Документ подписан квалифицированной электронной подписью
Сертификат: 023E519200DAAC0FAC4E8826E4F1A085BE
Владелец: "АНО ВО "РОССИЙСКИЙ НОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ", АН
Действителен: с 25.03.2021 по 25.03.2022

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «РОССИЙСКИЙ НОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(АНО ВО «РОССИЙСКИЙ НОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»)

КАМЕНСКИЙ ФИЛИАЛ
АНО ВО «РОССИЙСКИЙ НОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра экономики и менеджмента

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

«Управленческое консультирование в менеджменте»

по подготовке бакалавров
Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль): Менеджмент организации
форма обучения заочная

Рабочая программа рассмотрена и утверждена на заседании кафедры экономики и менеджмента «01» сентября 2017 года, протокол № 1

Заведующий кафедрой
к.ф.н., доцент Николаева Л.Ю.

2017

РАЗДЕЛ 1. НАИМЕНОВАНИЕ И ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.

Цель учебной дисциплины «Управленческое консультирование в менеджменте» – формирование у студентов знаний содержания и технологий управленческого консультирования и развития практических навыков в области исследования и поиска решений проблем управления, а также развитие у студентов навыков психологического сопровождения деятельности руководителей: формулирования и переформулирования заказа клиента, проведения диагностических и коррекционных мероприятий, разработки рекомендаций по совершенствованию управления организацией.

Предметом изучения дисциплины «Управленческое консультирование в менеджменте» являются содержательные и процессуальные характеристики взаимодействия руководителя и консультанта.

Задачи дисциплины:

- сформировать представление о возможностях, которые предоставляют менеджерам организаций консультанты по управлению;
- на основе системного подхода сформировать представление о цикле консультирования, о задачах отдельных этапов консультирования;
- освоить концептуальную основу диагноза организационных проблем;
- сформировать у студента навыки анализа управленческой деятельности;
- ознакомить с современными технологиями управленческого консультирования, этапами этого процесса, со специфическими подходами, методами и процедурами;
- на основе ситуационного подхода изучить приемы и овладеть методами воздействия на систему клиента, методами оргдиагностики;
- сформировать некоторые навыки консультирования организаций по конкретным направлениям их деятельности;
- развить навыки информационного обеспечения процесса управленческого консультирования, разработки, реализации и оценки управленческих решений;
- рассмотреть этические аспекты консультирования, усвоить этический кодекс консультанта по управлению.

РАЗДЕЛ 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОП БАКАЛАВРИАТА

Учебная дисциплина предназначена для обучающихся по ОП направления 38.03.02 «Менеджмент», квалификация – «бакалавр».

Она изучается обучающимися заочной формы на 4 курсе и относится к базовой части образовательной программы.

Учебная дисциплина содержательно и логически связана с другими учебными дисциплинами, изучаемыми обучающимися.

Предшествуют освоению обучающимися данной дисциплины такие учебные дисциплины, как «Теория организации», «Коммуникационный менеджмент», «Введение в профессию», «Экономическая теория», «Теория и практика принятия управленческих решений», «Теория менеджмента», «Управление человеческими ресурсами», «Стратегический менеджмент», «Социология и психология управления», «Психология» и др.

Знания, полученные в процессе изучения дисциплины, должны использоваться далее при изучении специализированных курсов, таких как «Инновационный менеджмент», «Управление социальным развитием организации» и другие, а также в последующей практической детальности.

Содержание учебной дисциплины «Управленческое консультирование в менеджменте» базируется на научных и учебных работах отечественных и зарубежных ученых.

РАЗДЕЛ 3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОП

В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны овладеть следующей профессиональной компетенцией:

— умением организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления) (ПК-12).

Вид компетенции	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
	знать:	уметь:	владеть:
профессиональные компетенции:			
До начала изучения дисциплины: умение организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления) (ПК-12)	• основные нормативные правовые документы; • основные макроэкономические показатели и принципы их расчёта; • основные понятия и современные принципы работы с деловой информацией, а также иметь представления о корпоративных информационных системах и базах данных; • принципы развития и закономерности функционирования организации; • роли, функции и задачи менеджера в современной организации; • основные бизнес-процессы в организации; • роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации; • основы делового общения, принципы и методы организации деловых коммуникаций	• ориентироваться в мировом историческом процессе, анализировать процессы и явления, происходящие в обществе; • применять методы и средства познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной компетентности; • проводить анализ отрасли (рынка), используя экономические модели; • применять информационные технологии для решения управленческих задач; • ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций; • анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию; • использовать информацию, полученную в результате маркетинговых исследований; • оценивать эффективность использования различных систем учета и распределения; • анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах;	• навыками целостного подхода к анализу проблем общества; • экономическими методами анализа поведения потребителей, производителей, собственников ресурсов и государства; • программным обеспечением для работы с деловой информацией и основами Интернет-технологий; • методами реализации основных управленческих функций (принятия решений, организация, мотивирования и контроль); • методами разработки и реализации маркетинговых программ; • методами формулирования и реализации стратегий на уровне бизнес- единицы; • навыками деловых коммуникаций.

После окончания изучения дисциплины: умение организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления) (ПК-12)	• основные подходы к управленческому консультированию, • основы экспертного и процессного консультирования; • принципы координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других.	• диагностировать и применять специальные методы проведения консультационной работы; • применять информационные технологии для решения управленческих задач; • анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и её персонал; • разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию организации труда персонала.	• навыками консультирования, классификации, оценки рынка управленческого консультирования; • навыками управления социальным развитием; организации обучения персонала; • навыками организации текущей деловой оценки, в т.ч. аттестации персонала; • навыками управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; • навыками управления кадровыми нововведениями.

РАЗДЕЛ 4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ.

Дисциплина предполагает изучение 7 содержательно и логически взаимосвязанных тем. Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц (108 часов). Изучение дисциплины завершается **зачётом.**

Общий объем учебной дисциплины

Форма обучения	Семестр	Общая трудоемкость		В том числе контактная работа с преподавателем			Сам. работа	Промеж. аттестация
		В з.е.	В часах	Всего	Лекции	Практ. занятия		
Заочная	7,8	3	108	8	4	4	96	4

Распределение учебного времени по темам и видам учебных занятий

№	Наименование разделов, тем учебных занятий	Всего часов	Контактная работа с преподавателем					Самост. работа	Результаты обучения
			Всего	Лекции	Практические занятия	Промеж. аттестация	С использ. интеракт. технологий		
1	Развитие управленческого консультирования как часть истории науки об управлении. Предпосылки формирования концепции организационного развития.	14	2	1	1	1		11	ПК-12-31
2	Управленческое консультирование и российский менталитет. Понятие и термины управленческого	14	1	1				13	ПК-12-У1

	консультирования.								
3	Основные принципы управленческого консультирования. Этический кодекс консультанта	16	1		1	1		14	ПК-12-В1
4	Развитие системы Клиент-Консультант Ролевая природа консультирования. Выбор консультанта. Этапы управленческого консультирования. Принципы и этапы проведения организационной диагностики организации	16	1	1			2	15	ПК-12-З2
5	Методы и технологии управленческого консультирования	16	1		1	1		14	ПК-12-У2
6	Патологии в организационных отношениях и управленческих решениях	16	1	1			1	15	ПК-12-В2
7	Эффективность и качество управленческого консультирования. Оценка результатов	16	1		1	1		14	ПК-12-З3
	Экзамен								
	Всего по дисциплине	108	8	4	4	4	2	96	

РАЗДЕЛ 5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ

Тема 1. Развитие управленческого консультирования как часть истории науки об управлении. Предпосылки формирования концепции организационного развития

Управленческое консультирование в зеркале развития науки об управлении.

Основные источники развития организационного консультирования (школа групповой динамики К. Левина, социометрия Дж. Морено, практика лабораторного тренинга (Т-группы) В. Бенниса, исследования межгрупповых отношений М. Шерифа).

Формирование концепции организационного развития.

Современные подходы к исследованию организационного развития: трансформационное и эволюционное направление (структурное и процессуальное). Модель системы. Системообразующие факторы в организации.

Организационное развитие и организационные изменения. Внедрение организационных изменений, основные особенности. Проблемы и трудности внедрения изменений.

Сопротивление изменениям. Основные этапы внедрения изменений в организации.

Литература: основная: 1, 2, 3. дополнительная: 2, 3, 4.

Тема 2. Управленческое консультирование и российский менталитет. Понятие и термины управленческого консультирования

Национальные особенности управления организацией: культурный аспект. Специфика процесса консультирования в российских организациях.

Отношения консультант – клиент. Экономические условия и формирование запроса на консультирование.

Рекомендации по повышению эффективности управленческого консультирования.

Понятие и термины управленческого консультирования. Функциональный и профессиональный подход к процессу консультирования. Цель и виды консультационной деятельности. Термин «менеджмент-консалтинг» (по ФЕАКО).

Виды организационных изменений в результате консультирования. Аспекты консультирования организаций. Понятие «консалтинг» и «деловые услуги».

Литература: основная: 1, 2, 3. дополнительная: 2, 3, 4.

Тема 3.Основные принципы управленческого консультирования. Этический кодекс консультанта

Ролевое кольцо консультирования. Позиция консультанта: «Внешние» и «внутренние» консультанты. Степень специализации консультанта.

Экспертное и процессуальное консультирование организаций. Ответственность консультанта. Отношение консультант-клиент.

Ожидания клиентов: «миф о пользе приглашения «варяга», миф «приглашения на княжения», миф о «заветном слове». Контракт при консультировании.

Технологические этапы в консультировании по управлению и организационному развитию. Обратная связь.

Литература: основная: 1, 2, 3. дополнительная: 2, 3, 4.

Тема 4. Развитие системы Клиент-Консультант Ролевая природа консультирования. Выбор консультанта. Этапы управленческого консультирования. Принципы и этапы проведения организационной диагностики организации

Специфика консультант-клиентских отношений. Ситуации взаимодействия клиента с консультантами. Процедуры и стадии отбора консультанта. Достоинства и недостатки консультантов.

Основные типы консультационных организаций. Виды структурных консультационных подразделений.

Сравнительная характеристика внешних и внутренних консультантов. Положительный и отрицательный образы консультантов.

Ситуации управленческого консультирования и ролевые позиции. Консультант по ресурсам. Консультант по процессу. Пропагандист (агитатор). Посредник. Инструктор (преподаватель). Помощник в решении проблем. Стратег.

Этапы управленческого консультирования Парадоксы предварительной стадии управленческого консультирования. Предпроектная стадия (фаза подготовки) – начало работы консультанта и клиента, их первый контакт.

Проектная стадия - определение организационной диагностики. Концептуальные основы организационной диагностики.

Роль моделей в организационной диагностике. Основные проблемы организационной диагностики.

Методическое обеспечение организационной диагностики. Фаза планирования действий и фаза внедрения проекта. Бизнес-коучинг. Задачи стадии завершения проекта (фаза завершения).

Принципы и этапы проведения организационной диагностики организации

Этап диагностики (фаза диагноза) предприятия-клиента: сбор данных и в итоге — формирования комплексной картины жизнедеятельности предприятия с целью анализа данных и проведения обширной диагностики, а также получения финансово-экономического, организационно-технического текущего состояния, деятельности и предположение будущего состояния предприятия.

Порядок и технологии проведения диагностики, основные документы. Сложности и методы их преодоления. Подготовка материалов по результатам диагностики, основные требования к их изложению.

Действия консультантов по обобщению результатов диагностики. Возможные последствия проведения организационной диагностики.

Литература: основная: 1, 2, 3. дополнительная: 2, 3, 4.

Тема 5. Методы и технологии управленческого консультирования

Программный подход в управленческом консультировании – существенное обновление, трансформация всей организации и ее связей с внешней средой. Основные принципы: «предельной цели», «пульсирующего инновирования», «кумулятивной мотивации», самопрограммирования, «выращивания инновационного ядра».

Маркетинговый подход - построение целесообразного взаимодействия предприятия с рынком на основе индивидуального подхода.

Понятия методики, методического инструментария (методической базы) консультирования и методологии консультирования.

Классификация методов консультирования. Выделение групп методов по этапам консультационного процесса (методы диагностики; методы выработки решений; методы внедрения разработок и рекомендаций).

Литература: основная: 1, 2, 3. дополнительная: 2, 3, 4.

Тема 6. Патологии в организационных отношениях и управленческих решениях

Два понимания оргпатологии: отклонение от нормы и организационная дисфункция. Две группы патологий устойчивых дисфункций: в строении организации, и в управленческих решениях.

Виды патологий в строении организаций: господство структуры над функцией, автаркия подразделений, несовместимость личности с функцией, бюрократия.

Разновидности патологий в организационных отношениях: бессубъектность, стагнация (пассивный и активный риск), неуправляемость, конфликт, клика, преобладание личных отношений над служебными.

Виды патологий управленческих решений: маятниковые решения, дублирование организационного порядка, игнорирование организационного порядка, разрыв между решением и исполнением, демотивирующий стиль руководства, инверсия.

Литература: основная: 1, 2, 3. дополнительная: 2, 3, 4.

Тема 7. Эффективность и качество управленческого консультирования. Оценка результатов

Ожидания Клиента, влияние Консультанта на их корректировку. Понятие положительного экономического эффекта. Значение временного фактора.

Зависимость положительной оценки от области применения управленческого консультирования. Ревизия маркетинга и управления. Ревизия разовых мероприятий. Результаты сотрудничества по консультационному проекту: прямые и косвенные; количественные и качественные.

Открытое обсуждение между партнерами, короткий отчет.

Расширение рынка и объема услуг, экономические показатели, качество разработок и рекомендаций, повторное обращение клиента, рост профессионализма, экономичность.

Литература: основная: 1, 2, 3. дополнительная: 2, 3, 4.

Планы практических занятий и задания к ним

Практическое занятие 1
Развитие управленческого консультирования как часть истории науки об управлении. Предпосылки формирования концепции организационного развития

Устные выступления студентов по вопросам:

1. Исторические корни управленческого консультирования, насколько они глубоки. Какие личности в этом участвовали.
2. Зарождение управленческого консультирования в России, "эволюционные волны" и их роль в становлении российской модели консультирования?
3. Понятие "культуры организации" и ее уровней.
4. Как реализуются вопросы организационной культуры в работе консультанта.

Литература: основная: 1, 2, 3. дополнительная: 2, 3, 4.

Практическое занятие 2
Основные принципы управленческого консультирования. Этический кодекс консультанта

Дискуссия по вопросам:

1. Специфика отношений Клиент-Консультант в процессе управленческого консультирования.
2. Этический кодекс Консультанта. Нужен ли «Этический кодекс Клиента»?
3. Принципы работы на стадии заключения контракта.

Литература: основная: 1, 2, 3. дополнительная: 2, 3, 4.

Практическое занятие 3
Методы и технологии управленческого консультирования

Выступления студентов по вопросам:

1. Основные принципы Программного подхода в управленческом консультировании
2. Основные принципы маркетингового подхода в управленческом консультировании
3. Стадии консультирования и соответствующие методики: сущность и причина применения (с примерами).

Литература: основная: 1, 2, 3. дополнительная: 2, 3, 4.

Практическое занятие 4
Эффективность и качество управленческого консультирования. Оценка результатов

Опрос (или блиц-опрос) по контрольным вопросам:

1. Методы оценки процесса консультирования.
2. Основные характеристики при оценке процесса консультирования: план задания, количество и качество средств для выполнения задания, применяемый характер (стиль) консультирования.
3. Промежуточные оценки в конце фаз диагностики и выработки программ действий.
4. Оценка результатов работы консультанта: подсчет экономического эффекта от работы консультанта, определение реальных положительных изменений в организации клиента.

5. Оценка выгод, получаемых консультантом. Основные показатели результативности для консультантов

Литература: основная: 1, 2, 3. дополнительная: 2, 3, 4.

РАЗДЕЛ 6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Обучающиеся, изучающие учебную дисциплину, должны проявлять целеустремленность, старание, добросовестность и т.д. по овладению представлениями о взаимном влиянии людей в ситуациях взаимодействия в деятельности, а так же в ситуациях общения.

В период самостоятельной работы по освоению дисциплины обучающиеся по каждой теме учебно-тематического плана должны:

- изучать тексты учебников и учебных пособий;
- строить структурно-логические схемы изученного учебного материала;
- работать со словарями и справочниками;
- изучать учебные пособия из электронных библиотек (библиотека КИС «РосНОУ», ЭБС IPR books);
- просматривать видео-лекцию;
- готовить доклады и сообщения к семинарскому или практическому занятию;
- решать учебно-профессиональные задачи к практическому занятию;
- выполнять знаково-символические модели изучаемых явлений и готовят пояснения к ним;
- готовиться к деловым играм и тренингам;
- готовить материалы к «интеллектуальным разминкам» и «мозговым штурмам».

Самостоятельная работа включает:

— Перечень задач и упражнений для самостоятельной работы
— Перечень тем для проведения обучающимися локальных исследований в рамках учебной дисциплины
— Перечень тем докладов
— Перечень вопросов для повторения обучающимися изученного учебного материала.

Сборник задач и упражнений

Тесты по дисциплине .

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. Характерной чертой управленческого консультирования является:
   А) компетентность
   Б) неопределенность
   В) независимость
   Г) эффективность
3. Сколько подходов существует к определению понятия «консультирование»?
   А) два
   Б) один
   В) три
   Г) четыре

4. Консультирование с позиций функционального подхода – это:

А) любая форма оказания помощи клиенту

Б) четкое выполнение консультантом всех работ по договору с клиентом

В) приход консультанта на объект консультирования

Г) выполнение всех функций менеджмента в консультационной организации

5. Консультирование с позиций профессионального подхода – это:

А) консультативная служба, работающая по договору на оказание консультационных услуг

Б) союз профессионалов-консультантов;

В) общество независимых экспертов;

Г) фирма, работающая в сфере услуг;

6. Управленческое консультирование – это понятие:

А) нестабильно развивающейся экономики

Б) экономики переходного периода;

В) рыночной экономики

Г) плановой экономики

7. В современной рыночной экономике консультирование представляет собой:

А) область деятельности

Б) отрасль инфраструктуры

В) сферу действий

Г) направление развития

8. Предметом консультирования являются:

А) методы внедрения экономических и управленческих знаний в практику хозяйственных структур.

Б) управление

В) экономика и управление

Г) экономика

9. 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

10. 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.

11. В чем состоит назначение консультирования?

1. В оказании клиенту помощи в решении управленческих и экономических задач.
2. В принятии за клиента управленческих решений.
3. В собеседовании с клиентом по различным вопросам.
4. В разрешении неблагоприятных управленческих ситуаций.

12. Характерной чертой управленческого консультирования является:

1. Эффективность
2. Неопределенность.
3. Независимость.
4. Компетентность.

13. Сколько подходов существует к определению понятия «консультирование»?

1. Один.
2. Два.
3. Три.
4. Четыре.

14. Консультирование с позиций функционального подхода — это:
1. Четкое выполнение консультантом всех работ по договору с клиентом.
2. Любая форма оказания помощи клиенту.
3. Приход консультанта на объект консультирования.
4. Выполнение всех функций менеджмента в консультационной организации.

15. Консультирование с позиций профессионального подхода — это:
1. Консультативная служба, работающая по договору на оказание консультационных услуг.
2. Союз профессионалов-консультантов.
3. Общество независимых экспертов.
4. Фирма, работающая в сфере услуг.

16. Управленческое консультирование — это понятие:
1. Плановой экономики.
2. Экономики переходного периода.
3. Рыночной экономики.
4. Нестабильно развивающейся экономики.

17. В современной рыночной экономике консультирование представляет собой:
1. Отрасль инфраструктуры.
2. Область деятельности.
3. Сферу действий.
4. Направление развития.

18. Предметом консультирования являются:
1. Экономика.
2. Управление.
3. Экономика и управление.
4. Методы внедрения экономических и управленческих знаний в практику хозяйственных структур.

19. Основной задачей консультирования являются:
1. Оказание профессиональной помощи и дача советов по вопросам экономики и управления.
2. Обучение клиента.
3. Спасение клиента от банкротства.
4. Управление клиентом.

20. Основной целью обращения к консультантам государственных предприятий является:
1. Реформирование государственной структуры.
2. Перенесение опыта управления частными фирмами в государственный сектор.
3. Улучшение ситуации; необходимость в советах и помощи.
4. Решение инновационных задач в системе управления государственными структурами.

21. Процесс консультирования:
1. Это совместная деятельность консультанта и клиента с целью решения определенной задачи и осуществления желаемых изменений в организации.
2. Это процесс ведения переговоров консультанта и клиента о сотрудничестве.
3. Это вид профессиональной деятельности людей по организации процессов достижения системы целей, принимаемых и реализуемых с использованием научных подходов, концепции управления и человеческого фактора.

4. Включает трех партнеров — консультанта, дилера, клиента.

22. Кто является субъектом консультирования?
1. Клиенты.
2. Внешние консультанты.
3. Внутренние консультанты.
4. Западные консультанты.

23.Объектами консультирования могут являться:
1. Частные и государственные предприятия.
2. Зарубежная консультационная организация.
3. Отечественная консультационная организация.
4. Ассоциация консультантов.

24. Консультант — это:
1. Аудитор.
2. Советник, не обладающий властью принятия решения, рекомендующий как поступать в данной конкретной ситуации.
3. Специалист, имеющий управленческое образование.
4. Специалист, имеющий экономическое образование.

25. Отличительной чертой консультанта от менеджера является:
1. Широкий кругозор.
2. Ораторские навыки.
3. Независимый взгляд на компанию со стороны.
4. Умение принимать решения.

26. Эффективный консультант должен:
1. Жестко критиковать своих конкурентов с целью завоевания клиента.
2. Владеть педагогикой и риторикой.
3. Выполнять все требования руководителя компании-клиента, подчиняться им.
4. Обладать навыками системного подхода к решению проблем.

27. Одиночный консультант:
1. Это консультант без образования юридического лица.
2. Это одинокий человек.
3. Индивидуалист.
4. Консультант штата консультационной компании, всегда работающий в одиночку над проектами.

28. Условием оказания консультационной помощи является:
1. Взаимная договоренность консультанта и клиента на коммерческих началах.
2. Желание консультанта.
3. Желание клиента.
4. Директивное предписание.

29. Основным фактором производства консультационных услуг является:
1. Интеллектуальный капитал.
2. Ораторское искусство.
3. Гибкость и легкая адаптивность в любых ситуациях.
4. Знание иностранных языков.

30. Логика процесса консультирования состоит в последовательности осуществления:
1. Этапа, фазы, стадии.
2. Стадии, этапа, процедуры.
3. Фазы, стадии, процедуры.
4. Процедуры, стадии, этапа.

Перечень тем докладов и сообщений обучающихся

1. Миссия, цели и задачи управленческого консультирования.
2. Основные методологические подходы в УК: экспертное, проектное и процессное консультирование.
3. Основные этапы консультационного процесса.
4. Задачи консультанта на каждом этапе, методы работы и характерные трудности.
5. Типы патологии организации и методы ее обнаружения.
6. Виды консультационных услуг.
7. Технологии консультирования.
8. Методы управленческого консультирования, направленные на решение задачи по командообразованию.
9. Консультирование в области PR и политическое консультирование.
10. Управление конфликтными ситуациями и методы работы консультантов с конфликтом.
11. Консультант-клиентные отношения.
12. Профессиональная этика консультанта.
13. Трудности в работе консультантов по управлению.
14. Построение консультационной фирмы и специфика менеджмент-консалтинга как вида бизнеса.
15. Особенности маркетинга консультационных услуг.
16. Российская специфика маркетинговой политики консалтинговых фирм.
17. Состояние российского рынка консультационных услуг: основные тенденции.
18. Система критериев оценки профессионализма консультанта по управлению.
19. Инновации как цель консалтинга.
20. Консультации в области управления проектами.
21. Консультирование по управлению командой менеджеров.
22. Проблемы ответственности и свободы консультанта в управленческой сфере.
23. Специфика управленческого консультирования в области мотивации персонала.
24. Этические проблемы управленческого консультирования.
25. Индивидуальное консультирование руководителя.

Перечень тем рефератов

1. Возникновение и современное состояние консалтинга в России и в мире.
2. Особенности и перспективы развития консалтинга в России.
3. Различия российской и западной школ консультирования.
4. Современные российские технологии консультирования.
5. Моделирование консалтингового процесса.
6. Консультирование в различных областях менеджмента.
7. Консультирование в области управления персоналом.
8. Консультирование по организации малого бизнеса.
9. Консультирование по вопросам управления изменениями и сопротивление изменениям.
10. Стратегическое планирование деятельности консалтинговой фирмы.
11. Методы ценообразования в консалтинговом бизнесе.
12. Эффективные коммуникации в консалтинге.
13. Качество консалтинговых услуг и его измерение.
14. Система мотивации в консалтинговом бизнесе.
15. Роль маркетинга в развитии консалтингового бизнеса.

16. Консалтинг в управлении государственным сектором.
17. Понятие управленческого консалтинга
18. Функции управленческого консалтинга
19. Попредметная классификация консалтинговых услуг
20. Способы вхождения в консалтинговый бизнес
21. Основные принципы консалтингового бизнеса
22. Профессиональные требования к консультанту
23. Правила консалтингового бизнеса
24. Прибыль консалтинговой фирмы
25. Понятие и содержание левериджа в консалтинговом бизнесе
26. Консальтант-клиентская модель консалтингового бизнеса
27. Тенденции развития консалтингового бизнеса
28. Перспективы развития консалтингового бизнеса
29. Особенности российского рынка консалтинговых услуг
30. Миссия консультанта
31. Правила поведения консультанта
32. Стили руководства в управленческом консалтинге
33. Человеческий капитал консалтинговой фирмы
34. Конкурентные преимущества консалтинговой фирмы
35. Специфические особенности стратегии консультирующей организации
36. Определение продукции консалтинговой фирмы как элемент ее стратегии
37. Альтернативные варианты определения продукции в управленческом консалтинге
38. Определение базовых клиентов консалтинговой фирмы как элемент ее стратегии
39. Исследования и разработка новых услуг как элемент стратегии консалтинговой фирмы
40. Размер и темп роста консалтинговой фирмы как элемент ее стратегии
41. Стратегии сотрудничества с коллегами в консалтинговом бизнесе
42. Специфические свойства консалтинговых услуг
43. Принципы маркетинга консалтинговых услуг
44. Маркетинговая программа консалтинговой фирмы
45. Тактики маркетинга в консалтинговом бизнесе
46. Приемы привлечения клиентов в менеджмент-консалтинге
47. Прибыльность консалтинговой фирмы
48. Доходность консалтинговой фирмы
49. Основные показатели прибыльности в управленческом консалтинге
50. Увеличение стоимости консалтинговых услуг
51. Снижение переменных издержек в консалтинговом проекте
52. Управление производительностью труда консультантов
53. Увеличение объема услуг консалтинговой фирмы
54. Снижение накладных расходов в консалтинговом проекте
55. Ценовая политика консалтинговой фирмы
56. Правила ценообразования в менеджмент-консалтинге
57. Повременная форма оплаты консалтинговых услуг
58. Фиксированная форма оплаты консалтинговых услуг
59. Форма оплаты консалтинговых услуг как процент от стоимости объекта консультирования или результата консультирования
60. Комбинированная форма оплаты
61. Особенности оплаты консалтинговых услуг в РФ
62. Содержание спецификации консалтингового проекта
63. Технический профиль консультационной группы
64. Оценка времени, необходимого для выполнения консультационного проекта

65. Обеспечение консультационного проекта
66. Сущность и назначение дневника проекта
67. Сущность и назначение извещения о проекте
68. Сущность и назначение резюме проекта
69. Глобальные тенденции развития науки и технологий в XXI в.
70. Консультационная деятельность как деловая услуга.
71. Классификация и характеристика консультационных услуг.
72. Субъекты и объекты управленческого консультирования.
73. Методы управленческого консультирования.
74. Оценка результативности и эффективности управленческого консультирования.
75. Нормативная база управленческого консультирования.
76. Маркетинг и организация продаж консультационных услуг.
77. Ролевая природа управленческого консультирования.
78. Информационное обеспечение консультационной деятельности.
79. Модель консультационного бизнеса.
80. Методика проведения диагностического консультирования.
81. Методика проведения процессного консультирования.
82. Методика проведения обучающего консультирования.
83. Российская практика управленческого консультирования.
84. Основные принципы консультирования.
85. Проблемы менеджмента в консультационном бизнесе.
86. Критерии выбора консультационной организации.
87. Формирование цены консультационной услуги.
88. Особенности процесса консультирования.
89. Современные информационные технологии в управленческом консультировании.
90. Организация интернет-консультирования.
91. Виды консультационных организаций.
92. Управление финансами консультационной организации.
93. Работа консультанта с клиентной организацией.
94. Поведенческие аспекты консультационного процесса.
95. Этика консультационных отношений.
96. История, современное состояние и перспективы развития управленческого консультирования.
97. Особенности консультирования в различных сферах менеджмента.
98. Документационное обеспечение консультационных процессов.
99. Российские объединения консультантов.

Перечень тем для проведения обучающимися локальных исследований в рамках учебной дисциплины

1. Трудности организационной диагностики, их предотвращение».
2. Разработка сравнительной таблицы по методам организационной диагностики.
3. Разработка программы управленческого консультирования: этапы, их характеристика».

Перечень вопросов для повторения обучающимися изученного учебного материала по учебной дисциплине

1. Консультационная деятельность как деловая услуга.
2. Классификация и характеристика консультационных услуг.

3. Субъекты и объекты управленческого консультирования.
4. Методы управленческого консультирования.
5. Оценка результативности и эффективности управленческого консультирования.
6. Нормативная база управленческого консультирования.
7. Маркетинг и организация продаж консультационных услуг.
8. Ролевая природа управленческого консультирования.
9. Информационное обеспечение консультационной деятельности.
10. Модель консультационного бизнеса.
11. Методика проведения диагностического консультирования.
12. Методика проведения процессного консультирования.
13. Методика проведения обучающего консультирования.
14. Российская практика управленческого консультирования.
15. Основные принципы консультирования.
16. Проблемы менеджмента в консультационном бизнесе.
17. Критерии выбора консультационной организации.
18. Формирование цены консультационной услуги.
19. Особенности процесса консультирования.
20. Современные информационные технологии в управленческом консультировании.
21. Организация интернет-консультирования.
22. Виды консультационных организаций.
23. Управление финансами консультационной организации.
24. Работа консультанта с клиентной организацией.
25. Поведенческие аспекты консультационного процесса.
26. Этика консультационных отношений.
27. История, современное состояние и перспективы развития управленческого консультирования.
28. Особенности консультирования в различных сферах менеджмента.
29. Документационное обеспечение консультационных процессов.
30. Российские объединения консультантов.

РАЗДЕЛ 7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Формирование компетенций в учебном процессе у обучающихся заочной формы обучения

Код компетенции	Наименование темы дисциплины	Учебные действия обучающихся, которые контролируются и оцениваются преподавателем на практических занятиях
ПК-12	Развитие управленческого консультирования как часть истории науки об управлении. Предпосылки формирования концепции организационного развития.	Учебное действие (выступление с докладом, рефератом, по обсуждаемой проблеме) обучающегося на практическом занятии.
ПК-12	Управленческое консультирование и российский менталитет. Понятие и термины управленческого консультирования.	Учебное действие (выступление с докладом, рефератом, по обсуждаемой проблеме) обучающегося на практическом занятии

ПК-12	Основные принципы управленческого консультирования. Этический кодекс консультанта	Решение практических (учебно-профессиональных) задач. Моделирование психологических ситуаций мотивирования потребителя. Учебные действия в период проведения тренингов
ПК-12	Развитие системы Клиент-Консультант Ролевая природа консультирования. Выбор консультанта. Этапы управленческого консультирования. Принципы и этапы проведения организационной диагностики организации	Учебное действие (выступление с докладом, рефератом, по обсуждаемой проблеме) обучающегося на семинарском занятии. Решение практических (учебно-профессиональных) задач по определению жизненного цикла конкретного товара.
ПК-12	Методы и технологии управленческого консультирования	Учебное действие (выступление с докладом, рефератом, по обсуждаемой проблеме) обучающегося на практическом занятии. Решение практических (учебно-профессиональных) задач по теме «Определение ассортиментной политики предприятия»
ПК-12	Патологии в организационных отношениях и управленческих решениях	Решение практических (учебно-профессиональных) задач. Способы расчета цен. Учебные действия в период проведения тренингов.
ПК-12	Эффективность и качество управленческого консультирования. Оценка результатов	Решение практических (учебно-профессиональных) задач. Моделирование ситуаций организации сбыта товара. Учебные действия в период проведения тренингов

Оценивание результатов формирования компетенций в рамках дисциплины у обучающихся заочной формы обучения осуществляется по регламентам текущего контроля и промежуточной аттестации.

Текущий контроль в семестре проводится с целью обеспечения своевременной обратной связи, для коррекции обучения, активизации самостоятельной работы обучающихся. Результаты текущего контроля подводятся по шкале балльно-рейтинговой системы.

Текущий контроль осуществляется в течении семестра.

Промежуточная аттестация предназначена для объективного подтверждения и оценивания достигнутых результатов обучения после завершения изучения дисциплины. Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета/экзамена.

Зачетное занятие для обучающихся заочной формы обучения проводится в виде аудиторного опроса по предложенным вопросам. Зачетное занятие проводится в зачетную неделю по графику экзаменационной сессии.

Зачёт для обучающихся заочной формы обучения проводится в виде аудиторного опроса по предложенным билетам. Зачёт проводится в зачетную неделю по графику экзаменационной сессии.

Процедура проведения оценочных мероприятий имеет следующий вид:

А) Текущий контроль.

- В конце каждой лекции или практического занятия обучающегосям выдаются задания для внеаудиторного выполнения по соответствующей теме.
- Срок выполнения задания устанавливается по расписанию занятий (к очередной лекции или практическому занятию).

- Обучающимся, пропускающим занятия, выдаются дополнительные задания – представить конспект пропущенного занятия, написанный «от руки» с последующим собеседованием по теме занятия.
- Подведение итогов контроля проводится по графику проведения текущего контроля.
- Результаты оценки успеваемости заносятся в рейтинговую ведомость и доводятся до сведения обучающихся.
- Обучающимся, не получившим зачетное количество баллов по текущему контролю выдается дополнительные задания на зачетном занятии в промежуточную аттестацию.

Б1) Промежуточная аттестация для обучающихся заочной формы обучения.

- Зачетное занятие или экзамен проводится по расписанию сессии.
- Вид контроля – фронтальный.
- Количество вопросов в зачетном задании – 2.
- Итоговая оценка определяется как сумма оценок, полученных в текущей аттестации и по результатам написания контрольной работы.
- Проверка ответов и объявление результатов производится в день написания контрольной работы.
- Результаты аттестации заносятся в экзаменационно-зачетную ведомость и зачетную книжку обучающегося (при получении зачета/оценки на экзамене).

Обучающиеся, не прошедшие промежуточную аттестацию по графику сессии, должны ликвидировать задолженность в установленном порядке.

При первой попытке ликвидации задолженности, во время зачетной недели или в течение сессии, студенту выдаются все задания по текущему контролю и промежуточной аттестации, по которым он не смог набрать зачетное количество баллов.

При ликвидации задолженности после сессии студенту выдаются для выполнения все задания по текущему контролю, кроме аналитического обзора, если он выполнен ранее, и вопросы зачетного занятия промежуточной аттестации, включая дополнительные вопросы по теме аналитического обзора.

Перечень компетенций ПК и соответствующие им когнитивные содержательные дескрипторы, уровень освоения которых должен быть оценен. Критерии оценки

7.2. Текущий контроль успеваемости (ТК)

Перечень компетенций ПК и соответствующие им когнитивные содержательные дескрипторы, уровень освоения которых должен быть оценен, а также критерии оценки представлены в таблице.

Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Место и номер задания раскрывающего уровень освоения компетенций
З (ПК-12)-1-1	Перечень вопросов для повторения обучающимися изученного учебного материала 1, 2, 3, 5, 7, 23, 25, 26, 27, 28
З (ПК-12)-1-2	Перечень вопросов для повторения обучающимися изученного учебного материала 1, 2, 3, 5, 7, 23, 25, 26, 29, 30
З (ПК-12)-1-3	Перечень вопросов для повторения обучающимися изученного учебного материала 6, 9, 12, 14, 21, 28, 29
З (ПК-12)-1-4	Перечень вопросов для повторения обучающимися изученного учебного материала 6, 9, 12, 14, 21, 28, 29
З (ПК-12)-1-5	Перечень вопросов для повторения обучающимися изученного

	учебного материала 8, 11, 13, 17, 22, 24
З (ПК-12)-1-6	Перечень вопросов для повторения обучающимися изученного учебного материала 8, 11, 13, 17, 22, 24
У (ПК-12)-1-1	Задачи: 1, 2
У (ПК-12)-1-2	Задачи: 3, 4
У (ПК-12)-1-3	Задача 3
У (ПК-12)-1-4	Перечень тем докладов 1, 2, 3, 4, 16, 18
У (ПК-12)-1-5	Задачи1, 2
У (ПК-12)-1-6	Перечень тем докладов 5, 6, 7, 8, 13, 20
В (ПК-12)-1-1	Локальные исследования 1, 3
В (ПК-12)-1-2	Локальные исследования 2
В (ПК-12)-1-3	Локальные исследования 3
В (ПК-12)-1-4	Локальные исследования 2
В (ПК-12)-1-5	Локальные исследования 1, 3
В (ПК-12)-1-6	Локальные исследования 1

Критерии оценки учебных действий обучающихся (выступление с докладом, рефератом, по обсуждаемому вопросу) на практических занятиях.

Оценка	Характеристики ответа обучающегося
Отлично	Выполнены все задания практических работ, студент четко и без ошибок ответил на все контрольные вопросы. Студент: — на высоком уровне владеет способностью находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готов нести ответственность за их результаты; — на высоком уровне владеет навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мер; — на высоком уровне владеет навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с персоналом; — на высоком уровне владеет способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений; — на высоком уровне владеет знаниями основ проведения аудита и контроллинга персонала и умение применять их на практике; — на высоком уровне владеет способностью провести исследования по всему кругу вопросов своей профессиональной области и проанализировать их результаты в контексте целей и задач своей организации; — на высоком уровне владеет знаниями основ организационного проектирования системы и процессов управления персоналом, умение осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования; — на высоком уровне владеет знаниями основ организационного проектирования системы и процессов управления персоналом, умение осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования; — на высоком уровне знаниями основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом и готовность использовать их на практике; — на высоком уровне владеет способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных 28 ситуациях) в части решения задач управления персоналом, способность преодолевать локальное сопротивление

	изменениям.
Хорошо	Выполнены все задания практических работ, студент ответил на все контрольные вопросы с замечаниями. Студент: — на среднем уровне владеет способностью находить организационно- управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готов нести ответственность за их результаты; — на среднем уровне владеет навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мер; — на среднем уровне владеет навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с персоналом; — на среднем уровне владеет способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений; — на среднем уровне владеет знаниями основ проведения аудита и контроллинга персонала и умение применять их на практике; — на среднем уровне владеет способностью провести исследования по всему кругу вопросов своей профессиональной области и проанализировать их результаты в контексте целей и задач своей организации; — на среднем уровне владеет знаниями основ организационного проектирования системы и процессов управления персоналом, умение осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования; — на среднем уровне владеет знаниями основ организационного проектирования системы и процессов управления персоналом, умение осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования; — на среднем уровне знаниями основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом и готовность использовать их на практике; — на среднем уровне владеет способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, способность преодолевать локальное сопротивление изменениям.
Удовлетворительно	Выполнены все задания практических работ с замечаниями, студент ответил на все контрольные вопросы с замечаниями. Студент: — на удовлетворительном уровне владеет способностью находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готов нести ответственность за их результаты; — на удовлетворительном уровне владеет навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мер; — на удовлетворительном уровне владеет навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с персоналом; — на удовлетворительном уровне владеет способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений; — на удовлетворительном уровне владеет знаниями основ проведения аудита и контроллинга персонала и умение применять их на практике; — на удовлетворительном уровне владеет способностью провести исследования по всему кругу вопросов своей профессиональной области и проанализировать их результаты в контексте целей и задач своей организации; — на удовлетворительном уровне владеет знаниями основ организационного проектирования системы и процессов управления персоналом, умение осуществлять распределение

	функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования; — на удовлетворительном уровне владеет знаниями основ организационного проектирования системы и процессов управления персоналом, умение осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования; — на удовлетворительном уровне знаниями основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом и готовность использовать их на практике; — на удовлетворительном уровне владеет способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, способность преодолевать локальное сопротивление изменениям.
Неудовлетворительно	Студент не выполнил или выполнил неправильно задания практических работ, студент ответил на контрольные вопросы с ошибками или не ответил на конкретные вопросы. Студент: — не владеет способностью находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готов нести ответственность за их результаты; — не владеет навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мер; — не владеет навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с персоналом; — не владеет способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений; — не владеет знаниями основ проведения аудита и контроллинга персонала и умение применять их на практике; — не владеет способностью провести исследования по всему кругу вопросов своей профессиональной области и проанализировать их результаты в контексте целей и задач своей организации; — не владеет знаниями основ организационного проектирования системы и процессов управления персоналом, умение осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования; — не владеет знаниями основ организационного проектирования системы и процессов управления персоналом, умение осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования; — не знаниями основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом и готовность использовать их на практике; — не владеет способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, способность преодолевать локальное сопротивление изменениям.

Критерии оценки учебных действий обучающихся по решению учебно-профессиональных задач на практических занятиях.

Оценка	Характеристики ответа обучающегося
Отлично	Выполнены все задания; работа выполнена в срок, работа выполнена самостоятельно, присутствуют собственные обобщения, заключения и выводы; правильные ответы на все вопросы. Студент демонстрирует, что: на высоком уровне владеет способностью находить организационно- управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готов нести ответственность за их результаты;

	на высоком уровне владеет навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе 31 производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мер; на высоком уровне владеет навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с персоналом; на высоком уровне владеет способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений; на высоком уровне владеет знаниями основ проведения аудита и контроллинга персонала и умение применять их на практике; на высоком уровне владеет способностью провести исследования по всему кругу вопросов своей профессиональной области и проанализировать их результаты в контексте целей и задач своей организации; на высоком уровне владеет знаниями основ организационного проектирования системы и процессов управления персоналом, умение осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования; на высоком уровне владеет знаниями основ организационного проектирования системы и процессов управления персоналом, умение осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования; на высоком уровне знаниями основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом и готовность использовать их на практике; на высоком уровне владеет способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, способность преодолевать локальное сопротивление изменениям.
Хорошо	Все задания выполнены с незначительными замечаниями; работа выполнена в срок, работа выполнена самостоятельно, присутствуют собственные обобщения, заключения и выводы; правильные ответы на все вопросы с помощью преподавателя. Студент демонстрирует, что: на среднем уровне владеет способностью находить организационно- управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готов нести ответственность за их результаты; на среднем уровне владеет навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мер; на высоком уровне владеет навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с персоналом; на среднем уровне владеет способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений; на среднем уровне владеет знаниями основ проведения аудита и контроллинга персонала и умение применять их на практике; на среднем уровне владеет способностью провести исследования по всему кругу вопросов своей профессиональной области и проанализировать их результаты в контексте целей и задач своей организации; на среднем уровне владеет знаниями основ организационного проектирования системы и процессов управления персоналом, умение осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования;

	на среднем уровне владеет знаниями основ организационного проектирования системы и процессов управления персоналом, умение осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования; на среднем уровне знаниями основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом и готовность использовать их на практике; на среднем уровне владеет способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, способность преодолевать локальное сопротивление изменениям.
Удовлетворительно	Выполненные задания имеют значительные замечания; работа выполнена с нарушением графика, работа выполнена самостоятельно, присутствуют собственные обобщения; ответы не на все вопросы. Студент демонстрирует, что: на удовлетворительном уровне владеет способностью находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готов нести ответственность за их результаты; на удовлетворительном уровне владеет навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мер; на удовлетворительном уровне владеет навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с персоналом; на удовлетворительном уровне владеет способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений; на удовлетворительном уровне владеет знаниями основ проведения аудита и контроллинга персонала и умение применять их на практике; на удовлетворительном уровне владеет способностью провести исследования по всему кругу вопросов своей профессиональной области и проанализировать их результаты в контексте целей и задач своей организации; на удовлетворительном уровне владеет знаниями основ организационного проектирования системы и процессов управления персоналом, умение осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования; на удовлетворительном уровне владеет знаниями основ организационного проектирования системы и процессов управления персоналом, умение осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования; на удовлетворительном уровне знаниями основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом и готовность использовать их на практике; на удовлетворительном уровне владеет способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, способность преодолевать локальное сопротивление изменениям.
Неудовлетворительно	Задания выполнены не полностью или неправильно; отсутствуют или сделаны неправильные выводы и обобщения; нет ответов на вопросы. Студент: не владеет способностью находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готов нести ответственность за их результаты; не владеет навыками анализа экономических показателей деятельности организации и

	показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мер; не владеет навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с персоналом;), не владеет способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений; не владеет знаниями основ проведения аудита и контроллинга персонала и умение применять их на практике; не владеет способностью провести исследования по всему кругу вопросов своей профессиональной области и проанализировать их результаты в контексте целей и задач своей организации; не владеет знаниями основ организационного проектирования системы и процессов управления персоналом, умение осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования; не владеет знаниями основ организационного проектирования системы и процессов управления персоналом, умение осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования; не знаниями основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом и готовность использовать их на практике; не владеет способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, способность преодолевать локальное сопротивление изменениям.

Промежуточная аттестация обучающихся

Перечень компетенций для промежуточной аттестации

Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Место и номер задания раскрывающего уровень освоения компетенций
З (ПК-12)-1-1	Вопросы для зачета 1, 2, 3, 5, 7, 23, 25, 26, 27, 28, 36, 37, 52, 53, 55
З (ПК-12)-1-2	Вопросы для зачета 1, 2, 3, 5, 7, 23, 25, 26, 29, 30, 38, 39, 40, 54
З (ПК-12)-1-3	Вопросы для зачета 6, 9, 12, 14, 21, 28, 29, 31, 41, 42, 55, 60
З (ПК-12)-1-4	Вопросы для зачета 6, 9, 12, 14, 21, 28, 29, 32, 43, 44, 45, 56
З (ПК-12)-1-5	Вопросы для зачета 8, 11, 13, 17, 22, 24, 33, 34, 46, 47, 48, 57
З (ПК-12)-1-6	Вопросы для зачета 8, 11, 13, 17, 22, 24, 35, 49, 50, 51, 53, 58, 59
У (ПК-12)-1-1	Задачи: 1, 2
У (ПК-12)-1-2	Задачи: 3, 4
У (ПК-12)-1-3	Задача 2
У (ПК-12)-1-4	Задача: 3
У (ПК-12)-1-5	Задача 1
У (ПК-12)-1-6	Задача: 4
В (ПК-12)-1-1	Локальные исследования 1, 3
В (ПК-12)-1-2	Локальные исследования 2
В (ПК-12)-1-3	Локальные исследования 3
В (ПК-12)-1-4	Локальные исследования 2
В (ПК-12)-1-5	Локальные исследования 1, 3
В (ПК-12)-1-6	Локальные исследования 1

Перечень вопросов обучающимся для подготовки к зачёту по учебной дисциплине

1. Основные этапы становления управленческого консультирования за рубежом.
2. Основные этапы становления отечественного управленческого консультирования.
3. Особенности управленческого консультирования в РФ.
4. Теоретическая и методологическая основа управленческого консультирования: научный менеджмент, теория организаций, организационное поведение, стратегический маркетинг и т.д.
5. Сущность, цели и задачи управленческого консультирования.
6. Понятие диагностического консультирования.
7. Два подхода к управленческому консультированию.
8. Понятие процессного консультирования.
9. Функциональный подход к управленческому консультированию.
10. Понятие обучающего консультирования.
11. Профессиональный подход к управленческому консультированию.
12. Внутреннее и внешнее консультирование.
13. Характерные черты управленческого консультирования.
14. Современный этап развития управленческого консультирования и его особенности.
15. Роли консультанта в управленческом консультировании.
16. Роли клиента в управленческом консультировании.
17. Понятие клиента консалтинговых организаций.
18. Ассоциации управленческих консультантов в РФ.
19. Основные типы консалтинговых организаций.
20. Формы оказания услуг российскими консультантами.
21. Управленческое консультирование как деловая услуга.
22. Характеристика рынка аудиторско-консультационных услуг РФ.
23. Цели и задачи управленческого консультирования.
24. Принципы управленческого консультирования.
25. Основные формы установления цен на консультационные услуги.
26. Классификация управленческого консультирования.
27. Предмет управленческого консультирования.
28. Методы управленческого консультирования.
29. Этапы развития управленческого консультирования.
30. Понятие процесса управленческого консультирования.
31. Основные типы консультационных договоров.
32. Этап подготовки в управленческом консультировании.
33. Особые условия составления консультационных договоров.
34. Этап диагноза в управленческом консультировании.
35. Взаимодействие консультанта и клиента при диагностическом, процессном и обучающем консультировании.
36. Этап планирования действий в управленческом консультировании.
37. Контроль в процессе управленческого консультирования.
38. Этап внедрения в управленческом консультировании.
39. Способы оценки результатов управленческого консультирования.
40. Этап завершения в управленческом консультировании.
41. Определение экономического эффекта от работы консультанта.
42. Стадии и этапы управленческого консультирования.
43. Оформление результатов работы консультанта.
44. Индивидуальное консультирование руководителя.
45. Применение «организационно-деловых игр» в управленческом консультировании.

46. Специфика управленческого консультирования.
47. Требования к личностным качествам и профессиональной компетенции психолога, работающего с организацией.
48. Типичная схема работы психолога с организацией.
49. Учет особенностей организационной культуры в работе психолога-консультанта.
50. Особенности консультирования организаций, находящихся на различных этапах жизненного цикла.
51. Профессиональные компетенции управленческих кадров.
52. Подготовка и поведение Ассессмент-центра.
53. Коммуникативная компетентность руководителя.
54. Этические принципы в работе психолога консультанта.
55. Использование психодиагностических методов в работе консультанта.
56. Схема личностной характеристики специалиста.
57. Собеседование с клиентом по результатам психологической диагностики.
58. Помощь руководителю по выявлению личных приоритетов.
59. Помощь руководителю в решении проблемы распределения времени.
60. Консультирование руководителя по проблеме построения персонального, социального и профессионального имиджа.
61. Работа с руководителем по развитию коммуникативных навыков.
62. Помощь руководителю в вопросах совладания со стрессом.
63. Консультирование руководителя по разрешению ситуаций, связанных с манипулятивным воздействием.
64. Профилактика эмоционального выгорания руководителя.
65. Рекомендации руководителю по подготовке коллектива к нововведениям.
66. Алгоритм « позитивный шаблон в консультировании».
67. Помощь руководителю в установлении оптимальной социальной дистанции с подчиненными.
68. Консультирование руководителя при вступлении в должность.
69. Использование метода наблюдения в работе психолога консультанта.
70. Рекомендации психолога по оптимальной организации работы управляющей команды.
71. Использование кинотренинга в работе психолога-консультанта.
72. Особенности внешнего и внутреннего консультирования.
73. Коучинг как психологическое сопровождение руководителя.
74. Использование техник «визуализации» в работе психолога консультанта.
75. Процедура управления индивидуальной результативностью работника в организации.
76. Особенности консультирования руководителей - женщин.

Сборник задач и упражнений к зачёту

Тема 1. Основные понятия и определения

Задание 1. Дайте определение управленческому консультированию с позиций процесса, метода, услуги и экспертизы.

Задание 2. Охарактеризуйте основные отличия понятия менеджмент-консалтинг от управленческого консультирования.

Задание 3. Перечислите основные характерные черты управленческого консультирования и охарактеризуйте их.

Тема 2. Цели, задачи, подходы к управленческому консультированию

Задание 1. Представьте портрет профессионального консультанта.

Задание 2. В какой период времени сложился современный набор консультационных услуг? Сколько видов консультационных услуг существует в настоящее время?

Задание 3. Перечислите основные задачи, решаемые консультантами.

Тема 3. Предмет и метод управленческого консультирования

Задание 1. Поясните различие в определении предмета и метода управленческого консультирования с позиций двух известных вам подходов.

Задание 2. Охарактеризуйте различие экспертного, процессного и обучающего консультирования.

Задание 3. Перечислите методы технического аспекта и методы человеческого аспекта, используемые в управленческом консультировании, и охарактеризуйте их.

Тема 4. Субъекты и объекты консультирования. Виды и формы консультирования

Задание 1. Перечислите основные типы консультационных организаций, относящихся к внешнему консультированию.

Задание 2. Перечислите достоинства и недостатки внутренних и внешних консультантов.

Задание 3. Охарактеризуйте все известные вам типы объектов консультирования.

Тема 5. Области управленческого консультирования. Рынок управленческого консультирования

Задание 1. Перечислите фирмы «большой четверки», оказывающие консультационные услуги в России.

Задание 2. Определите стоимость человеко-часа консультационных услуг, если известно, что при шестичасовом рабочем дне стоимость человеко-дня составляет 300 условных единиц. При этом консультант получает в виде заработной платы 50% всей суммы.

Задание 3. Перечислите десять основных направлений консультационных услуг, пользующихся повышенным спросом.

Тема 6. Ролевая природа консультирования

Задание 1. Дайте отличия характерных черт консультанта по ресурсам от консультанта по процессу.

Задание 2. Перечислите факторы, влияющие на выбор роли консультанта.

Задание 3. Чем отличаются консультант-пропагандист от консультанта-инструктора и консультанта-помощника.

Тема 7. Выбор консультационной фирмы (консультанта)

Задание 1. Разработать алгоритм выбора консультанта по различным критериям.

Задание 2. Сформулируйте причины найма консультанта клиентом.

Задание 3. Перечислите достоинства и недостатки различных типов консультантов.

Тема 8. Процесс консультирования

Задание 1. Дайте определение процесса консультирования.

Задание 2. В чем состоит различие между стадией, этапом и процедурой консультирования?

Задание 3. Определите финансовые результаты воздействия на организацию консалтингового проекта, если известно, что за месяц до начала проекта прибыль организации составляла 1000 рублей, а через месяц после окончания — 1200 рублей при условии, что консультант получил 10% долю.

Тема 9. Оценка результатов консультирования

Задание 1. Охарактеризуйте эффект управленческого консультирования благоприятных предприятий и проблемных. Где он больший и почему?

Задание 2. Перечислите прямые и косвенные выгоды, которые получает консультант при оказании консультационных услуг.

Задание 3. Дайте перечень документов, с помощью которых оформляются консультационные услуги, и охарактеризуйте данные документы.

Критерии оценки уровня овладения обучающимися компетенциями на этапе зачёта вопросов по учебной дисциплине.

Оценка	Характеристики ответа обучающегося на БАЗОВОМ УРОВНЕ	Характеристики ответа обучающегося на ПОВЫШЕННОМ УРОВНЕ
зачтено	- обучающийся твердо усвоил программный материал, грамотно и по существу излагает его, опираясь на знания основной литературы; делает выводы и обобщения; - владеет системой финансовых понятий. - не допускает существенных неточностей.	- ответы были четкими и краткими, а мысли излагались в логической последовательности; - аргументирует научные положения; - увязывает усвоенные знания с практической деятельностью; - показано умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
Не зачтено	- обучающийся не усвоил значительной части программного материала; - допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении финансовых проблем; - слабо владеет системой финансовых понятий.	- испытывает трудности в практическом применении знаний; - слабо аргументирует научные положения; - затрудняется в формулировании выводов и обобщений.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов освоения образовательной программы

Оценивание знаний, умений и навыков по учебной дисциплине осуществляется посредством использования следующих видов оценочных средств:

- опросы: устный, письменный (не более 15 минут)
- решение заданий (кейс-методы (фрагменты деловой игры))
- зачет.

Опросы по вынесенным на обсуждение темам

Устные опросы проводятся во время семинарских/практических занятий и возможны при проведении экзамена в качестве дополнительного испытания при недостаточности результатов тестирования и решения заданий. Вопросы опроса не должны выходить за рамки объявленной для данного занятия темы. Устные опросы необходимо строить так, чтобы вовлечь в тему обсуждения максимальное количество обучающихся в группе, проводить параллели с уже пройденным учебным материалом данной дисциплины и смежными курсами, находить удачные примеры из современной действительности, что увеличивает эффективность усвоения материала на ассоциациях.

Основные вопросы для устного опроса доводятся до сведения обучающихся на предыдущем практическом занятии.

Письменные опросы позволяют проверить уровень подготовки к практическому занятию всех обучающихся в группе, при этом оставляя достаточно учебного времени для иных форм педагогической деятельности в рамках данного занятия. Письменный опрос проводится без предупреждения, что стимулирует обучающихся к систематической подготовке к занятиям. Вопросы для опроса готовятся заранее, формулируются узко, дабы обучающийся имел объективную возможность полноценно его осветить за отведенное время (10-15 мин.).

Письменные опросы целесообразно применять в целях проверки усвояемости значительного объема учебного материала, например, во время проведения экзамена, когда необходимо проверить знания обучающихся по всему курсу.

Решение заданий (кейс-методы (фрагменты деловой игры))

Решение кейс-методов (фрагменты деловой игры) осуществляется с целью проверки уровня навыков (владений) обучающегося в финансовых вопросах.

Студенту объявляется условие задания, решение которого он излагает устно. Длительность решения задания – 10 минут.

Эффективным интерактивным способом решения задания является сопоставления результатов разрешения одного задания двумя и более малыми группами обучающихся.

Задачи, требующие изучения значительного объема нормативного или правоприменительного материала, необходимо относить на самостоятельную работу обучающихся, с непременным разбором результатов во время практических занятий. В данном случае решение ситуационных задач с глубоким обоснованием должно представляться на проверку в письменном виде.

Проводится три раза в течение изучения дисциплины (семестр).

Не менее чем за 1 неделю до тестирования, преподаватель должен определить обучающегосям исходные данные для подготовки к тестированию: назвать разделы (темы, вопросы), по которым будут задания в тестовой форме, нормативные правовые акты и теоретические источники (с точным указанием разделов, тем, статей) для подготовки.

Каждому студенту отводится на тестирование 40 минут, по 2 минуты на каждое задание. Для каждого обучающегося 20 заданий.

При прохождении тестирования пользоваться конспектами лекций, учебниками, и нормативными актами не разрешено.

Зачёт

Промежуточная аттестация по дисциплине завершает изучение курса и проходит в виде зачёта. Зачёт проводится согласно расписанию зачетно-экзаменационной сессии. До экзамена не допускаются обучающиеся, не сдавшие хотя бы одну из трех текущих аттестаций (тестирований). Зачёт может быть выставлен автоматически, по результатам текущих контролей и достижений, продемонстрированных обучающимся на практических занятиях (при решении заданий, при участии в деловой игре, дискуссиях, тренингах, круглых столах). Фамилии обучающихся, получивших зачёт автоматически, объявляются в день проведения зачёта, до начала промежуточного испытания.

До начала зачёта все обучающиеся группы размещаются в аудитории, по одному человеку за столом.

Проведение зачёта состоит из двух этапов:

— Ответ на вынесенные заранее вопросы в билете (2 вопроса из утвержденного перечня, по заранее подготовленным и утвержденным на кафедре билетам).

— Ответа на дополнительные вопросы.

Обучающийся получает билет от преподавателя, готовится 30 минут, делает вспомогательные записи для успешного ответа и выходит отвечать. В ходе ответа преподаватель может задавать дополнительные вопросы, касающиеся основных вопросов.

По результатам преподаватель выставляет студенту оценку за зачёт.

РАЗДЕЛ 8. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Основная литература:

1. Акулич И.Л. Маркетинг [Электронный ресурс]: учебник/ Акулич И.Л.— Электрон. текстовые данные.— Минск: Вышэйшая школа, 2014.— 544 c. гриф МО Республики Беларусь — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/35493.— ЭБС «IPRbooks»
2. Беляевский И.К. Маркетинговое исследование. Информация, анализ, прогноз [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Беляевский И.К.— Электрон. текстовые данные.— М.: Финансы и статистика, 2014.— 320 c. гриф УМО — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/18814.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
3. Васильев Г.А. Основы рекламы [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлениям 080100 «Экономика», 080300 «Коммерция», 080500 «Менеджмент»/ Васильев Г.А., Поляков В.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 718 c гриф УМЦ.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52627.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
4. Дьякова Т.М. Маркетинг [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Дьякова Т.М.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 162 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/21548.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
5. Мазилкина Е.И. Маркетинг в отраслях и сферах деятельности (2-е издание) [Электронный ресурс]: учебник/ Мазилкина Е.И.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2017.— 300 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/57160.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

Дополнительная литература:

1. Арженовский И.В. Маркетинг регионов [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлениям «Менеджмент» и «Экономика»/ Арженовский И.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 135 c. Гриф УМЦ. НИИ— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52497.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
2. Артемьев О.А.Глоссарий по маркетингу [Электронный ресурс]: учебное пособие для бакалавров/ О.А. Артемьева [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Палеотип, 2013.— 336 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/48671.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
3. Бердышев С.Н. Информационный маркетинг (2-е издание) [Электронный ресурс]: практическое пособие/ Бердышев С.Н.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2017.— 216 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/57144.— ЭБС «IPRbooks»
4. Бугаев Л. Мобильный маркетинг [Электронный ресурс]: как зарядить свой бизнес в мобильном мире/ Бугаев Л.— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 212 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/43705.— ЭБС «IPRbooks»
5. Жариков Г.А. Маркетинг и его особенности в России [Электронный ресурс]: монография/ Жариков Г.А., Становкин С.К.— Электрон. текстовые данные.— М.: Прометей, 2014.— 140 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/30406.— ЭБС «IPRbooks»

6. Захарова Ю.А. Торговый маркетинг. Эффективная организация продаж [Электронный ресурс]: практическое пособие/ Захарова Ю.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2016.— 134 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/57127.— ЭБС «IPRbooks»
7. Кметь Е.Б. Управление маркетингом [Электронный ресурс]: учебник/ Кметь Е.Б., Ким А.Г.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2016.— 284 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/43373.— ЭБС «IPRbooks»
8. Мазилкина Е.И. Маркетинговые коммуникации [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие/ Мазилкина Е.И.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2016.— 256 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/57161.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
9. Нирадж Давар Идеальный маркетинг [Электронный ресурс]: о чем забыли 98% маркетологов/ Нирадж Давар— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 214 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/42100.— ЭБС «IPRbooks»
10. Филип Котлер Маркетинг от А до Я [Электронный ресурс]: 80 концепций, которые должен знать каждый менеджер/ Филип Котлер— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 211 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/43688.— ЭБС «IPRbooks»

РАЗДЕЛ 9. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Консультант по управлению. Электронный журнал. Режим доступа: http://www.procmc.ru/magazine.html
2. Проблемы теории и практики управления. Электронный журнал. Режим доступа: http://www.ptpu.ru/
3. Проектирование, мониторинг и оценка. Электронный журнал. http://www.processconsulting.ru/publikacii/
4. Управленческое консультирование. Сайт журнала: http://www.dialogvn.ru/uk/index.html
5. Сетевой журнал "b2b.ibs.ru". Режим доступа: http://www.b2b.ibs.ru
6. http://www.consulting.ru
7. http://www.expert.ru
8. http://www.bcg.ru
9. http://www.wsclan.narod.ru/
10. http://www.hrm.ru/
11. http://www.igisp.ru/
12. www.kommersant.ru/sf
13. www.kadrovik.ru
14. www.consulting.ru
15. www.e-personal.ru
16. http://bshk.ru/
17. http://www.garant.ru/
18. http://www.gks.ru/
19. http://www.gov.ru/
20. http://www.rosmintrud.ru

РАЗДЕЛ 10. ОБУЧЕНИЕ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Изучение учебной дисциплины «Управленческое консультирование в менеджменте» обучающимися с ограниченными возможностями здоровья осуществляется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 9 ноября 2015 г. № 1309 «Об утверждении Порядка обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере образования, а также оказания им при этом необходимой помощи», «Методическими рекомендациями по организации образовательного процесса для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащенности образовательного процесса» Министерства образования и науки РФ от 08.04.2014г. № АК- 44/05вн, «Положением о порядке обучения обучающихся - инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья», утвержденным приказом ректора от 6 ноября 2015 года №60/о, «Положением о службе инклюзивного образования и психологической помощи» АНО ВО «Российский новый университет» от 20 мая 2016 года № 187/о.

Предоставление специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, подбор и разработка учебных материалов для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья производится преподавателями с учетом их индивидуальных психофизиологических особенностей и специфики приема-передачи учебной информации.

С обучающимися по индивидуальному плану и индивидуальному графику проводятся индивидуальные занятия и консультации.

«1» сентября 2017 г. Автор: к.ф.н., доцент Николаева Л.Ю.