

Образовательное учреждение профсоюзов
 высшего образования
 «Академия труда и социальных отношений»
 Курганский филиал

Кафедра экономики и управления



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Основы управленческого консультирования

Направление подготовки : 38.03.03 «Управление персоналом»

Форма обучения: очная

Цикл дисциплин: Б1.Б.37

Трудоемкость дисциплины (з.е./ ч.) 2 / 72

Вид учебной работы	Часы	Семестры							
		1 курс		2 курс		3 курс		4 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8
Аудиторные занятия (всего), в том числе:	36								36
Лекции	18								18
Лабораторные работы									
Практические занятия: Из них: текущий контроль (тестирование, коллоквиум) (ТК)	18								18
% интерактивных форм обучения от аудиторных занятий по дисциплине	33								33
Самостоятельная работа (всего), в том числе:	36								36
Курсовая работа: (КР)									
Курсовой проект: (КП)									
Контрольная работа									
Вид промежуточной аттестации (зачёт):	Зачет								Зачет
Общая трудоемкость дисциплины час	72								72
зач. ед.	2								2

СВЕДЕНИЯ ОБ ИЗМЕНЕНИЯХ В РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ

Рабочая программа утверждена на 2015/2016 учебный год со следующими изменениями:

Программа переработана }
связи с примечаниями } 9110С по
38.03.03 "Управление персоналом"

Протокол заседания кафедры № 6 от « 11 » февраля 2016 г.
Заведующий кафедрой

Алексин / Фигурин А.Р.

Рабочая программа утверждена на 2016/2017 учебный год со следующими изменениями:

Программа пересмотрена и утверждена
на 2016-2017 учебный год
в связи с изменением списка рекоменду-
емой литературы

Протокол заседания кафедры № 1 от « 30 » августа 2016 г.
Заведующий кафедрой

Александр А.В. / Алексин

Рабочая программа утверждена на 20__ / 20__ учебный год со следующими изменениями:

Протокол заседания кафедры № _____ от « _____ » _____ 20__ г.
Заведующий кафедрой

/ _____ /

- с учётом требований Федерального Государственного образовательного стандарта высшего образования к минимуму содержания и уровню подготовки выпускников по направлению 38.03.03 «Управление персоналом»;
- на основании учебного плана подготовки бакалавров по данному направлению.

Рабочую программу разработал: к.э.н., доцент кафедры экономики и управления Курганского филиала ОУП ВО «АТиСО»


_____/С.Н. Сафонов/

Программа утверждена на заседании кафедры экономики и управления
Протокол № 6 от «11» февраля 2016 г.

Заведующий кафедрой экономики и управления


_____/А.В. Дудник/

1 Место дисциплины в структуре ООП ВО:

Дисциплина «Основы управленческого консультирования» относится к блоку 1 «Дисциплины (модули)» по направлению 38.03.03 «Управление персоналом», входит в его базовую часть.

Для эффективного овладения данной дисциплиной студенту необходимы знания по таким дисциплинам, как «Основы управления персоналом», «Инжиниринг и реинжиниринг трудовых процессов», «Информационные технологии в управлении персоналом», «Антикризисное управление», «Инновационный менеджмент в управлении персоналом». Знание теоретических аспектов дисциплины «Основы управленческого консультирования» необходимы для глубокого понимания содержания следующих изучаемых дисциплин: «Организация управленческого труда», «Основы профессиональной психодиагностики».

2 Цели и задачи освоения дисциплины

Цель дисциплины - состоит в получении студентами базовых теоретических знаний и практических навыков, необходимых для оказания консультационной помощи в сфере управления организацией.

Государственным образовательным стандартом предусмотрена подготовка выпускника к решению следующих профессиональных задач:

- в организационно-управленческой и экономической деятельности - оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом;
- в информационно-аналитической деятельности - анализ системы и процессов управления персоналом организации;
- в проектной деятельности - применение современных методов управления персоналом; участие в разработке, обосновании и внедрении проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом и организации в целом (в том числе в кризисных ситуациях).

3 Требования к результатам освоения дисциплины:

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций:

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

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

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

ПК-19 - владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала;

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

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

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

ПК-35 - знанием основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом;

ПК-36 - знанием основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала;

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

4 Образовательные результаты освоения дисциплины, соответствующие определенным компетенциям

В результате освоения дисциплины обучающийся должен продемонстрировать следующие результаты образования:

1) знать:

Индекс компетенции	Образовательный результат (указываются формируемые образовательные результаты в рамках соответствующих компетенций)
ОПК-5	Основы организационной диагностики Методологию управленческого консалтинга

ОПК-8	Содержание этапов процесса управленческого консультирования Методологию управленческого консалтинга
ПК-14	Основы и содержание процесса управленческого консультирования
ПК-19	Основы построения взаимоотношений между консультантом и клиентской организацией
ПК-25	Основы диагностики управленческой деятельности
ПК-26	Основы проведения аудита системы управления организацией
ПК-34	Основы организации управленческого консалтинга, построению взаимоотношений между консультантом и клиентской организацией для эффективного решения управленческих проблем
ПК-35	Основы разработки и реализации проектов в сфере системы управления организацией
ПК-36	Основы проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности проектов в области управления организацией
ПК-37	Основы процесса внедрения консалтинговых решений в управленческую деятельность организации

2) уметь:

Индекс компетенции	Образовательный результат (указывается формируемые образовательные результаты в рамках соответствующих компетенций)
ОПК-5	Анализировать результаты организационной диагностики в контексте целей и задач организации
ОПК-8	Анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты
ПК-14	Организовывать внедрение принятых управленческих решений
ПК-19	Привлекать и организовывать взаимодействие с консультантом для решения управленческих проблем
ПК-25	Использовать результаты диагностики управленческой деятельности для разработки проектов совершенствования системы управления
ПК-26	Проводить оценку эффективности системы управления организацией
ПК-34	Организовывать взаимоотношения между консультантом и клиентской организацией
ПК-35	Разрабатывать и реализовывать проекты в сфере системы управления организацией
ПК-36	Оценивать качество и эффективность консалтинговых услуг
ПК-37	Организовывать внедрение принятых управленческих решений

3) владеть:

Индекс компетенции	Образовательный результат (указывается формируемые образовательные результаты в рамках соответствующих компетенций)
ОПК-5	Навыками анализа результатов организационной диагностики для повышения эффективности системы управления организацией
ОПК-8	Навыками разработки управленческих решений, направленных на решение организационных проблем
ПК-14	Навыками проведения анализа основных социально-экономических

	показателей деятельности организации, разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению
ПК-19	Навыками маркетинга консалтинговых услуг
ПК-25	Способностью проводить анализ рисков, связанных с деятельностью по реализации управленческих функций
ПК-26	Методами экономического и статистического анализа показателей деятельности организации
ПК-34	Навыками организации взаимоотношения между консультантом и клиентской организацией
ПК-35	Способностью вносить вклад в разработку и реализация проектов совершенствования системы управления организацией
ПК-36	Способностью проводить оценку эффективности проектов в сфере управленческой деятельности
ПК-37	Способностью участвовать в реализации консалтинговых проектов

5 Матрица соотнесения тем/разделов учебной дисциплины и формируемых в них профессиональных и общекультурных компетенций

Шифр раздела, темы дисциплины	Наименование раздела, темы дисциплины	Количество часов	Компетенции										Общее количество компетенций		
			ОП К-5	ОП К-8	ПК -14	ПК -19	ПК-25	ПК-26	ПК-34	ПК-35	ПК-36	ПК-37			
P1	Консалтинг как элемент инфраструктуры профессиональной поддержки бизнеса	8	+	+		+									0,2
P2	Становление и развитие управленческого консалтинга	8	+												0,1
P3	Консалтинговый процесс	8		+	+						+		+		0,3
P4	Методология управленческого консультирования	8	+	+	+	+	+				+		+		0,4
P5	Организация управленческого консультирования	8				+				+			+		0,2
P6	Организационная диагностика в управленческом консалтинге	8	+	+			+	+							0,3
P7	Оценка результатов консультирования	8											+		0,1
P8	Кадровый	8				+		+		+					0,2

	консалтинг											
P9	Консультирование по вопросам управления информацией, знаниями и интеллектуальным капиталом	8				+			+			0,2
Итого:		72										2,0

6 Тематическое планирование

6.1 Распределение учебных занятий по разделам

Шифр раздела, темы дисциплины	Наименование раздела, темы дисциплины	Количество часов по видам учебных занятий			
		лекции	практические занятия	самостоятельная работа	
P1	Консалтинг как элемент инфраструктуры профессиональной поддержки бизнеса		2	2	4
P2	Становление и развитие управленческого консалтинга		2	2	4
P3	Консалтинговый процесс		2	2	4
P4	Методология управленческого консультирования		2	2	4
P5	Организация управленческого консультирования		2	2	4
P6	Организационная диагностика в управленческом консалтинге		2	2	4
P7	Оценка результатов консультирования		2	2	4
P8	Кадровый консалтинг		2	2	4
P9	Консультирование по вопросам управления информацией, знаниями и интеллектуальным капиталом		2	2	4
	Итого		18	18	36

6.2 Содержание лекционных занятий

Тема 1. Консалтинг как элемент инфраструктуры профессиональной поддержки бизнеса

Сущность консалтинга. Виды и направления консалтинга. Потребность в услугах консультантов. Классификация субъектов консалтинга.

Тема 2. Становление и развитие управленческого консалтинга

Возникновение управленческого консалтинга. Современное состояние управленческого консалтинга. Структура услуг в современном консалтинге и тенденции его развития.

Тема 3. Консалтинговый процесс

Стадии процесса консультирования. Предпроектная стадия. Проектная стадия. Послепроектная стадия.

Тема 4. Методология управленческого консультирования

Понятие и виды методов консультирования. Специальные инструменты управленческого консалтинга: лабораторный метод, бенчмаркинг, реинжиниринг бизнес- процессов, аутсорсинг, коучинг.

Тема 5. Организация управленческого консультирования

Построение взаимоотношений «консультант – клиент». Организация центра консалтинга. Мотивация консультантов.

Тема 6. Организационная диагностика в управленческом консалтинге

Потребность в комплексной диагностике. Методы диагностики. Самодиагностика и её инструменты.

Тема 7. Оценка результатов консультирования

Качество и эффективность консалтинговых услуг. Контроль консалтинговой деятельности.

Тема 8. Кадровый консалтинг

Основные проблемы в управлении персоналом. Методика анализа. Результаты консалтинга. Деловые игры в управлении персоналом.

Тема 9. Консультирование по вопросам управления информацией, знаниями и интеллектуальным капиталом

Информационные технологии в управленческом консалтинге. Внедрение системы управления знаниями в организации.

6.3 Содержание практических занятий

Тема 1. Консалтинг как элемент инфраструктуры профессиональной поддержки бизнеса

Вопросы для проведения семинарских занятий

1. Сущность консалтинга.
2. Виды и направления консалтинга.

3. Потребность в услугах консультантов.
4. Классификация субъектов консалтинга.
5. Поведенческие роли консультанта.

Тема 2. Становление и развитие управленческого консалтинга

Вопросы для проведения семинарских занятий

1. Возникновение управленческого консалтинга.
2. Современное состояние управленческого консалтинга.
3. Структура услуг в современном консалтинге и тенденции его развития.
4. Управленческое консультирование в России

Тема 3. Консалтинговый процесс

Вопросы для проведения семинарских занятий

1. Стадии процесса консультирования.
2. Предпроектная стадия.
3. Проектная стадия.
4. Послепроектная стадия.
5. Функции и задачи службы управления персоналом при проведении кадрового консалтинга.

Тема 4. Методология управленческого консультирования

Вопросы для проведения семинарских занятий

1. Классификация методов консультирования.
2. Методы творческого мышления.
3. Лабораторный метод.
4. Бенчмаркинг
5. Реинжиниринг бизнес- процессов
6. Аутсорсинг
7. Коучинг

Тема 5. Организация управленческого консультирования

Вопросы для проведения семинарских занятий

1. Построение взаимоотношений «консультант – клиент».
2. Организация центра консалтинга.
3. Мотивация консультантов.
4. Маркетинг консалтинговых услуг.

Тема 6. Организационная диагностика в управленческом консалтинге

Вопросы для проведения семинарских занятий

1. Потребность в комплексной диагностике.
2. Методы диагностики.
3. Самодиагностика и её инструменты.

4. Сущность, цели и технология проведения аудита персонала и системы управления персоналом.

Тема 7. Оценка результатов консультирования

Вопросы для проведения семинарских занятий

1. Качество и эффективность консалтинговых услуг.
2. Контроль консалтинговой деятельности.
3. Сущность и показатели оценки деятельности службы управления персоналом.
4. Виды эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления организацией.
5. Оценка экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления организацией.

Тема 8. Кадровый консалтинг

Вопросы для проведения семинарских занятий

1. Основные проблемы в управлении персоналом.
2. Методика анализа.
3. Результаты консалтинга.
4. Деловые игры в управлении персоналом.
5. Организационно-экономический механизм формирования эффективных систем и технологий управления персоналом.
6. Оценка экономических результатов совершенствования системы и технологии управления персоналом.
7. Оценка социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом

Тема 9. Консультирование по вопросам управления информацией, знаниями и интеллектуальным капиталом

Вопросы для проведения семинарских занятий

1. Информационные технологии в управленческом консалтинге.
2. Внедрение системы управления знаниями в организации.
3. Направления развития менеджмента знаний.
4. Корпоративный университет как инструмент становления обучающейся компании

6.4 Содержание лабораторных занятий

Лабораторные работы учебным планом не предусмотрены

6.5 Содержание самостоятельной работы студентов

Шифр СРС	Виды самостоятельной работы студентов (СРС)	Наименование и содержание	Трудоемкость, часы	Виды контроля СРС
----------	---	---------------------------	--------------------	-------------------

C1	<i>Углубленное изучение разделов, тем дисциплины лекционного курса</i>	P1	Консалтинг как элемент инфраструктуры профессиональной поддержки бизнеса	12	Собеседование, тесты, задачи
		P2	Становление и развитие управленческого консалтинга		
		P3	Консалтинговый процесс		
		P4	Методология управленческого консультирования		
		P5	Организация управленческого консультирования		
		P6	Организационная диагностика в управленческом консалтинге		
		P7	Оценка результатов консультирования		
		P8	Кадровый консалтинг		
		P9	Консультирование по вопросам управления информацией, знаниями и интеллектуальным капиталом		
C2	<i>Изучение разделов, тем дисциплины не вошедших в лекционный курс</i>			0	Нет
C3	<i>Подготовка к аудиторным занятиям (практические и лабораторные занятия, текущий и рубежный контроль)</i>	P1	Консалтинг как элемент инфраструктуры профессиональной поддержки бизнеса	12	Собеседование, тесты, задачи
		P2	Становление и развитие управленческого консалтинга		
		P3	Консалтинговый процесс		
		P4	Методология управленческого консультирования		
		P5	Организация управленческого консультирования		
		P6	Организационная диагностика в управленческом консалтинге		
		P7	Оценка результатов консультирования		
		P8	Кадровый консалтинг		
		P9	Консультирование по вопросам управления информацией, знаниями и интеллектуальным капиталом		

С4	<i>Подготовка к промежуточной аттестации по дисциплине (зачет, экзамен)</i>	P1	Консалтинг как элемент инфраструктуры профессиональной поддержки бизнеса	12	Собеседование
		P2	Становление и развитие управленческого консалтинга		
		P3	Консалтинговый процесс		
		P4	Методология управленческого консультирования		
		P5	Организация управленческого консультирования		
		P6	Организационная диагностика в управленческом консалтинге		
		P7	Оценка результатов консультирования		
		P8	Кадровый консалтинг		
		P9	Консультирование по вопросам управления информацией, знаниями и интеллектуальным капиталом		
Итого:				36	

6.5.1 Курсовые работы (проекты) по дисциплине - не предусмотрено

7 Фонд оценочных средств

7.1 Оценочные средства

7.1.1 Критерии оценивания

Балльно-рейтинговая система

Наименование задания	Количество баллов
Посещение лекций	2
Посещение практических занятий	2
Активная работа на практических занятиях	2
Реферат	10
НИРС	20
Итого («зачтено»)	60

7.1.2 Перечень тем НИРС

1. Современное состояние и направления развития управленческого консалтинга
2. Методы анализа и решения управленческих проблем
3. Управленческое консультирование в малом бизнесе

7.1.2.1 Критерии оценивания НИРС

Оценка «зачтено» выставляется в том случае, если студент демонстрирует:

- знание основных понятий и умение оперировать ими;
- умение представить работу в научном контексте;
- владением научным стилем речи;
- аргументированную защиту основных положений работы, высокий уровень владения теоретическими основами предмета исследования;
- свободное владение письменной коммуникацией; аргументированную защиту основных положений работы, репрезентативность собранного материала, умение анализировать теоретические аспекты предмета исследования.

Оценка «незачтено» выставляется в том случае, если студент демонстрирует:

- компилятивность работы;
- несамостоятельность анализа научного материала;
- грубые стилистические и речевые ошибки.

7.2 Контрольные оценочные средства

7.2.1 Вопросы к зачёту по дисциплине:

1. Сущность консалтинга.
2. Виды и направления консалтинга.
3. Потребность в услугах консультантов.
4. Классификация субъектов консалтинга.
5. Поведенческие роли консультанта.
5. Возникновение управленческого консалтинга.
6. Современное состояние управленческого консалтинга.
7. Структура услуг в современном консалтинге и тенденции его развития.
8. Управленческое консультирование в России
9. Стадии процесса консультирования.
10. Предпроектная стадия.
11. Проектная стадия.
12. Послепроектная стадия.
13. Функции и задачи службы управления персоналом при проведении кадрового консалтинга.
14. Классификация методов консультирования.
15. Методы творческого мышления.
16. Лабораторный метод.
17. Бенчмаркинг
18. Реинжиниринг бизнес- процессов
19. Аутсорсинг
20. Коучинг
21. Построение взаимоотношений «консультант – клиент».
22. Организация центра консалтинга.
23. Мотивация консультантов.
24. Маркетинг консалтинговых услуг.

25. Потребность в комплексной диагностике.
26. Методы диагностики.
27. Самодиагностика и её инструменты.
28. Сущность, цели и технология проведения аудита персонала и системы управления персоналом.
29. Качество и эффективность консалтинговых услуг.
30. Контроль консалтинговой деятельности.
31. Сущность и показатели оценки деятельности службы управления персоналом.
32. Виды эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления организацией.
33. Оценка экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления организацией.
34. Основные проблемы в управлении персоналом.
35. Методика анализа.
36. Результаты консалтинга.
37. Деловые игры в управлении персоналом.
38. Организационно-экономический механизм формирования эффективных систем и технологий управления персоналом.
39. Оценка экономических результатов совершенствования системы и технологии управления персоналом.
40. Оценка социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом
41. Информационные технологии в управленческом консалтинге.
42. Внедрение системы управления знаниями в организации.
43. Направления развития менеджмента знаний.
44. Корпоративный университет как инструмент становления обучающейся компании

7.2.1.1 Критерии оценивания зачёта по дисциплине

При выставлении оценки за зачёт учитывается:

- знание фактического материала по программе;
- знание обязательной литературы, современных публикаций по программе курса;
 - степень активности студента на лекционных и практических занятиях;
 - логика, структура, стиль ответа; культура речи, манера общения; готовность к дискуссии, аргументированность ответа; уровень самостоятельного мышления; умение приложить теорию к практике, решить задачи;
- наличие пропусков практических и лекционных занятий по неуважительным причинам.

Оценка «**зачтено**» ставится студенту, ответ которого свидетельствует:

- о полном знании материала по программе;
- о знании рекомендованной литературы, а также содержит в целом правильное, но не всегда точное и аргументированное изложение материала.

Оценка «незначтено» ставится студенту, имеющему существенные пробелы в знании основного материала по программе, а также допустившему принципиальные ошибки при изложении материала.

8 Образовательные технологии

Шифр раздела, темы дисциплины	Наименование раздела, темы дисциплины	Активные и интерактивные методы и формы обучения (Указываются методы, применяемые при проведении учебных занятий в интерактивных формах. Например - проблемная лекция, лекция-провокация, семинар-диспут и тд.)	Трудоемкость, часы (кол-во часов по разделу (теме) отводимое на занятия в интерактивной форме)
P3	Консалтинговый процесс	Интегрированная передача информации с использованием мультимедиа	2,0
P4	Методология управленческого консультирования	Интегрированная передача информации с использованием мультимедиа	2,0
P5	Организация управленческого консультирования	Интегрированная передача информации с использованием мультимедиа	2,0
P6	Организационная диагностика в управленческом консалтинге	Интегрированная передача информации с использованием мультимедиа	2,0
P7	Оценка результатов консультирования	Интегрированная передача информации с использованием мультимедиа	2,0
P9	Консультирование по вопросам управления информацией, знаниями и интеллектуальным капиталом	Интегрированная передача информации с использованием мультимедиа	2,0
Итого:			12,0
Интерактивных занятий от объема аудиторных занятий 33 %			

9. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

9.1 Основная литература:

1. Калянов, Г.Н. Консалтинг: от бизнес-стратегии к корпоративной информационно-управляющей системе [Текст]: учеб. - 2-е изд. - М.: Горячая линия -Телеком, 2013.- 210 с.: ил.- (Серия "Учебник для вузов").

2. Сударьянто, Я.П. Международный рынок консалтинговых услуг в России [Текст]: учеб. пособие / Я.П. Сударьянто, А.В. Гуреев. - М.: Дашков и К, 2013.- 240 с.: ил.

3. Блинов, А.О. Управленческое консультирование [Текст]: учебник / А.О. Блинов, В. Дресвянников. - М.: Дашков и К, 2013.- 211 с.: ил.- (Учебные издания для магистров).

4. Соколова, М.М. Управленческое консультирование [Текст]: учеб. пособие. - М.: ИНФРА-М, 2012.- 214 с.: ил.- (Высшее образование).

9.2 Дополнительная литература:

1. Васильев, Г.А. Управленческое консультирование [Текст]: учеб. пособие / Г.А. Васильев, Е.М. Деева. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004.- 255 с.

2. Консультирование в управлении человеческими ресурсами [Текст]: учеб. пособие / под ред. Н.И. Шаталовой. - М.: ИНФРА-М, 2010.- 220 с.Маринко, Г.И. Управленческий консалтинг [Текст]: учеб. пособие. - М.: Инфра-М, 2005.- 380 с.

3. Лапыгин, Ю.Н. Основы управленческого консультирования [Текст]: учеб. пособие.. - М.: Академический Проект, 2006.- 351 с.

4.5 Макхэм, К. Управленческий консалтинг/ Пер. с англ [Текст]. - 3-е изд.. - М.: Дело и Сервис, 1999.- 288 с.

5. Посадский, А.П. Основы консалтинга [Текст]: пособие для преподават. экон. и бизнес-дисциплин.. - М.: ГУ ВШЭ, 1999.- 239 с.

6.Просветов, Г.И. Консалтинг: задачи и решения [Текст]: учеб.-практ. пособие. - М.: Альфа-Пресс, 2011.- 191 с.:ил.

9.3 Программное обеспечение

Интернет-ресурсы, электронные библиотечные системы:

1. <http://www.mintrud.ru/> – сайт Министерства труда и социального развития РФ

2. <http://www.biblioclub.ru/> - университетская библиотечная система

3. <http://www.ilo.ru/> - официальный сайт Международной организации труда

4. <http://kadrovik.ru/>. Журнал электронный Кадровый менеджмент.

5. <http://www.kdelo.ru/>. Кадровое дело.

6. <http://www.jobgrade.ru>. Все об организации труда, мотивации, развитии персонала.

7. <http://www.jobgrade.ru/>. - официальный сайт "Организации труда, мотивации труда, развитию персонала, официальные документы".

10 Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Для обеспечения учебного процесса материально-техническими ресурсами используются:

1.Компьютерный класс, оборудованный для проведения практических работ средствами оргтехники, персональными компьютерами, объединенными в сеть с выходом в Интернет;

2.Установленное лицензионное программное обеспечение.

3.Лекции осуществляются с использованием мультимедийного оборудования