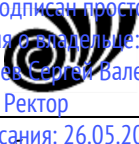


Документ подписан простой электронной подписью Информация о владельце: ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич Должность: Ректор Дата подписания: 26.05.2026 11:56:45 Уникальный программный ключ: 04c19ed8bfb98f3b6cb77a486b9a8788b8323733	 МИНОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)	Рабочая программа дисциплины "Инновационные методы консалтинговой деятельности" по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю) Управление персоналом в организации ФГБОУ ВО «ЧелГУ»	стр. 1
--	---	--	--------

Рабочая программа дисциплины (модуля)*
Инновационные методы консалтинговой деятельности

Направление подготовки (специальность)

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)

Управление персоналом в организации

Присваиваемая квалификация (степень)

Бакалавр

Форма обучения

очная

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 дисциплины – формирование у студентов управленческой культуры в области организации и осуществления управленческого консультирования.

Для достижения указанной цели в рамках освоения дисциплины решаются следующие задачи:

- изучение сущности и содержания консультационной деятельности;
- выявление особенностей управленческого консалтинга в инновационной сфере;
- овладение инновационными приемами и методами управленческого консалтинга;
- приобретение навыков и способностей практического применения знаний в области управленческого консалтинга.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Цикл (раздел) ОПОП: К.М.02.06

2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Изучение дисциплины основывается на учебном материале дисциплин, изученных студентами ранее в университете, в т. ч.:

Современные технологии поиска и обработки информации

Введение в специальность

Экономическая теория

Основы бизнеса

Теория управления

Экономика организации (предприятия)

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

Дисциплина является необходимой основой для изучения дисциплин, осваиваемых студентами на последующих курсах обучения, в т. ч.:

Управление интеллектуальной собственностью

Управление развитием персонала

Инновационный менеджмент (научный семинар)

Управление инновационной активностью персонала

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

ОПК-2: Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом;

Знать:

- теоретические основы управленческого консультирования в сфере управления персоналом.

Уметь:

- использовать методы консалтинговой деятельности в сфере управления персоналом.

Владеть:

- навыками анализа и интерпретации ситуации, необходимой для оказания консультационных услуг в сфере управления персоналом.

ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия;

Знать:

- задачи и методы управленческого консультирования в сфере управления персоналом;

- процедуру поиска и выбора консалтинговой организации в сфере управления персоналом.

Уметь:

- разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом.



Рабочая программа дисциплины "Инновационные методы консалтинговой деятельности" по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю) Управление персоналом в организации ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

стр. 4

Владеть:

- навыками подбора консалтинговых организаций в сфере управления персоналом и заключения консультационных договоров.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1 Знать:	
3.1.1	- теоретические основы управленческого консультирования в сфере управления персоналом;
3.1.2	- задачи и методы управленческого консультирования в сфере управления персоналом;
3.1.3	- процедуру поиска и выбора консалтинговой организации в сфере управления персоналом.
3.2 Уметь:	
3.2.1	- использовать методы консалтинговой деятельности в сфере управления персоналом;
3.2.2	- разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом.
3.3 Владеть:	
3.3.1	- навыками анализа и интерпретации ситуации, необходимой для оказания консультационных услуг в сфере управления персоналом;
3.3.2	- навыками подбора консалтинговых организаций в сфере управления персоналом и заключения консультационных договоров.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Общая трудоемкость	3 ЗЕТ
Часов по учебному плану : 108	Виды контроля в семестрах: зачеты 5
в том числе :	
аудиторные занятия : 26	
самостоятельная работа : 81,8	
: контактная работа: 26,2 ИКР: 0,2	

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Литература
	Раздел 1. Введение в управленческий консалтинг в инновационной сфере			
1.1	Предмет, методы и содержание управленческого консалтинга /Лек/	5	1	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2
1.2	Понятие и виды консультационной деятельности и консультационной услуги. /Пр/	5	1	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2
1.3	Этапы формирования и развития управленческого консалтинга /Ср/	5	8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2
1.4	Стадии управленческого консультирования /Лек/	5	1	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2
1.5	Организация процессов управленческого консультирования и их характеристика. /Пр/	5	1	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2
1.6	Профессиональная этика в консультационной деятельности /Ср/	5	8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2



Рабочая программа дисциплины "Инновационные методы консалтинговой деятельности" по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю) Управление персоналом в организации ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

стр. 5

1.7	Особенности управленческого консалтинга в инновационной сфере /Лек/	5	1	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2
1.8	Сущность и содержание консультационной деятельности в инновационной сфере /Пр/	5	1	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э2 Э3
1.9	Объекты управленческого консалтинга в инновационной сфере /Ср/	5	10	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э2 Э3
Раздел 2. Организация консультант-клиентского сотрудничества в инновационной сфере				
2.1	Виды консультационных организаций. Внешние и внутренние консультационные организации /Лек/	5	1	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2
2.2	Ассоциации консультантов /Пр/	5	1	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2
2.3	Алгоритм поиска консультационной организации /Ср/	5	10	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э2 Э3
2.4	Техническое задание консультанту /Лек/	5	1	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2
2.5	Формы, структура и содержание договоров на консультационные услуги /Пр/	5	2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э2 Э3
2.6	Принципы организации консультант-клиентских отношений /Ср/	5	20	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2
Раздел 3. Практика создания консультационных организаций				
3.1	Создание консультационной организации /Лек/	5	2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2
3.2	Экономика и стратегия консультационной организации /Пр/	5	2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э2 Э3
3.3	Типы организационных структур консультационных организаций /Ср/	5	8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2
3.4	Правовое обеспечение деятельности консультационной организации /Лек/	5	2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2
3.5	Подбор, обучение и оплата труда персонала консультационной организации /Пр/	5	2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2
3.6	Аудит, мониторинг и контроль за деятельностью консультационной организации /Ср/	5	9,8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2
3.7	Характеристика российских консультационных организаций /Лек/	5	3	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э2 Э3
3.8	Спрос и предложение на российском рынке консультационных услуг /Пр/	5	4	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э2 Э3



3.9	Преимущества и недостатки использования зарубежных консультантов в России /Ср/	5	8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2
Раздел 4. Иная контактная работа				
4.1	Индивидуальные консультации, текущий контроль /ИКР/	5	0,2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

6.1. Перечень видов оценочных средств

Виды оценочных средств для проведения текущей аттестации:

Задания теста

Вопросы для устного опроса (собеседования)

Практические задания

Виды оценочных средств для проведения промежуточной аттестации:

Теоретические вопросы для собеседования (зачета)

Тестовые вопросы

Практические задания

6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации

Пример заданий теста

1. Управленческое консультирование предполагает:

- а) оказание интенсивной профессиональной помощи на временной основе;
- б) постоянное сотрудничество с клиентом;
- в) аудит деятельности клиента;
- г) управление клиентом.

2. Компании привлекают консультантов по управлению для:

- а) уменьшения или ликвидации неопределенности на разных стадиях процесса подготовки принятия и реализации управленческих решений;
- б) повышения квалификации персонала компании;
- в) проведения налоговой проверки;
- г) проведения аудиторской проверки.

3. К консалтингу следует относиться:

- а) как к искусству;
- б) как к науке;
- в) как к ремеслу;
- г) как к помощи, оказываемой профессионалами.

4. Этические стандарты консультирования:

- а) регламентированы этическими установками кодексов профессионального поведения консультантов;
- б) определяются только внутренним воспитанием, нормами поведения, этикой консультанта;
- в) не существуют никаких;
- г) определяются зарубежными консалтинговыми ассоциациями.

5. Профессиональные ассоциации консультантов, существующие в России:

- а) АКЭУ, АКУОР, НГПК;
- б) ФЕАКО, СБТ, ЮНИКОН;
- в) ЕВРОКОНСАЛТ, НТТМ, АКЭУ;
- г) АКУОР, СПББИЗНЕС, УКРКОНСАЛТ.

Вопросы для устного опроса (собеседования)

- 1. Сущность и содержание управленческого консалтинга
- 2. Цели, задачи и функции консалтинга



3. Современные направления консалтинга
4. Инновационные методы консалтинга
5. Становление и развитие консалтинга как сферы практической деятельности в России и за рубежом
6. Международная классификация консультационных услуг
7. Российская классификация консультационных услуг
8. Виды консультационных услуг
9. Становление и развитие управленческого консалтинга
10. Виды управленческого консалтинга
11. Консультирование в области общего и стратегического управления организацией
12. Консультирование по вопросам повышения производительности труда и эффективности деятельности организации
13. Реструктуризация компаний: общая характеристика феномена
14. Виды реструктуризации организаций: слияния, поглощения, сетевые объединения
15. Преобразования организационных структур и связанные с ними кадровые вопросы
16. Понятие и содержание аутсорсинга
17. Инсорсинг, его назначение
18. Кадровое консультирование по подбору персонала
19. Кадровое консультирование по мотивации персонала
20. Кадровое консультирование по управлению персоналом в условиях кризиса предприятия
21. Основные технологии консалтинга: реинжиниринг бизнес-процессов, бенчмаркинг, концепция «Шесть сигм», метод Mc Kinsey, метод всеобщего управления качеством.
22. Основные этапы консультирования: подготовка к консультированию, диагностика проблемы, планирование действий, внедрение изменений
23. Кадровый аудит: понятие и сущность
24. Основные технологии и методы кадрового аудита
25. Опыт кадрового аудирования в России и за рубежом
26. Правовые основы аудиторской деятельности
27. Стандарты аудиторской деятельности
28. Виды аудиторских услуг
29. Управленческий аудит
30. Аудит персонала в системе управления персоналом организации
31. Критерии выбора консультантов
32. Основные источники информации, используемые при проведении аудита
33. Оформление результатов консалтинга в управлении персоналом
34. Особенности управленческого консалтинга в инновационной сфере
35. Использование методов консалтинговой деятельности для определения стратегии инновационного развития предприятия.

Примеры практического задания

1. Что относится к методам совместной работы, применяемым в консультационной практике? Охарактеризуйте их. Приведите примеры.
2. Кто может являться клиентом консультанта? Приведите примеры.
3. В чем общее и особенное в процессном и обучающем консультировании?
4. В чем особенности обратной связи с клиентом в процессе управленческого консультирования? Приведите примеры.
5. Дайте характеристику Фредерику У. Тейлору, пионеру научного направления консалтинга.

6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации

Теоретические вопросы для собеседования (зачета)

1. Сущность управленческого консалтинга.
2. Цели, задачи, подходы к управленческому консалтингу.
3. Виды консалтинговых услуг.
4. Становление и развитие управленческого консалтинга
5. Специфика ценообразования на консалтинговые услуги.
6. Классификация методов консультирования.
7. Субъекты и объекты консультирования.
8. Особенности управленческого консультирования в инновационной сфере
9. Понятие и содержание аутсорсинга



10. Консалтинг в сфере подбора и управления персоналом
11. Кадровый аудит: сущность и методы
12. Внешний и внутренний консалтинг. Критерии выбора между внешним и внутренним консалтингом.
13. Клиенты управленческого консультирования.
14. Личностные характеристики консультанта.
15. Функции консультанта.
16. Сไตล์ работы в консалтинге.
17. Поведенческие роли консультанта.
18. Методы воздействия на «систему клиента».
19. Экспертное консультирование.
20. Процессное консультирование (консультирование по процессу).
21. Обучающее консультирование.
22. История управленческого консультирования.
23. Управленческое консультирование в России.
24. Ролевая природа консультирования.
25. Выбор консультанта.
26. Подходы в консультировании.
27. Стадии, этапы, фазы процесса консультирования.
28. Оценка результатов консультирования.
29. Создание консультационной организации. Характеристика российского рынка консалтинговых услуг.
30. Подбор, обучение и оплата труда персонала консультационных организаций.
31. Инновационные методы консалтинговой деятельности в сфере управления персоналом.
32. Основные технологии консалтинга: реинжиниринг бизнес-процессов, бенчмаркинг, концепция «Шесть сигм», метод Mc Kinsey, метод всеобщего управления качеством.
33. Основные этапы консультирования: подготовка к консультированию, диагностика проблемы, планирование действий, внедрение изменений
34. Особенности использования инновационных методов в консалтинговой деятельности
35. Использование методов консалтинговой деятельности для определения и реализации стратегии управления персоналом.

Примеры практических заданий

1. На какой период приходится «золотой век» консалтинга?
2. Когда в странах Центральной и Восточной Европы и в республиках бывшего СССР возник консалтинг как деятельность независимых фирм?
3. Выяснение содержания некоторого материала, ситуации, деятельности при помощи различных интерпретаций, в ходе которого углубляется и развивается мысль, аргументация, связь с контекстом, устанавливается взаимопонимание между участниками работы, выявляются, формируются и оформляются позиции - это...
4. Двумя основными международными объединениями консалтинговых фирм являются...
5. Директивное поведение консультанта заключается в том, что он...

Примеры тестовых вопросов открытого типа

1. Задание открытого типа с кратким ответом
Прочитайте текст и ответьте на вопрос («да» или «нет»):
Назначение консультирования состоит в оказании клиенту помощи в решении управленческих и экономических задач.
2. Задание открытого типа с кратким ответом
Прочитайте текст и ответьте на вопрос («да» или «нет»):
Контроль клиента за работой консультанта необходим и способствует эффективности сотрудничества.
3. Задание открытого типа с кратким ответом
Прочитайте текст и ответьте на вопрос («да» или «нет»):
Консультанты или другие сотрудники консалтинговой компании могут приобретать акции компаний, которые являлись их клиентами.
4. Задание открытого типа с кратким ответом
Прочитайте текст и ответьте на вопрос («да» или «нет»):



Виды консультирования для решения задач в сфере управления персоналом: экспертное, процессное и обучающее.

5. Задание открытого типа с кратким ответом

Прочитайте текст и ответьте на вопрос («да» или «нет»).

Оценка эффективности консультационной деятельности при реализации стратегии управления персоналом осуществляется по реальным изменениям в организации-клиенте.

Примеры тестовых вопросов закрытого типа

1. Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа

Основная задача консультирования:

- а. управление клиентом
- б. оказание профессиональной помощи и выдача рекомендаций по вопросам экономики и управления организацией
- в. спасение клиента от банкротства
- г. обучение клиента

2. Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа

Предмет консультирования:

- а. управление знаниями
- б. экономические знания
- в. экономика и управление
- г. методы внедрения экономических и управленческих знаний в практику хозяйственных структур

3. Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа

Руководители предприятий привлекают консультантов по управлению для:

- а. проведения налоговой проверки
- б. проведения аудиторской проверки
- в. уменьшения или ликвидации неопределенности на разных стадиях процесса подготовки, принятия и реализации стратегии инновационного развития
- г. повышения квалификации персонала компании

4. Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа

Этические стандарты консультирования определяются:

- а. регламентом организации
- б. внутренним воспитанием, нормами поведения
- в. этикой консультанта
- г. регламентированы этическими установками кодексов профессионального поведения консультантов

5. Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа

Управленческий консалтинг предполагает:

- а. управление клиентом
- б. аудит деятельности клиента
- в. постоянное сотрудничество с клиентом
- г. оказание интенсивной профессиональной помощи клиенту

Примеры заданий открытого типа с кратким ответом

1. Задание открытого типа с кратким ответом – вставить термин, словосочетание, дополнить предложение ... подход в консалтинге – это использование социальных технологий, суть которых в вовлечении управленцев и специалистов консультируемой компании в процесс консалтинга, в конструирование будущего устройства компании, её системы управления, структурно-функциональной схемы, системы бизнес-процессов и т. д.

2. Задание открытого типа с кратким ответом – вставить термин, словосочетание, дополнить предложение ... подход в консалтинге - это разработка экспертами, вовлеченными в консалтинговый проект, тщательных профессиональных рекомендаций.

3. Задание открытого типа с кратким ответом – вставить термин, словосочетание, дополнить предложение Этапы выполнения консалтингового проекта: подготовка, ..., завершение.

4. Задание открытого типа с кратким ответом – вставить термин, словосочетание, дополнить предложение



Три основных вида управленческого консалтинга: процессный, обучающий, ...

5. Задание открытого типа с кратким ответом – вставить термин, словосочетание, дополнить предложение ... консалтинга — это инструменты и подходы для анализа, оптимизации и развития бизнеса.

6.4. Критерии оценивания

Критерии оценивания текущей аттестации по видам оценочных средств

Критерии оценивания заданий теста

Тест может формироваться в системе электронного обучения MOODLE либо в печатном варианте. Каждый правильный ответ оценивается в 0,5 балла.

Оценка	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
% выполненных заданий	91-100	76-90	61-75	Менее 61
Баллы	9-10	6-8	3-5	0-2
Уровень освоения проверяемых компетенций	высокий		средний	базовый
низкий				

Критерии оценивания ответов на вопросы для устного опроса (собеседования)

Отлично: 9-10 баллов - высокий уровень освоения проверяемых компетенций. Обучающийся глубоко знает вопрос, понимает сущность и взаимосвязи управленческих процессов и явлений в сфере управленческого консалтинга, умеет грамотно оперировать управленческими категориями, аргументированно и развернуто изложить свою точку зрения, применить полученные знания, свободно приводя примеры, дает полные ответы на основные и дополнительные вопросы.

Хорошо: 6-8 баллов - средний уровень освоения проверяемых компетенций. Обучающийся хорошо знает материал, умеет оперировать управленческими категориями в сфере управленческого консалтинга, но допускает несущественные неточности, изложить свою точку зрения, применить полученные знания, приводя примеры, дает неполные ответы на основные и дополнительные вопросы.

Удовлетворительно: 3-5 баллов - базовый уровень освоения проверяемых компетенций. Обучающийся удовлетворительно знает материал, излагает его не в полной объеме либо с ошибками, умеет оперировать управленческими категориями в сфере управленческого консалтинга, но допускает существенные неточности, затрудняется аргументировать свою точку зрения, применить полученные знания, приводя примеры, не дает ответы на дополнительные вопросы.

Неудовлетворительно: 0-2 балла - низкий уровень освоения проверяемых компетенций. Обучающийся не разобрался с основными категориями, обнаруживает пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допускает принципиальные ошибки.

Критерии оценивания практического задания

15-20 баллов выставляется обучающемуся, если предложенное решение обосновано и аргументировано; студент четко следует теориям и понятиям управленческого консалтинга в инновационной сфере и логично излагает свои мысли; верно определены последствия принятого решения;

10-14 баллов выставляется студенту, если он предлагает решение, но не достаточно полно его аргументирует; не по всем позициям находит обоснование; допускает не точное употребление теорий и понятий управленческого консалтинга в инновационной сфере, не всегда доходчиво излагает свои мысли; не очень четко представляет последствия предложенного решения;

4-9 баллов выставляется студенту, если предложенное им решение не аргументировано, не основано на теориях управленческого консалтинга в инновационной сфере, допущены принципиальные ошибки; не обосновано принятое решение и его последствия;

0-3 балла ставится студенту, если он не способен предложить решение и объяснить его с применением категорий управленческого консалтинга в инновационной сфере.

Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств

Непосредственно зачет проводится в 3 этапа.

На первом этапе студент выполняет:

1) тест из 7 тестовых вопросов открытого типа с кратким ответом. Продолжительность – 15 минут. Максимальное



количество баллов за выполнение задания – 21 балл

2) тест из 5 тестовых вопросов закрытого типа с выбором одного верного ответа. Продолжительность – 10 минут. Максимальное количество баллов за выполнение задания – 10 баллов.

3) тест из 3 тестовых вопросов открытого типа с кратким ответом – вставить термин. Продолжительность – 5 минут. Максимальное количество баллов за выполнение задания – 9 баллов.

На втором этапе студент готовит ответ на один из теоретических вопросов для собеседования (зачета).

Продолжительность – 30 мин. Максимальное количество баллов за выполнение задания – 30 баллов.

На третьем этапе студент решает практическое задание, выбранное случайным образом. Продолжительность – 10 минут. Максимальное количество баллов за выполнение задания – 30 баллов.

Всего заданий – 17.

Максимальный балл – 100 баллов:

0-49 баллов – не зачтено;

50-100 баллов – зачтено.

Общее время выполнения работы – 1 час 10 мин.

Особенности проведения процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья обозначены в рабочей программе дисциплины (модуля).

Критерии оценивания тестовых вопросов

Задание открытого типа:

3 б. – правильный вариант ответа

0 б. – неправильный вариант ответа

Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа;

2 б. – правильный вариант ответа

0 б. – неправильный вариант ответа

Задания открытого типа с кратким ответом – вставить термин, словосочетание

3 б. – правильный вариант ответа

0 б. – неправильный вариант ответа

Критерии оценивания теоретического вопроса

Отлично/25-30 баллов Высокий уровень освоения проверяемых компетенций

Обучающийся глубоко знает вопрос, понимает сущности и взаимосвязи управленческих процессов и явлений, умеет грамотно оперировать управленческими категориями, аргументированно и развернуто изложить свою точку зрения, применить полученные знания, свободно приводя примеры, дает полные ответы на основные и дополнительные вопросы.

Хорошо/16-24 баллов Средний уровень освоения проверяемых компетенций

Обучающийся хорошо знает материал, умеет оперировать управленческими категориями, но допускает несущественные неточности, изложить свою точку зрения, применить полученные знания, приводя примеры, дает неполные ответы на основные и дополнительные вопросы.

Удовлетворительно/10-15 баллов Базовый уровень освоения проверяемых компетенций

Обучающийся удовлетворительно знает материал, излагает его не в полной объеме либо с ошибками, умеет оперировать управленческими категориями, но допускает существенные неточности, затрудняется аргументировать свою точку зрения, применить полученные знания, приводя примеры, не дает ответы на дополнительные вопросы.

Неудовлетворительно/ 0-9 балла Недостаточный уровень освоения проверяемых компетенций

Обучающийся не разобрался с основными категориями, обнаруживает пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допускает принципиальные ошибки.

Критерии оценивания практического задания

25-30 баллов выставляется обучающемуся, если предложенное решение обосновано и аргументировано; студент четко следует управленческим теориям и понятиям и логично излагает свои мысли; верно определены последствия принятого решения;

16-24 баллов выставляется студенту, если он предлагает решение, но не достаточно полно его аргументирует; не по всем позициям находит обоснование; допускает не точное употребление управленческих теорий и понятий, не всегда доходчиво излагает свои мысли; не очень четко представляет последствия предложенного решения;

10-15 баллов выставляется студенту, если предложенное им решение не аргументировано, не основано на известных управленческих теориях, допущены принципиальные ошибки; не обосновано принятое решение и его последствия;



0-9 балла ставится студенту, если он не способен предложить решение и объяснить его с применением управленческих категорий.

Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций

Уровни сформированности компетенций определяются следующим образом:

1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке зачтено:
- предполагает формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности: формируются системные знания теории управления, необходимые для самостоятельной разработки организационно-управленческих и экономических решений, способов их реализации; умения и навыки оценки их экономических и социальных последствий, способность осмысливать их в динамике и взаимосвязи. Студент способен аргументировать собственную точку зрения по дискуссионным вопросам дисциплины, свободно решать практические задачи.
2. Средний уровень соответствует оценке зачтено:
- предполагает формирование компетенций на более высоком уровне: формируется общее понимание процесса управления, выработки и реализации управленческих решений; умение их анализировать и представление о возможных результатах организационно-управленческих решений, студент способен давать развернутые ответы на теоретические вопросы дисциплины с отдельными неточностями, решать практические задачи с отдельными затруднениями.
3. Базовый уровень соответствует оценке зачтено:
- предполагает формирование компетенций на начальном уровне: формируется общее представление о теории управления, грамотное владение управленческой терминологией, умение ориентироваться в методах и принципах управленческой деятельности, нахождения организационно-управленческих решений.
4. Низкий уровень соответствует оценке не зачтено.

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

7.1. Рекомендуемая литература

7.1.1. Основная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л1.1	Лебедева Л. В.	Организационное консультирование: учебник для вузов (https://urait.ru/bcode/563036)	Москва : Юрайт, 2025	ЭБС
Л1.2	Антонова Н. В., Климова А. В., Подольский Д. А., Луканина М. Ф., Елисеенко А. С., Зверев Д. А., Иванова Н. Л.	Консультирование и коучинг персонала в организации: учебник и практикум для вузов (https://urait.ru/bcode/583088)	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС

7.1.2. Дополнительная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л2.1	Лапыгин Ю.Н.	Управленческий консалтинг: учебник (https://znanium.com/catalog/document?id=430369)	Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2024	ЭБС
Л2.2	Забродин В. Ю.	Управленческий консалтинг. Социологический подход: учебник для вузов (https://urait.ru/bcode/585365)	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС

7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	eLIBRARY.RU : научная электронная библиотека : сайт. – Москва, 2000. – URL: https://elibrary.ru – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст : электронный. URL: http://elibrary.ru/defaultx.asp			
Э2	Moodle: система управления обучением : [база данных] / Челябинский государственный университет. – Челябинск, [б. г.]. – URL: http://moodle.uio.csu.ru/login/index.php . – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей ЧелГУ. – Текст : электронный. URL: http://moodle.uio.csu.ru			



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Рабочая программа дисциплины "Инновационные методы консалтинговой деятельности" по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю) Управление персоналом в организации ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

стр. 13

ЭЗ Университетская библиотека онлайн [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / ООО Директмедиа Паблишинг. – URL: <http://biblioclub.ru/> URL: <http://biblioclub.ru/>

7.3 Перечень информационных технологий

7.3.1 Программное обеспечение

LMS Moodle

Adobe Connect Acrobat

7.3.2 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

1. Национальная электронная библиотека (НЭБ) (<https://rusneb.ru/>)

Национальная электронная библиотека (НЭБ) : объединенный электронный каталог фондов российских библиотек : сайт. – URL: <http://нэб.рф.> – Режим доступа: из читальных залов библиотеки ЧелГУ. – Текст : электронный.

2. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (<https://elibrary.ru/defaultx.asp?>)

eLIBRARY.RU : научная электронная библиотека : сайт. – Москва, 2000. – URL: <https://elibrary.ru.> – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст : электронный.

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Для реализации дисциплины используются учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа и занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, для текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (парты, доска, мультимедийное оборудование), служащими для представления учебной информации большой аудитории; помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования (экран, проектор, компьютер) и учебно-наглядных пособий (презентации), обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочей программе дисциплины.

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

Освоение содержания учебной дисциплины осуществляется на лекциях, семинарских занятиях, в процессе самостоятельной учебной деятельности студентов.

Внимательное слушание и умелая запись лекции - это только начало работы над материалом учебной дисциплины. Студент должен обращаться к своим записям не один раз. Первый просмотр записей желательно сделать в тот же день, по горячим следам, когда еще все свежо в памяти. Лекцию необходимо прочитать, заполнить пропуски, расшифровать и уточнить некоторые сокращения, дополнить некоторые недописанные примеры. Особое внимание следует уделить содержанию понятий. Все новые понятия должны выделяться в тексте, чтобы их легко можно было отыскать и запомнить.

Лекционный материал является важным, но не единственным для изучения учебной дисциплины. Его обязательно необходимо дополнить материалом учебника и дополнительной литературы по теме. Обязательное направление учебной деятельности студента в рамках дисциплины – работа на семинарских занятиях.

Подготовка к любому семинарскому занятию включает в себя ряд этапов. Прежде всего, следует ознакомиться с планом семинарского занятия.

Вторым этапом является работа с учебником. В нем изложены основные вопросы темы, они дают направление для самостоятельной работы. Другим важным и сложным этапом подготовки служит изучение дополнительной литературы и составление простого или сводного конспекта.

После изучения литературы и составления конспекта нельзя считать подготовку к практическому занятию законченной. Необходимо еще составить план устного ответа и продумать содержание выступления, примеры.

Особое внимание следует уделять работе над содержанием понятий. Их нельзя зазубривать бездумно. Обязательно разберитесь, поймите логику автора, найдите расшифровку незнакомых терминов. По вопросам, которые вызывают трудности при изучении, можно получить индивидуальную или групповую консультацию у преподавателя.

Другим направлением учебной деятельности студентов является самостоятельная работа по предложенным вопросам. Внимательно ознакомьтесь с вопросами, которые предусматривают самостоятельное изучение, и осмыслите характер задания. Затем следует найти источники информации по соответствующему вопросу, используя предложенный преподавателем список обязательной и дополнительной литературы, а также электронно-библиотечные системы. Во время чтения целесообразно осуществлять теоретический анализ текста: выделять главные мысли, находить аргументы, подтверждающие основные тезисы, а также иллюстрирующие их примеры и т.д. После этого можно приступать к выполнению задания (составление конспекта, заполнение таблицы, подготовка сообщения на семинарском занятии и др.). При этом важно помнить, что выполненное задание во всех случаях должно отражать основные выводы, к которым вы пришли в процессе самостоятельной учебной деятельности.



В случае применения при обучении дисциплины электронного обучения, дистанционных образовательных технологий общение обучающихся и преподавателя осуществляется в режиме реального времени (чаты) или отложенного времени (система дистанционного обучения Moodle, электронная почта).

Большую часть времени обучающиеся самостоятельно работают с учебно-методическими материалами. Студенты имеют возможность консультироваться с преподавателем по всем вопросам, возникающим в ходе самостоятельной работы посредством электронной почты, социальных сетей.

Доступ обучающегося к учебным ресурсам в режиме отложенного времени, самостоятельной работы осуществляется через сеть Интернет в удобном для него месте, времени и темпе.

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение, дистанционные образовательные технологии предусматривают возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Реализация дисциплины с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий (далее – ЭО, ДОТ) осуществляется на основании «Положения о реализации основных и дополнительных образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Челябинский государственный университет», «Положения о порядке зачета обучающимися по основным профессиональным образовательным программам высшего образования в ФГБОУ ВО «ЧелГУ» результатов освоения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практик, дополнительных образовательных программ» посредством электронной информационно-образовательной среды ФГБОУ ВО «ЧелГУ». В исключительных случаях (форс-мажор и т.п.) при реализации образовательной деятельности с применением ЭО, ДОТ могут быть использованы компоненты, не входящие в перечень электронной информационно-образовательной среды.

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.

38.03.03 «Управление персоналом»

Направленность (профиль): Управление персоналом в организации

РПД по дисциплине «Инновационные методы консалтинговой деятельности»

2026 год набора

Очная форма обучения

Рабочая программа дисциплины (модуля) одобрена и рекомендована:

Проректор по учебной работе

утверждено 27.02.26

А.А. Саламатов

Ученым советом факультета экономики и управления

Протокол заседания № 11 от 24.02.2026

Председатель Ученого совета

факультета экономики и

управления

согласовано

А. А. Егорова

Заседанием кафедры инноватики и управления

Протокол заседания № от

Заведующий кафедрой

согласовано

И.Д. Колмакова

Автор (составитель)

О. В. Жигарь

Структура рабочей программы соответствует приказу ректора ФГБОУ ВО «ЧелГУ» от «13» апреля 2021 г. № 274-1