

<p>Документ подписан простой электронной подписью  Информация о владельце:  ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич  Должность: Ректор  Дата подписания: 16.06.2026 11:44:35  Уникальный программный ключ:  04c19ed8bfb98f3b6cb77a486b9a8788b8322327</p>	<p>МИНОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИИ  Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)</p>	<p>стр. 1</p>
---	--	---------------

## Рабочая программа дисциплины (модуля)\*

Управленческое консультирование в системе кадрового менеджмента

Направление подготовки (специальность)

38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль)

Управление человеческими ресурсами в социально-экономических системах

Присваиваемая квалификация (степень)

Магистр

Форма обучения

заочная

Год(ы) набора 2026

\*Рабочая программа дисциплины (модуля) адаптирована для инклюзивного обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Челябинск 2026 г.



## Содержание

1. Цели освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре ОПОП
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)
4. Объем дисциплины (модуля)
5. Структура и содержание дисциплины (модуля)
6. Фонд оценочных средств
  - 6.1. Перечень видов оценочных средств
  - 6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации
  - 6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации
  - 6.4. Критерии оценивания
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)
  - 7.1. Рекомендуемая литература
  - 7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"
  - 7.3. Перечень информационных технологий
8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
10. Специальные условия освоения дисциплины обучающимися с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья



### 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель освоения дисциплины – формирование комплексных теоретических знаний и практических навыков по управленческому консультированию в системе кадрового менеджмента, формирование у студентов интегрированного подхода к решению проблем в реальной обстановке.

### 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Цикл (раздел) ОПОП: К.М.03.ДВ.01.02

#### 2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Дисциплина логически связана с рядом предшествующих дисциплинам, освоение которых формирует входные знания по управленческому консультированию в современной организации

Диагностика и оценка персонала

Социально-психологические аспекты управления человеческими ресурсами

Теория управления человеческими ресурсами

#### 2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:

В процессе освоения дисциплины должны быть приобретены теоретические и практические знания и навыки по управленческому консультированию в современной организации как целостной системы развития персонала организации

Управление проектами в сфере человеческих ресурсов

### 3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

**ПК-1: Способен разрабатывать систему операционного управления человеческими ресурсами и организовывать работу структурного подразделения**

#### Знать:

- основные теоретические подходы к психологическому консультированию;
- современные технологии управления персоналом;
- понятие и содержание кадровой работы в организации;
- понятие консалтинга и требования к бизнес-консультантам;

#### Уметь:

- эффективно выстраивать систему оценки персонала;
- оценивать сотрудников с целью подбора, адаптации и применения целевых конфигураций профессионального взаимодействия;

#### Владеть:

- навыками анализа кадровой работы в организации;
- методами кадрового консалтинга;
- навыками оценки эффективности работы с персоналом;
- навыками выявления наиболее острых социально-трудовых проблем организации, находить пути их решения.

#### В результате освоения дисциплины обучающийся должен

<b>3.1</b>	<b>Знать:</b>
3.1.1	-Основные системные элементы кадрового консалтинга, с учетом использования успешных практик.
<b>3.2</b>	<b>Уметь:</b>
3.2.1	-Определять работу структурного подразделения: его цели, задачи, функции, показатели результативности и эффективности;
3.2.2	-Разрабатывать этапы внедрения и реализации системы кадрового консалтинга.
<b>3.3</b>	<b>Владеть:</b>
3.3.1	-Владения методами, способами, инструментами разработки системы кадрового консалтинга.



#### 4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

<b>Общая трудоемкость</b>	<b>3 ЗЕТ</b>
Часов по учебному плану : 108	Виды контроля на курсах: зачеты 2
в том числе :	
аудиторные занятия : 8	
самостоятельная работа : 95,1	
часов на контроль : 4	
контактная работа: 8,9	
ИКР: 0,9	

#### 5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Литература
	<b>Раздел 1. Структура и содержания консультационной услуги. Техническое задание консультирования</b>			
1.1	Структура и содержания консультационной услуги. Техническое задание консультирования. /Лек/	2	1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.1 Л3.2 Э1
1.2	Структура и содержания консультационной услуги. Техническое задание консультирования. /Пр/	2	1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.1 Л3.2 Э1
1.3	Структура и содержания консультационной услуги. Техническое задание консультирования. /Ср/	2	24	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.1 Л3.2 Э1
	<b>Раздел 2. Модели консультирования в кадровом менеджменте</b>			
2.1	Модели консультирования в кадровом менеджменте /Лек/	2	1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.1 Л3.2 Э1
2.2	Модели консультирования в кадровом менеджменте /Пр/	2	1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.1 Л3.2 Э1
2.3	Модели консультирования в кадровом менеджменте /Ср/	2	24	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.1 Л3.2 Э1
	<b>Раздел 3. Процесс консультирования и организация выполнения работ</b>			
3.1	Процесс консультирования и организация выполнения работ /Лек/	2	1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.1 Л3.2 Э1



Рабочая программа дисциплины "Управленческое консультирование в системе кадрового менеджмента" по направлению подготовки (специальности) 38.04.02 "Менеджмент" направленности (профилю) Управление человеческими ресурсами в социально-экономических системах ФГБОУ ВО «ЧелГУ»				стр. 5
3.2	Процесс консультирования и организация выполнения работ /Пр/	2	1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.1 Л3.2 Э1
3.3	Процесс консультирования и организация выполнения работ /Ср/	2	24	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.1 Л3.2 Э1
<b>Раздел 4. Результативность и эффективность консультирования</b>				
4.1	Результативность и эффективность консультирования /Лек/	2	1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.1 Л3.2 Э1
4.2	Результативность и эффективность консультирования /Пр/	2	1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.1 Л3.2 Э1
4.3	Результативность и эффективность консультирования /Ср/	2	23,1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.1 Л3.2 Э1
<b>Раздел 5. Иная контактная работа</b>				
5.1	Иная контактная работа /ИКР/	2	0,9	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.1 Л3.2 Э1

## 6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

### 6.1. Перечень видов оценочных средств

Разработка блок-схемы - Блок-схема  
Разработка проекта - Проект  
Тестирование

### 6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации

Занятие №1

Разработка блок-схемы – Тема: «Структура и содержания консультационной услуги. Техническое задание консультирования»

Используя теоретико-методологические основы внутреннего консультирования в организации, разработать и представить блок-схему «Техническое задание консультационной фирме». Рассмотреть основные технические и финансовые критерии отбора потенциальных консультационных фирм.

Занятие №2

Разработка блок-схемы – Тема: «Модели консультирования в кадровом менеджменте»

Используя теоретико-методологические основы консультационной деятельности, разработать и представить блок-схему «Модель консультирования в кадровом менеджменте». Рассмотреть особенности поведенческих ролей клиент-консультантских отношений. Дать характеристику взаимодействию клиента и консультантов, раскрыть их обязанности и права, характер принятия решения.

Занятие №3

Разработка блок-схемы – Тема: «Процесс консультирования и организация выполнения работ»



Используя теоретико-методологические основы консультационной деятельности, разработать и представить сценарий блок-схему «Модели консультирования: экспертное, проектное, процессное» с учетом следующих аспектов:

1. Выбор модели осуществляется с учетом характера решаемых проблем, специфики клиентной организации (размеры, отраслевая принадлежность, готовность к совместной работе с консультантами и изменениям), профессиональных и личностных качеств консультантов.
2. Во всех случаях клиентная организация должна обеспечить условия для работы консультантов (офис, оборудование, копирование, печатание).

#### Занятие №4

Разработка проекта – Тема: «Результативность и эффективность консультирования»

Используя теоретико-методологические основы управленческого консультирования, разработать и представить проект «Результативность и эффективность консультирования». Раскрыть основные элементы: определение результативности; сущность прямых и косвенных результатов; критерии результативности.

### **6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации**

Перечень вопросов для самоподготовки к зачету

1. Особенности организации службы управленческого консультирования в РФ.
2. Технология управленческой консультационной деятельности в условиях клиентной организации малого бизнеса.
3. Внутрифирменное управленческое консультирование в транснациональных компаниях.
4. Информационное обеспечение деятельности управленческого консультирования.
5. Образовательная направленность управленческого консультирования.
6. Особенности индивидуального управленческого консультирования.
7. Управленческое консультирование в условиях новой экономики.
8. Подготовка кадров в службе управленческого консультирования.
9. Социально-психологические аспекты управленческого консультирования.
10. Перспективы развития управленческого консультирования в глобальном информационном сообществе.
11. Характер и цель управленческого консультирования.
12. Область применения и возможности консультирования.
13. Требования к бизнес-консультантам.
14. Специфика кадрового консалтинга.
15. Международная практика стандартизации управленческого консалтинга.
16. Кадровый аутсорсинг.
17. Внешнее обучение как консалтинговая услуга.
18. Анализ рынка и собственных возможностей.
19. Разработка стратегии тренинговой компании.
20. Исследование рынка тренинговой компании.
21. Типовые способы привлечения клиентов в консалтинге.
22. Анализ рынка потенциальных клиентов в консалтинге.
23. Уровни проведения аудита персонала.
24. Исследовательские подходы в организации управленческого консультирования.
25. Последовательность проведения управленческого консультирования.
26. Поведенческие роли консультанта.
27. Аудит найма.
28. Аудит вознаграждений.
29. Аудит безопасности, здоровья и условий труда.
30. Аудит работы служб управления персоналом.
31. Вопросы культуры при консультировании.
32. Профессиональные ассоциации и кодексы поведения консультантов.
33. Консультирование по вопросам управления производством.
34. Консультирование по вопросам управления человеческими ресурсами и их развитие.
35. Консультирование по вопросам управления малыми предприятиями.
36. Консультирование как профессиональная деятельность.
37. Маркетинг услуг по консультированию.



38. Повышение квалификации консультантов по вопросам управления.  
39. Инструментарий проведения управленческого консультирования.  
40. Особенности составления отчета консультанта.

Тестовые вопросы для промежуточной аттестации:

С помощью данного типа задания проверяются следующие элементы подготовки студентов по дисциплине:

- Знание основных понятий и определений;
- Знание комплекса дисциплины.

1. Кадровое обеспечение системы управления персоналом — это:

- 1) необходимый качественный состав работников;
- 2) необходимый надежный состав работников;
- 3) необходимый количественный и качественный состав работников;
- 4) необходимый состав работников высокой квалификации.

2. Основная задача управления человеческими ресурсами:

- 1) наиболее эффективное использование способных сотрудников;
- 2) отбор и адаптация персонала;
- 3) анализ рынка труда и управление занятостью;
- 4) профилактика и ликвидация конфликтов.

3. Назовите цели системы управления персоналом.

- 1) научно-производственная;
- 2) планирование;
- 3) экономическая и научно-техническая;
- 4) регулирование.

4. Назовите причину, определяющую участие человека в работе.

- 1) его желание и возможности;
- 2) его ценностные ориентации;
- 3) его убеждения;
- 4) его взгляды.

5. Оценка персонала — это:

- 1) соответствие нравственных и деловых качеств;
- 2) процесс определения эффективности выполнения сотрудниками организации своих должностных обязанностей;
- 3) возможность изменения профессии или специальности;
- 4) способность организации вносить изменения в характер использования работников.

6. Из каких этапов состоит процедура оценки управления персоналом?

- 1) экспертный опрос;
- 2) выбор критериев и методов оценки;
- 3) частное мнение;
- 4) выявление потенциальных возможностей сотрудников.

7. Использование персонала — это:

- 1) комплекс мероприятий, направленных на обеспечение условий для наиболее эффективной реализации творческого и физического труда;
- 2) регулярная сменяемость кадров;
- 3) обеспечение рациональной занятости работников;
- 4) обеспечение соотношения трудового потенциала работника.

8. Этапы разработки стратегии организации включают:

- 1) технико-экономический анализ;
- 2) внутренний и внешний анализ;
- 3) стоимостной анализ;
- 4) корреляционный анализ.



9. Структурное подразделение — это:

- 1) общая часть звена управления;
- 2) средняя часть звена управления;
- 3) самостоятельная часть звена управления;
- 4) частная часть звена управления.

10. Структура службы управления персоналом зависит:

- 1) от размера организации;
- 2) от роли организации;
- 3) от внешней среды организации;
- 4) от внутренней среды организации.

11. Управление персоналом — это:

- 1) принудительное воздействие, необходимое для совместной деятельности людей;
- 2) согласованное воздействие, необходимое для совместной деятельности людей;
- 3) демократическое воздействие, необходимое для совместной деятельности людей;
- 4) целенаправленное воздействие, необходимое для совместной деятельности людей.

12. Трудовые ресурсы независимо от целей использования рассматривают как категорию:

- 1) планово-учетную;
- 2) финансово-экономическую;
- 3) экономическую;
- 4) учетную.

13. Подбор кадров — это:

- 1) анализ работы на основе частных требований;
- 2) система мероприятий на основе общих и конкретных требований;
- 3) поиск внешних кандидатов;
- 4) поиск внутренних кандидатов.

14. Профессионально-квалификационное продвижение персонала может быть:

- 1) социальным;
- 2) линейно-вертикальным;
- 3) горизонтальным;
- 4) внутрипрофессиональным.

15. Деловая карьера — это:

- 1) общая последовательность этапов развития человека;
- 2) продвижение работника по ступеням должностной лестницы;
- 3) динамика положения и активной личной трудовой деятельности;
- 4) процесс установления соотношения качественных характеристик работника.

16. К элементам стратегического управления относят:

- 1) отбор персонала;
- 2) оценку квалификации персонала;
- 3) цель деятельности организации;
- 4) развитие персонала.

17. Численность руководителей, специалистов и служащих определяется методом:

- 1) по трудоемкости работ;
- 2) декомпозиции;
- 3) аналогии;
- 4) творческих совещаний.

18. Основная задача управления человеческими ресурсами предусматривает:

- 1) проектирование рабочих мест;
- 2) профессиональное обучение;
- 3) комплекс взаимосвязанных видов деятельности;
- 4) делегирование полномочий.

19. Экономическая цель системы управления персоналом — это:



- 1) получение расчетной величины прибыли от реализации продукции или услуг;
- 2) обеспечение заданного научно-технического уровня продукции;
- 3) производство реализации продукции или услуг;
- 4) достижение заданной степени удовлетворения социальных потребностей.

20. Назовите основные принципы рационального использования персонала.

- 1) уточнение и конкретизация границ использования персонала;
- 2) выявление трудового потенциала работников;
- 3) распространение гибкой фазы занятости;
- 4) обеспечение рациональной занятости работников.

#### 6.4. Критерии оценивания

Показатели и критерии оценивания компетенций для текущей аттестации:

Разработка проекта - критерии оценки:

- оценка «отлично» - проектная работа соответствует цели и отвечает на проблемные вопросы; проведены коллективные обсуждения в ходе работы над проектом; результаты работы, представленные при помощи компьютерных средств, оформлены в соответствии с правилами; устное выступление участника логично; выступление подкреплено презентацией или публикацией; в ходе устного выступления даны ответы на все дополнительные вопросы аудитории;

- оценка «хорошо» - проектная работа соответствует цели и отвечает на некоторые проблемные вопросы; проведены коллективные обсуждения в ходе работы над проектом; результаты работы, представленные при помощи компьютерных средств, содержат незначительные ошибки в оформлении; устное выступление участника логично, присутствуют незначительные грамматические и лексические ошибки, не мешающие пониманию материала; выступление частично подкреплено презентацией или публикацией; в ходе устного выступления даны ответы на некоторые вопросы аудитории;

- оценка «удовлетворительно» - проектная работа не совсем точно отражает цель проекта и его проблемные вопросы; участник проекта провел коллективное обсуждение в ходе работы над проектом; результаты работы, представленные при помощи компьютерных средств, оформлены с грубыми нарушениями правил; устное выступление участника не всегда логично, присутствуют грамматические и лексические ошибки, которые затрудняют понимание; выступление подкреплено не достаточной презентацией; студент затрудняется дать правильные ответы на дополнительные вопросы аудитории;

- оценка «неудовлетворительно» - проектная работа совсем не отражает цель проекта и его проблемные вопросы; участник проекта не провел коллективное обсуждение в ходе работы над проектом; результаты работы, не представлены при помощи компьютерных средств; устное выступление участника не логично, присутствуют грамматические и лексические ошибки, которые затрудняют понимание; выступление происходит без презентации; студент не отвечает на дополнительные вопросы аудитории.

Разработка блок-схемы - критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если он свободно владеет понятийным аппаратом, умеет использовать его при анализе заявленной проблемы; демонстрирует знание и свободное владение фактическим материалом в защите представленной блок-схемы; логичность и последовательность в демонстрации материала;

- оценка «хорошо» ставится, если: владеет понятийным аппаратом, но при использовании его допускает неточности; незначительные неточности в изложении фактического материала; испытывает отдельные затруднения в логичности и последовательности демонстрации материала;

- оценка «удовлетворительно» ставится, если: знает содержание понятий, но допускает ошибки в их использовании; испытывает затруднения в изложении фактического материала; испытывает значительные трудности при анализе фактического материала и формировании решения проблем; материал в значительной степени излагается бессистемно и с нарушением логических связей;

- оценка «неудовлетворительно» ставится, если: не владеет основными понятиями по предмету; отсутствие логики в демонстрации материала; фактический материал не соответствует заданию.

Тестирование - критерии оценки:

Описание показателей и критериев оценивания компетенций для тестирования:

не зачтено - % выполненных заданий      менее 61

зачтено - % выполненных заданий      более 61

## 7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

### 7.1. Рекомендуемая литература



### 7.1.1. Основная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
ЛП.1	Максимцев И. А., Абрамов Е. Г., Алиев И. М., Бабкин К. А., Зорин А. С., Зорина Н. А., Кораблева О. Н., Круглов Д. В., Мельников О. Н., Моисеенко С. С., Пермяков В. А., Песоцкий А. А., Рожков В. Д., Сафаров Г. Г., Сигов В. И., Симонов В. С., Синов В. В., Феклистов И. Ф., Чиркова А. В., Горелов Н. А.	Управление человеческими ресурсами: учебник для вузов ( <a href="https://urait.ru/bcode/582789">https://urait.ru/bcode/582789</a> )	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС
ЛП.2	Москвин С. Н.	Управление человеческими ресурсами в образовательной организации: учебник для вузов ( <a href="https://urait.ru/bcode/585713">https://urait.ru/bcode/585713</a> )	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС
ЛП.3	Барков С. А., Гавриленко О. В., Дорохина О. В., Ксенофонтова Е. Г., Маркеева А. В., Пастухова И. В., Свердликова Е. А., Юрасова М. В., Амозова Л. Н., Бороздина Г. Б., Денильханов А. Х., Зырянов В. В., Зябкина У. В., Семихова М. А., Зубков В. И.	Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов ( <a href="https://urait.ru/bcode/589490">https://urait.ru/bcode/589490</a> )	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС

### 7.1.2. Дополнительная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
ЛП.1	Никитина А. С., Чевтаева Н. Г.	Управление человеческими ресурсами в государственном и муниципальном управлении: учебник для вузов ( <a href="https://urait.ru/bcode/557251">https://urait.ru/bcode/557251</a> )	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС
ЛП.2	Лапшова О. А., Земляк С. В., Баудер Е. А., Гадиев Г. А., Ганичева Е. В., Кондрашов В. М., Савченко Ю. Ю., Соколова И. С., Василенко С. А., Шеломенцева М. В., Яшенкова Н. А.	Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов ( <a href="https://urait.ru/bcode/583318">https://urait.ru/bcode/583318</a> )	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС
ЛП.3	Исаева О. М., Припорова Е. А.	Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов ( <a href="https://urait.ru/bcode/583983">https://urait.ru/bcode/583983</a> )	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС



Рабочая программа дисциплины "Управленческое консультирование в системе кадрового менеджмента" по направлению подготовки (специальности) 38.04.02 "Менеджмент" направленности (профилю) Управление человеческими ресурсами в социально-экономических системах ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

стр. 11

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л2.4	Горелов Н. А., Круглов Д. В., Кораблева О. Н., Феклистов И. И.	Управление человеческими ресурсами: стратегии и инновации: учебник и практикум для вузов ( <a href="https://urait.ru/bcode/584037">https://urait.ru/bcode/584037</a> )	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС
Л2.5	Кязимов К. Г.	Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие: учебник для вузов ( <a href="https://urait.ru/bcode/586484">https://urait.ru/bcode/586484</a> )	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС

### 7.1.3. Методические разработки

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л3.1	Понуждаев Э. А., Артамонова Л. С., Туманов И. А., Шпилькина Т. А.	Управление персоналом и персональный менеджмент: учебное пособие ( <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=727929">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=727929</a> )	Москва : Директ-Медиа, 2026	ЭБС
Л3.2	Моргунов Е. Б.	Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: учебник для вузов ( <a href="https://urait.ru/bcode/582704">https://urait.ru/bcode/582704</a> )	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС

### 7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	1. Лань [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / издательство Лань. – URL: <a href="http://e.lanbook.com/">http://e.lanbook.com/</a> . 2. Университетская библиотека онлайн [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / ООО ДиректмедиаПабблишинг. – URL: <a href="http://biblioclub.ru/">http://biblioclub.ru/</a> . 3. Юрайт [Электронный ресурс]: электронно-библиотечная система (ЭБС) / издательство Юрайт. – URL: <a href="https://biblio-online.ru">https://biblio-online.ru</a> . 4. Znanium.com [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / Научно-издательский центр ИНФРА-М. – URL: <a href="http://znanium.com/">http://znanium.com/</a> . 5. BOOK.ru [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / издательство КноРус. – URL: <a href="https://www.book.ru/">https://www.book.ru/</a> . 6. eLIBRARY.RU [Электронный ресурс] : электронная библиотека / Науч. электрон.б-ка. – URL: <a href="http://elibrary.ru/defaultx.asp">http://elibrary.ru/defaultx.asp</a> .
----	--

### 7.3 Перечень информационных технологий

#### 7.3.1 Программное обеспечение

Adobe Connect Acrobat

Adobe Reader

LMS Moodle

#### 7.3.2 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

1. Электронный каталог научной библиотеки ЧелГУ [Электронный ресурс] : база данных / Челяб. гос. ун-т. – Челябинск, 1992.

2. Консультант Плюс [Электронный ресурс] : справочно-правовая система : база данных / Регион.центр правовой информ. Информправо.

## 8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Для подготовки и проведения занятий по дисциплине используются следующие объекты и элементы объектов материально-технической базы университета:

- аудитории для проведения лекционных и практических занятий ЧелГУ с имеющимися средствами технического обеспечения занятий;

- учебная библиотека и научный читальный зал ЧелГУ с их средствами и технологиями информационного обеспечения;

Название кабинета  
Оборудование

Номер аудитории



Рабочая программа дисциплины "Управленческое консультирование в системе кадрового менеджмента" по направлению подготовки (специальности) 38.04.02 "Менеджмент" направленности (профилю) Управление человеческими ресурсами в социально-экономических системах ФГБОУ ВО «ЧелГУ»		стр. 12
Аудитория для проведения вебинаров компьютер,	ул.Молодогвардейцев, 57а,	Персональный
	каб. (110)	Веб-камера, Колонки
Лингафонный кабинет оборудованный мультимедийный класс	ул.Бр.Кашириных, 129, к.428	Специально
Учебная аудитория для самостоятельной работы	ул.Бр. Кашириных, 129, к.206	
Тифлотехническая аудитория	ауд. А-28, ул.Бр.Кашириных, 129	Тифлотехнические средства: брайлевский компьютер с дисплеем и принтером, тифлокомплекс «Читающая машина», телевизионное увеличивающее устройство, тифломагнитолы кассетные (3 шт.) и цифровые диктофоны (6 шт.). Специальное программное обеспечение: программа речевой навигации JAWS, речевые синтезаторы («говорящая мышь»), экранные лупы.
Сурдотехническая аудитория	ауд.А-27, ул. Бр.Кашириных, 129	Радиокласс «Сонет- Р» (на 6 человек), программируемые слуховые аппараты (6 шт.) индивидуального пользования с устройством задания режима работы на компьютере, аудиотехника.
Аудитория адаптивных информационных технологий	ауд. А-27, ул. Бр.Кашириных, 129	Компьютерный класс на 12 мест, интерактивная доска ActiveBoard с системой голосования, акустический усилитель и колонки, мультимедийный проектор, телевизор, видеомагнитофон, устройство видеоконференцсвязи VCONHD3000.
Обучение инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с применением следующего специального оборудования:		
а) для лиц с нарушением слуха (акустический усилитель и колонки, мультимедийный проектор);		
б) для лиц с нарушением зрения (мультимедийный проектор (использование презентаций с укрупненным текстом);		
в) для лиц с нарушением опорно-двигательного аппарата (персональные мобильные компьютеры – нетбуки).		
В каждой аудитории, где обучаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, предусмотрено соответствующее количество мест для обучающихся с учетом ограничений их здоровья.		
В учебные аудитории обеспечен беспрепятственный доступ для обучающихся инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.		

## 9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Приступая к изучению дисциплины студент должен ясно представлять, что результат обучения зависит не только от работы преподавателей, но и о того, насколько добросовестно он сам подойдет к этому процессу. Необходимо сразу точно понять критерии оценки всех видов учебной работы, критерии получения экзаменационной оценки.

Формирование умения самостоятельно добывать знания из различных источников, систематизировать полученную информацию, давать оценку конкретной ситуации происходит в течение всего периода обучения через участие студентов в лекционных и практических занятиях, при выполнении контрольных и курсовых работ. При этом самостоятельная работа студентов играет решающую роль в ходе всего учебного процесса.

Начиная изучать дисциплину необходимо ознакомиться с рабочей программой, списком основной и



дополнительной литературы, электронных ресурсов. В результате должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и компетенций, которыми надо будет овладеть по дисциплине.

Самостоятельная работа обучающегося, включает работу с учебными и учебно-методическими материалами (on-line, off-line), выполнение индивидуальных заданий (off-line), контрольных и курсовых работ (off-line).

При изучении дисциплины следует внимательно ознакомиться с вопросами, рекомендуемыми для подготовки к экзамену/зачету. Они ориентируют студента, показывают, что он должен знать по данной дисциплине. Необходимо изучить материал лекций и сопоставить его с трактовками, предлагаемыми в источниках списка рекомендованной (основной и дополнительной) литературы. Следует учитывать тот факт, что время, отводимое на лекционный курс, не позволяет охватить весь учебный курс дисциплины. Поэтому в процессе освоения дисциплины для лучшего усвоения материала необходимо регулярно обращаться к литературным источникам, предлагаемым в библиографическом списке, пользоваться через компьютерную сеть университета и при самостоятельной подготовке в домашних условиях образовательными ресурсами, представленными в разделе 1.5., а также общедоступными Интернет-порталами, содержащими большое количество как научно-популярных, так и специализированных статей, посвященных различным аспектам учебной дисциплины.

При самостоятельном изучении тем следует учитывать следующие советы:

- при первом знакомстве с материалом просмотреть изучаемый текст, представить себе его общее содержание, логику изложения;
- вдумчивое чтение текста надо осуществлять медленно, уясняя прочитанное, выделяя основные идеи.

Прочитав материал, попытаться соотнести теорию с примерами из практики;

- при изучении сложного материала необходимо составить тезисы, рабочие записи;
- если в тексте встречаются непонятные термины, необходимо воспользоваться словарем и выяснить значение термина, иначе дальнейшее понимание материала будет осложнено;
- необходимо критически осмысливать прочитанное и изученное, ответить на вопросы, предложенные после каждой темы.

Обучающиеся могут получать консультации преподавателей с использованием средств телекоммуникации:

- очные индивидуальные;
- дистанционные индивидуальные (on-line, off-line);
- дистанционные групповые (on-line, off-line).

Контроль знаний обучающихся осуществляется в форме тестирования. При подготовке к тестированию следует повторить пройденный теоретический материал, выполнить соответствующие задания для самостоятельной работы и тесты для самоконтроля. Контрольные тесты проводятся в определенное время и предусматривают одну попытку.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы взаимодействия с преподавателем: индивидуальная учебная работа (консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы.

Индивидуальные консультации по предмету является важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

## **10. СПЕЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ОБУЧАЮЩИМИСЯ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием специальных технических средств и информационных технологий, предоставляемых Ресурсным учебно-методическим центром по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья ЧелГУ по запросу обучающегося (мобильные специальные технические средства для лиц с нарушениями зрения и с нарушением слуха, ассистивные информационные технологии).

При необходимости для обучающихся с нарушениями зрения на рабочих местах для проведения практических или лабораторных занятий устанавливается специальное программное обеспечение (программа речевой навигации, речевые синтезаторы, экранные лупы).

В учебные аудитории обеспечивается беспрепятственный доступ для обучающихся с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья. В каждой аудитории, где обучаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, предусматривается соответствующее количество мест для обучающихся с учетом нарушений их здоровья.

Для освоения дисциплины инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется доступ к печатным источникам, имеющимся в научной библиотеке ЧелГУ, с помощью специальных технических средств; доступ с помощью специальных технических и программных средств к электронным источникам, представленным в форме электронного документа в фонде научной библиотеки ЧелГУ или электронно-библиотечных системах.

Учебно-методические материалы для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями



здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и особенностям восприятия информации.

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья освоение дисциплины может быть частично или полностью осуществлено с использованием дистанционных образовательных технологий.

При проведении промежуточной аттестации по дисциплине обучающимся с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается по их заявлению предоставление в доступной форме в зависимости от их индивидуальных особенностей инструкции о порядке проведения промежуточной аттестации, оценочных средств и возможности ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, письменно шрифтом Брайля, с использованием услуг ассистента, устно).

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование предоставленных ЧелГУ или собственных технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на задания, процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

