировать ее студенческой аудитории) и защитить (ответить на вопросы преподавателя и студентов) презентацию, по разработанному сценарию. <p>При выполнении исследовательского проекта важно ориентироваться на теорию и практику, рассмотренные на лекции.</p>

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и владений

Соответствующие приказы, распоряжения ректората о контроле уровня освоения дисциплин и сформированности компетенций студентов.

Текущий контроль осуществляется в ходе учебного процесса и консультирования студентов, по результатам выполнения самостоятельных работ. Основными формами текущего контроля знаний являются:

- обсуждение вынесенных в планах семинарских занятий тем по определенным проблемам развития организации;
- решение задач, тестов, разбор деловых ситуаций, сюжетов и кейс – стадии и их обсуждение с точки зрения умения формулировать выводы, вносить рекомендации и принимать адекватные организационные решения;
- выполнение контрольных заданий и обсуждение результатов;
- участи в дискуссии по проблемным темам дисциплины;
- обсуждение законодательных, правовых и нормативных актов.

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена.

№	Вид отчетности	Баллы
1.	Работа в семестре (текущий контроль)	40
2.	Работа в семестре (текущий контроль)	60
ИТОГО:		100

Оценка по 100 – бальной шкале проводится в соответствии с нормативными документами вуза.

Приказ от 23.03.2017 №0557/о «Об утверждении Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам бакалавриата и магистратуры в Финансовом университете» и приказы филиалов по данному вопросу.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература:

1. Чуланова, О.Л. Кадровый консалтинг: учебник / О.Л. Чуланова. — М.: ИНФРА-М, 2018. — 358 с. — (Высшее образование: Магистратура). - Тот же 2019 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/982188>

Дополнительная литература:

2. Кузьмина, Н.М. Кадровая политика корпорации: Монография / Кузьмина Н.М. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 168 с. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/991845>

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. <http://sovethr.ru/2017/04/17/4401/> - Совет по профессиональным квалификациям в области управления персоналом
2. <https://www.gdm.ru/> - Гильдия управляющих документацией
3. <https://delo-press.ru/journals/staff/> = журнал «Кадровая служба и управление предприятием»

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Самостоятельная работа, являясь обязательной частью учебной деятельности, направлена на повышение активности студентов по всем направлениям профессиональной подготовки.

Самостоятельная работа выполняет ряд важных функций: способствует усвоению знаний, формированию умений, навыков и компетенций; расширяет кругозор и усиливает потребность в самообразовании, развивает познавательные и творческие способности личности.

Самостоятельная работа студентов осуществляется во внеаудиторное время и способствует выработке навыков планирования и организации рабочего времени.

Основные формы внеаудиторной самостоятельной работы студентов - изучение учебного материала, вынесенного на самостоятельную проработку; подготовка к лекциям и выполнение домашних заданий к семинарским занятиям; подбор и изучение специальной литературы; выполнение докладов и презентаций; решение тестов, задач; выполнение индивидуальных заданий, написание научных статей; подготовка к экзамену.

Данные виды самостоятельной работы вовлекают студентов в учебный процесс, способствуют развитию критического мышления и умению работать в группе.

Задания для внеаудиторной самостоятельной работы студента разграничены по темам дисциплины, их объем определен часами, отведенными рабочей программой; задания приведены в параграфе 3.1. «Формы внеаудиторной самостоятельной работы».

Текущий контроль осуществляется в ходе учебного процесса и консультирования студентов, по результатам выполнения эссе.

Обучение по дисциплине «Кадровый консалтинг» предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции и практические занятия) и самостоятельной работы. Практические занятия по дисциплине предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций.

Курс предполагает широкое использование интерактивных методов обучения. Для проведения практических занятий активно используются методы работы в малых группах, вовлечение в индивидуальную работу.

При реализации дисциплины «Кадровый консалтинг» используются следующие *интерактивные* формы проведения занятий:

- круглый стол (научная дискуссия);
- метод проектов;
- работа в малых группах.

«Круглый стол» организуется следующим образом:

1) преподавателем формулируются вопросы, обсуждение которых позволит всесторонне рассмотреть проблему;

2) вопросы распределяются по подгруппам и раздаются участникам для целенаправленной подготовки;

3) в ходе занятия вопросы раскрываются в определенной последовательности;

4) выступления специально подготовленных студентов обсуждаются и дополняются. Задаются вопросы, учащиеся высказывают свои мнения, спорят, обосновывают свою точку зрения.

«Научная дискуссия», как особая форма всестороннего обсуждения спорного вопроса в публичном собрании, в частной беседе, споре, реализуется как коллективное обсуждение какого-либо вопроса, проблемы или сопоставление информации, идей, мнений, предложений. Целью проведения дискуссии в этом случае является обучение, тренинг, изменение установок, стимулирование творчества и др. В проведении дискуссии используются различные организационные методики:

– *Методика «вопрос – ответ»* – разновидность простого собеседования; отличие состоит в том, что применяется определённая форма постановки вопросов для собеседования с участниками дискуссии-диалога.

– *Методика «лабиринта»* или метод последовательного обсуждения – своеобразная шаговая процедура, в которой каждый последующий шаг делается другим участником. Обсуждению подлежат все решения, даже неверные (тупиковые).

– *Методика «эстафеты»* – каждый заканчивающий выступление участник передает слово тому, кому считает нужным.

– *Свободно плавающая дискуссия* – когда группа к результату не приходит, но активность продолжается за рамками занятия. В основе такой процедуры групповой работы лежит «эффект Б.В. Зейгарник», характеризующийся высоким качеством запоминания незавершенных действий, когда участники продолжают «домысливать» наедине идеи, которые оказались незавершенными.

В основе «круглого стола» в форме **«дебатов»** организуемое как свободное высказывание, обмен мнениями по предложенному аспирантами тематическому тезису, эта форма «круглого стола» посвящена получению однозначного ответа на поставленный вопрос – «да» или «нет». Причем одна группа – утверждающие – является сторонниками положительного ответа, а другая группа – отрицающие – сторонниками отрицательного. Внутри каждой из групп могут образовываться 2 подгруппы, одна подгруппа – подбирает аргументы, а вторая – разрабатывает контраргументы. Участники дебатов приводят примеры, факты, аргументируют, логично доказывают, поясняют, дают информацию и т.д. Процедура дебатов не допускает личностных оценок, эмоциональных проявлений. Обсуждается тема, а не отношение к ней отдельных участников.

Разбор ситуации – это изложение гипотетической ситуации, которое используется для анализа и обсуждения. Этот метод стимулирует дискуссии

и обсуждения в группах, совместные поиски новых путей работы. Метод используется для обсуждения различных проблем, с которыми в типовой ситуации сталкиваются практически все гражданские служащие, и развивает навыки коллективной работы над разрешением и преодолением трудностей.

Этапы процесса: описание конкретной ситуации, детальное ознакомление с ситуацией; формулирование проблемы, которую надо разрешить и вопросов для обсуждения, подготовка к обсуждению и поиск путей решения проблемы; изложение подготовленных предложений или вариантов ответов на вопросы; обсуждение предложенных вариантов решений; обобщение результатов занятий и подведение итогов.

Кейс-метод – это способ рассмотреть реальную экономическую (управленческую) ситуацию. Предполагает анализ информации в изучаемом объекте, постановку проблемы, поиск решений, составление (отбор) предлагаемых путей решения проблемы, формирование цели в виде программы (действий). Данный метод привязывает дискуссию к реальным фактам, с которыми участникам игры в той или иной мере придется иметь дело на практике. Деловая игра позволяет аспирантам осмыслить механизм и средство решения актуальных проблем, попробовать себя в роли менеджера, руководителя, ответственного за принятие решений. Кейс-метод не ограничивается лишь совместным обсуждением проблемы в учебной аудитории, предполагает реализацию следующих шагов:

- индивидуальную подготовку участников к обсуждению конкретной ситуации (сбор информации) по обсуждаемой проблеме;
- предварительное неформальное обсуждение кейс-ситуации в активной группе однокурсников;
- кейс-обсуждение под руководством преподавателя.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень необходимого программного обеспечения и информационных справочных систем

1. Комплект лицензионного программного обеспечения:

- 1) Продукты компании Microsoft, включая ОС Windows 7, Windows 10, Office 365, Office 2010 (лицензионный договор № 1011637 от 24.07.2018)
- 2) Антивирусная защита ESET NOD32 (лицензия № EAV-0225792802 от 15.06.2018)
- 3) Программный комплекс поиска текстовых заимствований в открытых источниках сети интернет «Антиплагиат-интернет», включая лицензию на модуль обеспечения поиска текстовых заимствований по коллекции нормативно-правовой документации LEXPRO (лицензионный договор №453 от 15.12.2017)
- 4) Программная система для обнаружения текстовых заимствований в учебных и научных работах «Антиплагиат.ВУЗ» (интернет-версия), включая лицензию на модуль обеспечения поиска текстовых заимствований по кол-

лекции научной электронной библиотеки eLIBRARY.RU (лицензионный договор №454 от 15.12.2017)

5) Модуль обеспечения поиска текстовых заимствований по коллекции диссертаций и авторефератов Российской государственной библиотеки (РГБ) и лицензия на Веб-сервисы системы «Антиплагиат.ВУЗ» (лицензионный договор №455 от 15.12.2017)

2. Современные профессиональные базы данных

1) База данных Research Papers in Economics (самая большая в мире коллекция электронных научных публикаций по экономике включает библиографические описания публикаций, статей, книг и других информационных ресурсов) - <https://edirc.repec.org/data/derasru.html>

2) Единый архив экономических и социологических данных http://sophist.hse.ru/data_access.shtml

3. Информационные справочные системы:

1) Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ» (договор об оказании информационных услуг №01/2017/ТАВ от 03.04.2017)

2) Справочно-правовая система КонсультантПлюс (договор об информационной поддержке №52/15 от 17.11.2015)

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

1. Учебная мультимедийная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

2. Лаборатория «Теория и практика современного управления», оснащенная лабораторным оборудованием, в зависимости от степени сложности, а также проведения занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля знаний и промежуточной аттестации.

3. Читальный зал библиотеки.

4. Специальные помещения для самостоятельной работы студентов.