

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ  
КАФЕДРА «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И ЭКОНОМИКА ТРУДА»**

**УТВЕРЖДАЮ:**

Проректор по научно-методической  
и учебной работе

Е. И. Скафа

«22» апреля 2020 г.

МП



**Рабочая программа учебной дисциплины  
«КАДРОВЫЙ КОНСАЛТИНГ»**

Укрупненная группа направлений подготовки и специальностей	<i>38.00.00 Экономика и управление</i>
Направление подготовки	<i>38.03.03 Управление персоналом</i>
Профиль подготовки	-
Образовательная программа	<i>Бакалавриат</i>
Квалификация	<i>Академический бакалавр</i>
Форма обучения	<i>Очная, заочная, в том числе с ускоренным сроком обучения</i>

Донецк 2020

**УТВЕРЖДАЮ:**

И. о. декана экономического факультета  
Полшков Ю. Н.

21 апреля 2020 г.

М.П.



Рабочая программа учебной дисциплины **«Кадровый консалтинг»** составлена на основе Государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования (ГОС ВПО) по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного приказом МОН ДНР от 16.09.2016 г. № 941, зарегистрированный в Министерстве юстиции ДНР 05.10.2016 г. № 1604; Порядка организации учебного процесса в образовательных организациях высшего профессионального образования Донецкой Народной Республики, утвержденного приказом Министерства образования и науки ДНР № 1171 от 10.11.2017 г. (с изменениями, внесенными от 03.05.2019 г. № 567); учебного плана и основной образовательной программы высшего профессионального образования направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом.

Разработчик:

к.э.н., доцент,

доцент кафедры УПиЭТ

Уч. степень, уч. звание, должность

Подпись

О. Ю. Сердюк

ФИО

Программа учебной дисциплины утверждена на заседании кафедры «Управление персоналом и экономика труда»

Протокол № 8а от «17» апреля 2020 г.

Зав. кафедрой

Подпись

Н. Д. Лукьянченко

ФИО

Программа учебной дисциплины одобрена учебно-методической комиссией экономического факультета

Протокол № 8 от «20» апреля 2020 года

Председатель УМК

Подпись

Е. Н. Стрелина

ФИО

## 1. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ И МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ

Учебная дисциплина «Кадровый консалтинг» относится к циклу вариативной части профессионального блока. Для изучения данной учебной дисциплины необходимы знания, умения и навыки, *формируемые предшествующими* (политэкономия; философия; социология; психология; микроэкономика; менеджмент; экономика предприятий; охрана труда; экономика труда и социально-трудовые отношения; рынок труда; управление персоналом; основы кадровой политики; организационное поведение; методология и практика прикладных исследований в управлении персоналом; организация и нормирование труда; корпоративная социальная ответственность; оплата труда; конфликтология; модели управления персоналом; управление организационной культурой) *и сопутствующими дисциплинами* (инновационный менеджмент в управлении персоналом; рекрутмент и диагностика персонала; управление развитием персонала; подбор и найм персонала; мотивация и стимулирование трудовой деятельности; командообразование и лидерство; Тренинг «Проектирование систем управления персоналом»). Данная дисциплина является основой для изучения дисциплин образовательной программы магистратуры по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом.

## 2. СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Характеристика учебной дисциплины				
Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом			
Профиль подготовки	Управление персоналом			
Образовательная программа	Бакалавриат			
Квалификация	Академический бакалавр			
Количество содержательных модулей и тем	2 (14)			
Дисциплина базовой / вариативной части образовательной программы	Профессиональный блок, вариативная часть			
Формы контроля (МК, экзамен, зачет)	1 модульный контроль, зачет в 8-м семестре			
Показатели	очная форма обучения		заочная форма обучения	
	нормат. срок	ускор. срок	нормат. срок	ускор. срок
Количество зачетных единиц	3	3	3	3
Количество часов	108	108	108	108
Год подготовки	4	2	4	2
Семестр	8	4	×	×
Количество часов				
- лекционных	24	16	6	-
- практических, семинарских	16	16	4	8
- лабораторных	-	-	-	-
- самостоятельной работы	68	76	98	100
в т.ч. индивидуальное задание	32	32	32	32
Недельное количество часов, т.ч.	9	8		
аудиторных	5	4	×	×
самостоятельной работы студента	4	4	×	×

## 3. ОПИСАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

**Цели** дисциплины «Кадровый консалтинг» направлены на формирование у студентов системного подхода к решению социально-экономических проблем эффективного управления трудовыми ресурсами предприятия; приобретение теоретико-методических знаний о

принципах формирования системы организации и нормирования труда для определения меры труда и регулирования затрат рабочего времени в конкретных производственных условиях.

**Задачи:**

сформировать общее представление о консалтинговой деятельности, в т.ч. в области кадровой политики и обучения;

сформировать представление о профессиональном внутреннем и внешнем консультанте и его роле в управлении персоналом организации;

познакомить с основными методами и механизмами оказания консалтинговых услуг и проведения консалтинговых проектов;

способствовать формированию знаний в области документационного обеспечения управления персоналом; поиска, подбора и адаптация персонала; оценки персонала; системы стимулирования и мотивации; обучения и развития персонала;

продемонстрировать их значимость для решения прикладных практических задач в профессиональной деятельности менеджера.

**Требования к результатам освоения дисциплины:** процесс изучения дисциплины направлен на формирование элементов следующих компетенций в соответствии с ГОС ВПО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного приказом МОН ДНР от 16.09.2016 г. № 941:

<b>общекультурных (ОК):</b>	
ОК-3	способность применять основы экономических знаний в различных сферах деятельности
ОК-8	способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу, обобщению, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения
ОК-9	способность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения
ОК-10	способность анализировать социально-значимые проблемы и процессы, происходящие в обществе, и прогнозировать возможное их развитие в будущем
<b>общепрофессиональных (ОПК):</b>	
ОПК-2	знание нормативных правовых актов Донецкой Народной Республики, содержащих нормы трудового права, процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала и иных нормативно-правовых актов социально-трудовой сферы для решения правовых вопросов трудовых отношений
ОПК-6	способность к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; культура мышления; способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения
ОПК-7	готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, навыки организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других
ОПК-9	способность осуществлять деловое общение (проведение совещаний, публичные выступления, переговоры, деловая переписка)
<b>профессиональных (ПК):</b>	
<i>организационно-управленческая и экономическая деятельность</i>	
ПК-1	знание основ кадровой политики организации, основ разработки и реализации концепции управления персоналом, формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации и отдельного работника, основ стратегического управления персоналом, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике
ПК-2	знание методов проведения мониторинга и оценки

	конкурентоспособности человеческих ресурсов на рынке труда, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала, кадрового аудита, планирования и контроллинга и умение применять их на практике
ПК-3	знание основ найма персонала, разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умение разрабатывать программы и процедуры профессионального подбора и отбора кандидатов на вакантные должности, применять технологии текущей деловой оценки и аттестации персонала, навыки получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала
ПК-4	знание основ экономики труда, организации труда и рабочего места, разработки и внедрения норм труда, планирования и использования рабочего времени, навыки проведения анализа работ и рабочих мест, оптимизации норм труда, способность эффективной организации групповой работы на основе знаний процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике
ПК-5	знание и умение применять на практике основы управления трудовой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, разработки стратегии профессионального развития персонала, программ профориентации, трудовой, профессиональной и социальной адаптации персонала, видов, форм и методов обучения персонала, профессиональной подготовки и переподготовки, повышения квалификации и стажировки персонала, организации работы с кадровым резервом
ПК-6	знание принципов, основ формирования системы мотивации и стимулирования труда, разработки программ повышения лояльности персонала, в том числе навыки анализа и планирования затрат на оплату труда, проектирования форм и систем оплаты труда, формирования и использования фонда оплаты труда, применения дисциплинарных взысканий, навыки оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умение применять их на практике
ПК-7	навыками анализа и планирования показателей по труду, в том числе оценки результатов и эффективности труда, анализа состава и движения кадров, а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению
ПК-8	знанием схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, навыками разработки и внедрения организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся социально-трудовых отношений и организации труда
ПК-9	навыки расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха, а также технологиями управления безопасностью труда 10 персонала, знание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала
<i>информационно-аналитическая деятельность:</i>	
ПК-11	навыки анализа и мониторинга конкурентоспособности организации в области подбора и привлечения персонала

ПК-12	способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива
ПК-13	знание методов анализа трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, изучения профессиональных, деловых и личностных качеств работников и умение применять их на практике
<i>научно-психологическая деятельность:</i>	
ПК-20	способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, МПК), умение применять инструменты ПС в формировании и воспитании трудового коллектива
ПК-21	знание основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, навыки диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации, умение применять современные методы преодоления сопротивления персонала организационным изменениям в организации
ПК-24	знание основ регулирования и оптимизации социально-трудовых отношений, принципов социального партнерства в сфере труда
<i>проектная деятельность:</i>	
ПК-25	знание основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием ФСА), умение применять методы построения функциональных и орг. структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умение осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования
ПК-26	знание основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способность вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом
ПК-28	навыки разработки и участия в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в области решения задач управления персоналом, знание технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умение использовать их на практике

**В результате изучения учебной дисциплины студент должен:**

**знать:** сущностные, исторические, правовые и методические основы организации и реализации консалтинговой деятельности, в т.ч. в управления персоналом;

**уметь:** выполнять анализ должностных функций и организационно-кадровой структуры предприятия;

диагностировать текущее состояние кадрового потенциала компании, выявление кадровых проблем;

находить практические рекомендации в виде проекта организационных изменений;

анализировать существующую систему кадрового менеджмента, управления кадрами и его мотивацию;

**владеть:** навыками и методиками оптимизации технологии управления и деятельности персонала;

возможностями внедрения консалтингового проекта в практику деятельности организации.

#### 4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ И ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

Дисциплина «Кадровый консалтинг» предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельную работу студентов.

Материал излагается с использованием объяснительно-иллюстративных, эвристических и исследовательских методов преподавания. При проведении лекций и практических занятий используются мультимедийные презентации, документальные и анимационные видеоролики научно-познавательного характера, раздаточные материалы.

В учебном процессе применяются активные и интерактивные формы проведения занятий (разбор конкретных ситуаций, дискуссия, полемика), внеаудиторная самостоятельная работа, балльно-рейтинговая система оценки успеваемости, личностно-ориентированное обучение, проблемное обучение.

Использование в учебном процессе интернет-ресурсов по данному курсу; рассмотрение задач, максимально приближенных к конкретным практическим ситуациям; тесты; самостоятельная работа; контрольные работы.

Самостоятельная работа студентов предусматривает подготовку к практическим занятиям, подготовку конспектов по отдельным вопросам изучаемых тем, изучение учебной и методической литературы, аннотаций статей, защиту презентаций и докладов.

##### Тематический план дисциплины «Кадровый консалтинг»

Темы	Краткое содержание темы
Содержательный модуль 1. <b>Консалтинг как процесс: консультационная деятельность</b>	
Тема 1. Предмет, методология и понятийный аппарат курса.	1.1. Понятия «кадровый консалтинг» и «кадровый аудит» в системе наук о персонале. 1.2. Предмет, задачи, цели и методы консалтинга и аудита
Тема 2. История зарождения и становления консалтинговых услуг.	2.1*. Исторический обзор управленческого консультирования 2.2. Деловые услуги. Виды консультационных услуг 2.3*. Понятие консультационной деятельности.
Тема 3. Профессиональные объединения консультантов.	3.1. Структура консультационной службы 3.2*. Профессиональная деятельность консалтинговых компаний 3.3*. Профессиональные консалтинговые ассоциации
Тема 4. Консалтинговый сервис и рынок консалтинговых услуг.	4.1*. Процессное консультирование. 4.2*. *Экспертное консультирование. 4.3*. Обучающее консультирование. 4.4*. Комплексное консультирование. 4.5. Выбор консультационной фирмы (консультанта)
Тема 5. Основные черты, которыми должен обладать консультант.	5.1. Профессиональные консультанты, их отличие от менеджеров 5.2* Профессионально-этические принципы деятельности консультанта. 5.3. Принципы работы с клиентом. Кодекс этики и профессионального поведения консультанта. 5.4*. Ключевые интеллектуальные способности и личностные качества консультанта.
Тема 6. Внешние и внутренние консультанты	6.1. Особенности консультационной работы: внешний и внутренний консалтинг 6.2. Профессиональные компетенции консультанта по управлению 6.3*. Требования к деятельности консультанта во время выполнения проекта.

Тема 7. Этапы консультационной работы.	7.1. Формы соглашений, структура и содержание контракта. 7.2. Модели консультирования 7.3*. Процесс консультирования и организация выполнения работ 7.4*. Цена консультационной услуги: методы ценообразования и формы оплаты труда консультантов 7.5*. Контроль за ходом реализации консультационного проекта
<b>Содержательный модуль 2.</b> <b>Кадровый консалтинг: консультирование по вопросам управления персоналом</b>	
Тема 8. Кадровый консалтинг: сущность, функции и структура.	8.1. Место консалтинга и аудита персонала в системе управления организацией. 8.2. Диагностика работы с персоналом: анализ трудовых показателей. 8.3*. Философия консалтинга персонала. 8.4*. Уровни, исследовательские подходы, инструментарий и последовательность проведения консалтинга персонала.
Тема 9. Деятельность ведущих мировых и отечественных консалтинговых компаний.	9.1. Подходы к ведению процесса консультирования. 9.2. Выбор методов работы консультанта в сфере управления человеческими ресурсами. 9.3*. Опыт наиболее известных зарубежных компаний по кадровому консалтингу
Тема 10. Система подбора персонала в консалтинговые компании.	10.1. Требования к претенденту на работу в службу управленческого консультирования. 10.2*. Процедура и методы отбора из числа претендентов, их личные качества. 10.3*. Атмосфера единства в консалтинговом бизнесе
Тема 11. Сценарии работы консалтинговых фирм с корпоративными организациями.	11.1. Анализ трудовых показателей как основа консалтинга корпоративного управления. 11.2*. Аудит рабочих мест. 11.3*. Аудит найма и увольнений. 11.4*. Аудит вознаграждений. 11.5*. Аудит условий труда, безопасности и здоровья. 11.6*. Аудит работы служб управления персоналом.
Тема 12. Консалтинг в области кадровой политики и рекрутмента.	12.1. Кадровый консалтинг как услуга и ее структурные элементы. 12.2*. Рекрутмент и его особенности. 12.3*. Лизинг персонала. 12.4*. Аутплейсмент: внутренний и внешний.
Тема 13. Консалтинг в области обучения персонала.	14.1. Рынок образовательных услуг и его субъекты. 14.2. Особенности консалтинговых услуг в области обучения персонала. 14.3*. Основные направления обучения персонала. 14.4*. Тренинг как образовательная услуга. Виды тренингов. 14.5*. Оценка успеха обучения персонала.
Тема 14. Совершенствование управления организацией на основе внутреннего консультирования.	13.1. Реформирование организаций: стратегии и методы реорганизации предприятия. 13.2. Методы оптимизации кадрового состава организации. 13.3*. Аудит интеллектуального капитала 13.4*. Управление персоналом кризисного предприятия

\*- вопросы или темы, выносимые на самостоятельное изучение студентом



**Структура дисциплины «Кадровый консалтинг» по видам учебной деятельности  
с нормативным сроком обучения**

Названия содержательных модулей и тем	Количество часов							
	Очная форма				Заочная форма			
	Всего	в т.ч.			Всего	в т.ч.		
		Лекции	Практические	Самостоятель ная работа		Лекции	Практические	Самостоятель ная работа
Содержательный модуль 1. Консалтинг как процесс: консультационная деятельность								
Тема 1. Предмет, методология и понятийный аппарат курса.	6	1	1	4	6	0,4	0,2	5,4
Тема 2. История зарождения и становления консалтинговых услуг.	7	1	1	5	7	0,4	0,3	6,3
Тема 3. Профессиональные объединения консультантов.	7	1	1	5	7	0,4	0,3	6,3
Тема 4. Консалтинговый сервис и рынок консалтинговых услуг.	9,5	2	1,5	6	9,5	0,5	0,3	8,7
Тема 5. Основные черты, которыми должен обладать консультант.	7	2	1	4	7	0,4	0,3	6,3
Тема 6. Внешние и внутренние консультанты	7,5	2	1,5	4	7,5	0,4	0,3	6,8
Тема 7. Этапы консультационной работы.	9	2	1	6	9	0,5	0,3	8,2
Итого по 1 содержательному модулю	53	11	8	34	53	3	2	48
Содержательный модуль 2. Кадровый консалтинг: консультирование по вопросам управления персоналом								
Тема 8. Кадровый консалтинг: сущность, функции и структура.	7	2	1	4	7	0,4	0,2	6,4
Тема 9. Деятельность ведущих мировых и отечественных консалтинговых компаний.	7	1	1	5	7	0,4	0,3	6,3
Тема 10. Система подбора персонала в консалтинговые компании.	7	2	1	4	7	0,4	0,3	6,3
Тема 11. Сценарии работы консалтинговых фирм с корпоративными организациями.	9,5	2	1,5	6	9,5	0,5	0,3	8,7
Тема 12. Консалтинг в области кадровой политики и рекрутмента.	8	2	1	5	8	0,4	0,3	7,3
Тема 13. Консалтинг в области обучения персонала.	8,5	2	1,5	5	8,5	0,5	0,3	7,7
Тема 14. Совершенствование управления организацией на основе внутреннего консультирования.	8	2	1	5	8	0,4	0,3	7,3
Итого по 2 содержательному модулю	55	13	8	34	55	3	2	50
Всего часов	108	24	16	68	108	6	4	98

**Структура дисциплины «Кадровый консалтинг» по видам учебной деятельности  
с ускоренным сроком обучения**

Названия содержательных модулей и тем	Количество часов							
	Очная форма				Заочная форма			
	Всего	в т.ч.			Всего	в т.ч.		
		Лекции	Практические	Самостоятель ная работа		Лекции	Практические	Самостоятель ная работа
Содержательный модуль 1. Консалтинг как процесс: консультационная деятельность								
Тема 1. Предмет, методология и понятийный аппарат курса.	6	1	1	4	6		0,5	5,5
Тема 2. История зарождения и становления консалтинговых услуг.	7	1	1	5	7		0,5	6,5
Тема 3. Профессиональные объединения консультантов.	7	1	1	5	7		0,6	6,4
Тема 4. Консалтинговый сервис и рынок консалтинговых услуг.	9,5	1,5	1,5	6	9,5		0,6	8,9
Тема 5. Основные черты, которыми должен обладать консультант.	7	1	1	4	7		0,6	6,4
Тема 6. Внешние и внутренние консультанты	7,5	1,5	1,5	4	7,5		0,6	6,9
Тема 7. Этапы консультационной работы.	9	1	1	6	9		0,6	8,4
Итого по 1 содержательному модулю	53	8	8	34	53	0	4	49
Содержательный модуль 2. Кадровый консалтинг: консультирование по вопросам управления персоналом								
Тема 8. Кадровый консалтинг: сущность, функции и структура.	7	1	1	4	7		0,5	6,5
Тема 9. Деятельность ведущих мировых и отечественных консалтинговых компаний.	7	1	1	5	7		0,5	6,5
Тема 10. Система подбора персонала в консалтинговые компании.	7	1	1	4	7		0,6	6,4
Тема 11. Сценарии работы консалтинговых фирм с корпоративными организациями.	9,5	1,5	1,5	6	9,5		0,6	8,9
Тема 12. Консалтинг в области кадровой политики и рекрутмента.	8	1	1	5	8		0,6	7,4
Тема 13. Консалтинг в области обучения персонала.	8,5	1,5	1,5	5	8,5		0,6	7,9
Тема 14. Совершенствование управления организацией на основе внутреннего консультирования.	8	1	1	5	8		0,6	7,4
Итого по 2 содержательному модулю	55	8	8	34	55	0	4	51
Всего часов	108	16	16	68	108	0	8	100

## 5. ТЕМАТИКА ЛЕКЦИОННЫХ, ПРАКТИЧЕСКИХ И ЛАБОРАТОРНЫХ ЗАНЯТИЙ

### Темы лекционных занятий

<i>Название темы</i>	<i>Количество часов</i>
Тема 1. Предмет, методология и понятийный аппарат курса.	1
Тема 2. История зарождения и становления консалтинговых услуг.	1
Тема 3. Профессиональные объединения консультантов.	1
Тема 4. Консалтинговый сервис и рынок консалтинговых услуг.	2
Тема 5. Основные черты, которыми должен обладать консультант.	2
Тема 6. Внешние и внутренние консультанты	2
Тема 7. Этапы консультационной работы.	2
Тема 8. Кадровый консалтинг: сущность, функции и структура.	2
Тема 9. Деятельность ведущих мировых и отечественных консалтинговых компаний.	1
Тема 10. Система подбора персонала в консалтинговые компании.	2
Тема 11. Сценарии работы консалтинговых фирм с корпоративными организациями.	2
Тема 12. Консалтинг в области кадровой политики и рекрутмента.	2
Тема 13. Консалтинг в области обучения персонала.	2
Тема 14. Совершенствование управления организацией на основе внутреннего консультирования.	2
<b>Всего</b>	<b>24</b>

Конспект лекций приведен в: Сердюк О.Ю. Кадровый консалтинг: конспект лекций для студентов укрупненной группы направлений подготовки 38.00.00 Экономика и управление / О.Ю. Сердюк. – Донецк: ГОУ ВПО «ДонНУ», 2016. – 88 с. – [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://library.donnu.ru/el22/ed22/89122.pdf>

### Темы практических занятий

<i>Название темы</i>	<i>Количество часов</i>
Тема 1. Предмет, методология и понятийный аппарат курса.	1
Тема 2. История зарождения и становления консалтинговых услуг.	1
Тема 3. Профессиональные объединения консультантов.	1
Тема 4. Консалтинговый сервис и рынок консалтинговых услуг.	1,5
Тема 5. Основные черты, которыми должен обладать консультант.	1
Тема 6. Внешние и внутренние консультанты	1,5
Тема 7. Этапы консультационной работы.	1
Тема 8. Кадровый консалтинг: сущность, функции и структура.	1
Тема 9. Деятельность ведущих мировых и отечественных консалтинговых компаний.	1
Тема 10. Система подбора персонала в консалтинговые компании.	1
Тема 11. Сценарии работы консалтинговых фирм с корпоративными организациями.	1,5
Тема 12. Консалтинг в области кадровой политики и рекрутмента.	1
Тема 13. Консалтинг в области обучения персонала.	1,5
Тема 14. Совершенствование управления организацией на основе внутреннего консультирования.	1
<b>Всего</b>	<b>16</b>

Планы практических занятий с указанием рассматриваемых вопросов и выполняемых заданий приведены в: «Методические рекомендации к изучению учебной дисциплины «Кадровый консалтинг» / О.Ю. Сердюк. – Донецк: ГОУ ВПО «ДонНУ», 2016. – 44 с. [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://library.donnu.ru/el22/ed22/89122.pdf>».

## 6. ОРГАНИЗАЦИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ И ИНДИВИДУАЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

<i>Название темы</i>	<i>Количество часов</i>
Тема 1. Предмет, методология и понятийный аппарат курса.	4
Тема 2. История зарождения и становления консалтинговых услуг.	5
Тема 3. Профессиональные объединения консультантов.	5
Тема 4. Консалтинговый сервис и рынок консалтинговых услуг.	6
Тема 5. Основные черты, которыми должен обладать консультант.	4
Тема 6. Внешние и внутренние консультанты	4
Тема 7. Этапы консультационной работы.	6
Тема 8. Кадровый консалтинг: сущность, функции и структура.	4
Тема 9. Деятельность ведущих мировых и отечественных консалтинговых компаний.	5
Тема 10. Система подбора персонала в консалтинговые компании.	4
Тема 11. Сценарии работы консалтинговых фирм с корпоративными организациями.	6
Тема 12. Консалтинг в области кадровой политики и рекрутмента.	5
Тема 13. Консалтинг в области обучения персонала.	5
Тема 14. Совершенствование управления организацией на основе внутреннего консультирования.	5
<b>Всего</b>	<b>68</b>

Содержание самостоятельной и индивидуальной работы по темам и методические рекомендации по ее выполнению приведены в: «Методические рекомендации к изучению учебной дисциплины «Кадровый консалтинг» / О.Ю. Сердюк. – Донецк: ГОУ ВПО «ДонНУ», 2016. – 44 с. [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://library.donnu.ru/el22/ed22/89122.pdf>».

## 7. КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ К ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

### Содержательный модуль 1. Консалтинг как процесс: консультационная деятельность

1. В чем состоит сущность процесса консультирования?
2. В чем состоит отличие между терминами «управленческое консультирование» и «консультирование по экономике и управлению»?
3. Что такое Т – образный профиль консультанта?
4. Для чего привлекают консультантов по управлению?
5. В чем заключаются функции консультантов по управлению?
6. Перечислите принципы управленческого консультирования.
7. Дайте классификацию консалтинговых структур, действующих на территории России.
8. Дайте характеристику основным стратегиям работы, используемым консультантами по управлению персоналом.
9. Что включает в себя процесс консультирования по управлению персоналом?
10. Дайте определение внешних и внутренних консультантов. Сравните их преимущества и недостатки.
11. Перечислите существующие формы управленческого консультирования.
12. Каковы роли консультанта и клиента в консалтинговом процессе?
13. Перечислите существующие формы управленческого консультирования.
14. Опишите содержание деятельности консультанта в период предпроектной стадии работы.
15. Что такое процессное консультирование?

16. В чем заключается различие между процессным и экспертным консультированием?
17. На какие основные группы можно разделить методы работы консультантов с клиентами?

**Содержательный модуль 2. Кадровый консалтинг: консультирование по вопросам управления персоналом**

18. Дайте характеристику методам обучающего консультирования.
19. Опишите содержание основных этапов комплексного консультирования.
20. Какие методы используются для оценки результатов работы консультантов?
21. Каковы основные формы установления стоимости консалтинговых услуг?
22. Опишите основные этапы и методы реорганизации предприятия.
23. Что включает в себя анализ кадровой ситуации на предприятии?
24. Каковы основные этапы организационно-кадрового аудита?
25. Что включает в себя оценка кадрового потенциала организации?
26. Каковы основные принципы управления персоналом кризисного предприятия?
27. Перечислите и опишите недирективные методы сокращения персонала.
28. Перечислите принципы профессионального поведения консультанта.
29. Какова ответственность консультанта за результаты его труда?
30. Перечислите требования к профессиональной деятельности консультанта.

**6. ОБРАЗЕЦ ЗАДАНИЯ МОДУЛЬНОГО КОНТРОЛЯ**

**ГОУ ВПО «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Направление подготовки: 38.03.031 Управление персоналом

Профиль: «Управление персоналом»

Программа подготовки: бакалавриат

Семестр: 8 (нормативный срок обучения), 4 (ускоренный срок обучения)

Учебная дисциплина «Кадровый консалтинг»

**Модульная контрольная работа**

**Вариант № n**

**Теоретический вопрос:**

1. Модель проекта «Имидж консультанта по управлению персоналом».

**Тесты:**

1. Предметом контроля в управлении персоналом являются:
  - а) процессы или элементы суп, проходящие в организации;
  - б) менеджеры, отделы контроля, государственные органы;
  - в) главные инструменты выполнения функции контроля.
2. Какие функции не являются функциями маркетинга персонала?
  - а) изучение и прогнозирование рынка труда;
  - б) расчет заработной платы;
  - в) выбор источников и путей покрытия потребности в персонале;
  - г) продажа товаров и услуг.
3. Какие из перечисленных видов аутсорсинга относятся к аутсорсингу персонала?
  - а) инсорсинг;
  - б) аутстаффинг;
  - в) ауттаскинг;
  - г) аутплейсмент;
  - д) реинсорсинг.

4. На какой стадии жизненного цикла организации прекращается найм персонала и требуется максимальная результативность персонала?
- а) рост организации;
  - б) период стабильного развития;
  - в) спад;
  - г) формирование организации.
5. Как зависит кадровая политика предприятия от стратегии развития предприятия?
- а) это два совпадающих, но несвязанных между собой явления;
  - б) кадровая политика должна соответствовать стратегии развития предприятия;
  - в) стратегия предприятия должна соответствовать кадровой политике;
  - г) кадровая политика – самостоятельное явление, которое не связано со стратегией развития предприятия.

Утверждено на заседании кафедры «Управление персоналом и экономика труда»

Протокол № \_\_ от \_\_. \_\_.20\_\_.

Зав. кафедрой

д.э.н., проф. Лукьянченко Н.Д.

Экзаменатор

к.э.н., доц. Сердюк О. Ю.

## 7. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ЗАДАНИЯ МОДУЛЬНОГО КОНТРОЛЯ

Максимальная общая сумма баллов, которую может получить студент, успешно выполнив все виды заданий, составляет **15 баллов**.

1. Теоретическое задание в случае полного правильного ответа на два вопроса – **10 баллов**; есть все основные положения ответа, но допущены определенные неточности – 7-9 баллов; есть отдельные положения ответа, есть ошибки в приведенных формулах или определениях – 4-6 баллов; не более 20 % полного ответа, ошибки – 1-3 балла; нет ответа – 0 баллов:

2. Каждый правильный ответ теста оценивается в 1 балла. В случае исправления с неправильного на правильный ответ оценка за тест составит 0,5 балл.

Итоговый максимальный балл за тесты – **5 баллов**.

## 8. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ОБЩЕЙ УСПЕВАЕМОСТИ

Общая оценка знаний студентов по дисциплине проводится по 100-балльной шкале согласно следующим критериям:

Содержательные	Вид работы	Баллы
Содержательный модуль 1	Организационно-учебная работа студента в аудитории	10
	Самостоятельная работа	30
	Модульная контрольная работа	15
	<b>Итого</b>	<b>55</b>
Содержательный модуль 2	Организационно-учебная работа студента в аудитории	10
	Самостоятельная работа	35
	<b>Итого</b>	<b>45</b>
<b>Общий итог (Зачет)</b>		<b>100</b>

*Организационно-учебная работа студента* в аудитории оценивается на основе таких критериев как посещаемость занятий, активность во время проведения лекционных и практических занятий (вопросы лектору по теме лекционного материала, участие в обсуждении пройденного материала, решение задач у доски, выполнение лабораторных заданий и т.п.).

№	Тема	СРС	ИРС	Итого по теме
Содержательный модуль 1. <b>Консалтинг как процесс: консультационная деятельность</b>				
1	Предмет, методология и понятийный аппарат курса.	1	2	2
2	История зарождения и становления консалтинговых услуг.	2	2	4
3	Профессиональные объединения консультантов.	2	2	4
4	Консалтинговый сервис и рынок консалтинговых услуг.	2	3	5
5	Основные черты, которыми должен обладать консультант.	2	2	4
6	Внешние и внутренние консультанты	2	3	5
7	Этапы консультационной работы.	2	3	5
<i>Итого по 1 содержательному модулю</i>		<b>13</b>	<b>17</b>	<b>30</b>
Содержательный модуль 2. <b>Кадровый консалтинг: консультирование по вопросам управления персоналом</b>				
8	Кадровый консалтинг: сущность, функции и структура.	2	3	5
9	Деятельность ведущих мировых и отечественных консалтинговых компаний.	2	3	5
10	Система подбора персонала в консалтинговые компании.	2	3	5
11	Сценарии работы консалтинговых фирм с корпоративными организациями.	2	3	5
12	Консалтинг в области кадровой политики и рекрутмента.	2	3	5
13	Консалтинг в области обучения персонала.	2	3	5
14	Совершенствование управления организацией на основе внутреннего консультирования.	2	3	5
<i>Итого по 2 содержательному модулю</i>		<b>14</b>	<b>21</b>	<b>35</b>
<i>Всего по СРС и ИРС</i>		<b>27</b>	<b>38</b>	<b>65</b>

		Содержательный модуль 1. Консалтинг как процесс: консультационная деятельность																	
		Т 1		Т2		Т3				Т 4				Т5					
		СРС	ИРС	СРС	ИРС	СРС	ИРС			СРС	ИРС			СРС		ИРС			
Макс	Количество баллов																		
1	Тесты																		
2	Аннотированный список источников																		
1	Тесты																		
1	Хронологическая таблица (вопрос 1)																		
1	Кроссворд терминов (вопрос 3)																		
1	ИТЗ: Пакет организационно-технической документации																		
1	Тесты																		
1	Конспект																		
1	Филворд (вопрос2,3)																		
1	ИТЗ: Анализ кадрового состава																		
1	Реферат / презентация																		
1	Тесты																		
1	SWOT-анализ видов консультирования (вопросы 1 --4)																		
1	Ментальная карта (вопросы 1 --4)																		
1	Реферат / презентация																		
1	ИТЗ: Оценка текучести кадров																		
1	Тесты																		
1	Эссе: Портрет консультанта по HRM (вопрос 4)																		
1	Реферат / презентация																		
1	ИТЗ: Баланс рабочего времени персонала																		

		Т 6				Т 7				Итого баллов по СМ 1
		СРС		ИРС		СРС		ИРС		
Количество баллов										
Тесты										
SWOT-анализ требований к консультанту (вопросы 3)										
Реферат / презентация										
ИТЗ: Макет и характеристика рабочего места										
Интеллектуальная карта проф-квалиф. характеристик консультант										
Тесты										
Логико-структурная схема (вопросы 3, 5)										
Реферат / презентация										
Макет сметы (вопрос 4)										
ИТЗ: Оценка текучести кадров										
max	1	1	1	1	1	1	1	1	1	30

	Содержательный модуль 2.														
	Кадровый консалтинг: консультирование по вопросам управления персоналом														
	Т 8					Т 9					Т 10				
	СРС		ИРС			СРС		ИРС			СРС		ИРС		
Количество баллов	Тесты	Эссе (вопрос 2)	Филворд терминов (вопрос 4)	ИТЗ: Рекрутмент персонала	Реферат / презентация	Тесты	Конспект	Сравнительная таблица (вопрос 3)	ИТЗ: Маркетинг персонала	Реферат / презентация	Тесты	Логико-структурная схема (вопросы 2)	Ментальная карта (вопросы 3)	Реферат / презентация	ИТЗ: Контролинг и деловая оценка персонала
max	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Т 12					Т 13					Т 14				
	СРС		ИРС			СРС		ИРС			СРС		ИРС		
	Количество баллов														
	Тесты	SWOT-анализ методов подбора персонала (вопросы 2 - 4)	Реферат / презентация	ИТЗ: Макет корпоративной культуры организации	Филворд определений (вопросы 2 - 4)	Тесты	Логико-структурная схема (вопрос 3)	Сценарий тренинга (вопрос 4)	Макет бюджета профессионального развития (вопрос 5)	ИТЗ: Оценка текучести кадров	Тесты	Решение задач (вопрос 3)	Пакет мероприятий антикризисного развития персонала (вопрос 4)	Презентация проекта консалтинговой фирмы	Итого баллов по СМ 2
max	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	35
															Итого баллов по СРС и ИРС
															65

## 9. ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ТВОРЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ

Индивидуальная работа студентов направлена на углубленное изучение прикладных основ дисциплины «Кадровый консалтинг» и состоит из выполнения комплекса теоретико-



практических заданий. Ключевым из них является творческое задание – ***Проект пакета кадровых технологий оптимизации человеческих ресурсов организации / предприятия / фирмы.***

Оценка программы социологического исследования - максимум **20 баллов.**

На основе приобретенных знаний образовательной программы бакалавриата направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом разработать кейс, включающий все аспекты проектирования эмпирической кадровой работы в системе управления человеческими ресурсами. В ходе разработки кейса рекомендуется использовать опыт и навыки комплексного управленческого анализа трудовых показателей.

***Требования к содержанию кейса «Проектирование кадровых технологий оптимизации человеческих ресурсов организации / предприятия / фирмы»***

Кейс «Проектирование кадровых технологий» структурно должен включать следующие разделы:

1. Пакет организационно-технической документации по проведению консалтинговых работ в сфере управления персоналом и HR-менеджмента
2. Анализ кадрового состава.
3. Оценка текучести кадров.
4. Баланс рабочего времени персонала.
5. Макет и характеристика рабочего места.
6. SWOT-анализ системы управления персоналом / или ее подсистем.
7. Рекрутмент персонала.
8. Контролинг и деловая оценка персонала.
9. Маркетинг персонала.
10. Ребрендинг персонала (развитие интеллектуального потенциала организации).
11. Макет корпоративной культуры организации.

Содержание каждого раздела должно раскрывать основные вопросы определенного направления.

1. *Пакет организационно-технической документации по проведению консалтинговых работ в сфере управления персоналом и HR-менеджмента* должен включать перечень основных организационно-методических типовых документов, которые обосновывают деятельность организации по управлению персоналом (Договор о сотрудничестве, Регламент организации, Техническое задание, Смета выполнения работ и услуг).

2. *Анализ кадрового состава* - статистическое представление численности персонала по демографическим, образовательным и экономическим показателям.

3. *Оценка текучести кадров* – представить анализ движения и мобильности внутренних перемещений персонала (учитывает организационные и профессиональные перемещения работников / сотрудников в соответствии с фактически выполняемой работой).

4. *Баланс рабочего времени персонала* - представить анализ трудовых затрат на основании фотографии рабочего времени.

5. *Макет и характеристика рабочего места* - описание основных трудовых процессов, характеризующих профессиональную деятельность. Рекомендуется разработать профессиограмму или оперограмму трудовой / должностной операции.

6. *SWOT-анализ системы управления персоналом / или ее подсистем* – комплексный анализ социально-экономических показателей кадровой структуры.

7. *Рекрутмент персонала* – разработать алгоритм подбора персонала в организацию, осветить требования и условия найма на основе смоделированного организационного инструментария (объявление о вакансии, отборочные тесты, макет трудового договора).

8. *Контролинг и деловая оценка персонала* – разработать алгоритм аттестации работников, составить макеты оценочных деловых и профессиональных качеств работников на основании имеющихся методов деловой оценки, разработать сценарий проведения аттестации персонала.

9. *Маркетинг персонала* – провести анализ трудовых показателей, составить бюджет затрат на персонал, разработать карту компетенций работника / сотрудника.

10. *Ребрендинг персонала (развитие интеллектуального потенциала организации)* - описать методы и мероприятия мотивации персонала, специфику распределения и назначения персонала, специфика возможных конфликтов и управления ими, обоснование оптимального стиля управления, перспективы развития команды проекта

11. *Макет корпоративной культуры организации* – разработать организационно-распорядительный документ, отражающий структуру, порядок и содержание направлений социально-культурного развития персонала, направленного на укрепление социальной приверженности работников / сотрудников.

Требования по оформлению кейса.

Проект готовится и сдается в электронном и печатном виде и должен отвечать следующим требованиям:

- по структуре:

- 1) Титульный лист.
- 2) Содержание.
- 3) Разделы и подразделы.
- 4) Список использованных источников за 2015 - 2020 годы (не менее 10).

- по оформлению:

- 1) Шрифт Times New Roman, кегель 14, интервал 1,5.
- 2) Нумерация страниц сверху, справа. Поля: левое – 3 см, верхнее и нижнее – 2 см, правое – 1,5 см.
- 3) Обязательные ссылки на использованные источники информации, включая интернет-ресурсы.
- 4) Объем работы – 20–25 страниц.

Все расчеты должны выполняться в Excel. Иллюстрации и графический материал Кейса оформляется в виде презентации в программе PowerPoint. В конце работы ставится подпись автора и дата.

Аналитическое обоснование кейса должно быть выполнено экономически грамотно, расчеты не должны содержать экономических и арифметических ошибок, должны быть сделаны соответствующие выводы и обоснованные предложения относительно целесообразности предложенных мероприятий и методов по управлению проектом.

Защита индивидуального задания происходит поэтапно после изучения соответствующей темы в форме собеседования с преподавателем. В конце работа сдается в печатном и электронном виде.

**Порядок оценивания учебных достижений обучающихся**

Оценка по шкале ECTS	Оценка по 100-балльной шкале	Оценка по государственной шкале (экзамен, дифференцированный зачет)	Оценка по государственной шкале (зачет)
A	90-100	5 (отлично)	зачтено
B	80-89	4 (хорошо)	зачтено
C	75-79	4 (хорошо)	зачтено
D	70-74	3 (удовлетворительно)	зачтено
E	60-69	3 (удовлетворительно)	зачтено
FX	35-59	2 (неудовлетворительно) с возможностью повторной аттестации	не зачтено
F	0-34	2 (неудовлетворительно) с возможностью повторной сдачи при условии обязательного набора дополнительных баллов	не зачтено

## 10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

Учебные занятия проводятся в 7-м (ул. Челюскинцев, 186) и 5-м учебных корпусах (ул. Челюскинцев, 189 в) университета. Для проведения лекционных и практических занятий требуется аудитория, оборудованная меловой или маркерной доской, мультимедийный проектор и экран, ноутбук, комплект учебной мебели для студентов, рабочее место преподавателя. Выход в Интернет проводной или с использованием Wi-Fi.

Для самостоятельной работы используются текстовые и электронные ресурсы Научной библиотеки университета и других электронных библиотечных баз данных, учебно-методическое обеспечение, представленное в учебно-методических кабинетах 7-го (ауд.108) и 5-го учебных корпусов (ауд. 207), материально-техническую базу учебной лаборатории кафедры управления персоналом и экономики труда и межкафедральной учебной лаборатории заочной формы обучения.

В процессе обучения студенты имеют возможность использовать учебные материалы по дисциплине «Кадровый консалтинг», размещенные на платформе Moodle Центра дистанционного образования экономического факультета ГОУ ВПО «ДонНУ». С использованием ресурсов платформы дистанционного обучения также осуществляется текущий контроль знаний студентов на основе тестирования и проверки результатов самостоятельной работы.

## 11. РЕСУРСЫ ЭЛЕКТРОННОГО ОБУЧЕНИЯ И ДИСТАНЦИОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Изучение дисциплины «Кадровый консалтинг» может осуществляться с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий:

1. *Дистанционный курс «Кадровый консалтинг»* для студентов направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом доступен по ссылке на платформе Moodle Центра дистанционного обучения экономического факультета ГОУ ВПО «ДОННУ»: <http://ef.donnu-support.ru/moodle/course/view.php?id=616>

2. *Облако сервиса mail.ru Сердюк О.Ю.* папка «Кадровый консалтинг» <https://cloud.mail.ru/public/2Fm7/AU4tPh4Nm>

## 12. РЕКОМЕНДОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

№ п/п	Наименование основной литературы	Кол-во экземпляров в библиотеке ДонНУ	Наличие электронной версии в ЭБС ДонНУ
1	Сердюк О.Ю. Кадровый консалтинг: учебное пособие для студентов бакалавриата направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом / О.Ю. Сердюк. – Донецк: ГОУ ВПО «ДонНУ», 2020. – 178 с.		+
2	Сердюк О.Ю. Кадровый консалтинг: учебно-методическое пособие для студентов бакалавриата направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом / О.Ю. Сердюк. – Донецк: ГОУ ВПО «ДонНУ», 2020. – 206 с.		+
3	Управление персоналом: библиографический список литературы (2012-2017 гг.) / сост.: Н. А. Фесенко; конс.: О.Ю. Сердюк ; ред.: В. А. Кротова. – Донецк: ДонНУ, 2017. – 12 с.		+
<b>Наименований основной литературы: 3</b>		<b>0 печатных экземпляров</b>	<b>3 электронных ресурса</b>
<b>Наименования дополнительной литературы</b>			<b>Наличие в ЭБС «Университетская библиотека ONLINE»</b>

1.	Блинов, А.О. Управленческий консалтинг корпоративных организаций: Учебное пособие. / А.О. Блинов, Г.Н. Бутырин, Е.В. Добренёва. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 260 с.		+
2.	Зильберман М. Консалтинг: методы и технологии: Учебное пособие / М. Зильберман. – СПб.: Питер, 2011. - 690 с		+
3.	Ивановская, Л. В. Управление персоналом: теория и практика: организация, нормирование и регламентация труда персонала / Л.В. Ивановская, Е.А. Митрофанова, В. М. Свистунов; под ред. А.Я. Кибанова; Гос. ун-т упр. - Москва: Проспект, 2013. - 58 с.		+
4.	Потемкин, В. К. Управление персоналом / В. К. Потемкин. - Санкт-Петербург [и др.]: Питер, 2010. - 426 с.		+
5	Бизнес-кейсы: управление персоналом / [авт.-сост. И. П. Смирнова]. - Москва: Infotropic Media, 2010. - 148 с.		+
6	Шура, П. Управленческий консалтинг. – М.: Коммерсант XXI; Альпина Паблишер, 2012. - 195 с.		+
7	Тобиас, Л. Психологическое консультирование и менеджмент [Электронный ресурс] / Л. Тобиас. - Режим доступа: <a href="http://exsolver.narod.ru/Books/Management/Psycol/index.html">http://exsolver.narod.ru/Books/Management/Psycol/index.html</a>		+
8	Курбатова О.В. Развитие рынка консалтинговых услуг: Учебное пособие. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2011. - 145 с.		+
12	Беляева, А.В. Основы социально-экономического управления в производстве: учеб. пособие [Электронный ресурс] / А.В.Беляева, В.К. Федоров, М.Н. Черкасов. – М.: ИЦ РИОР: НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 60 с.		+
13	Консалтинг в антикризисном управлении (Теория и практика) [Электронный ресурс]. - М.: Экономика, 2013. – 164 с		+
14	Фокин, В.А. Социальная работа и подготовка социальных работников за рубежом: учеб. пособие [Электронный ресурс] / Фокин В.А. – М.: Форум, 2015. – 272 с.		+
15	Батракова, Л. Г. Социально-экономическая статистика: учебник [Электронный ресурс] / Л. Г. Батракова. – М.: Логос, 2013. – 480 с.		
16	Холостова, Е.И. С Развитие рынка управленческого консультирования в России: учебно-методическое пособие [Электронный ресурс]: / Е.И. Холостова, Г.И. Климантова. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2013. – 164 /		
17	Цыцарова, Т.Е. Управленческое консультирование: текст лекций [Электронный ресурс] / Т.Е. Цыцарова. – Ульяновск: УлГТУ, 2009. – 260 с.		
18	Бородкин, Ф. М. Социальные индикаторы: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Статистика» и другим экономическим специальностям [Электронный ресурс] / Ф. М. Бородкин, С. А. Айвазян. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 607 с.		
19	Ткалич А.И. Консалтинговый сервис: Учебное пособие [Электронный ресурс] / А.И. Ткалич. – М.: Альфа-М: ИНФРА-М, 2009. – 200 с.		
20	Алешникова В.И. Использование услуг профессиональных консультантов: 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации». Модуль 12 [Электронный ресурс] /. М.: ИНФРА-М, 2015.		

21	Блинов А.О. Управление персоналом в современных корпоративных структурах: Учебно-методическое пособие [Электронный ресурс] /. - М.: МАЭП; ИИК «Калита», 2010.		
22	Зильберман М. Консалтинг: методы и технологии [Электронный ресурс] / М. Зильберман. - Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2009. – 380 с.		
23	Практика Европейского суда по правам человека в области защиты трудовых прав граждан и права на социальное обеспечение: монография [Электронный ресурс] / Е.В. Сыченко. – М.: Юстицинформ, 2014. – 140 с.		
		<b>Кол-во экземпляров в библиотеке ДонНУ</b>	
24	Гончаров, М.И., Лемзяков Г.А. Маринко Г.И. Управленческий консалтинг: Учебное пособие. - М.: ИНФРА-М, 2010. - 354 с.		
25	Управління діловою кар'єрою: навч. посіб. / Г. В. Назарова, І.П. Отенко, С. В. Мішина та ін.; Харківський нац. екон. ун-т. - Харків: Вид-во ХНЕУ, 2013. - 294 с.		
26	Авдеев, В. В. Управление персоналом: оптимизация командной работы / В.В. Авдеев. - М.: Финансы и статистика, 2006. - 960 с.		
27	Балабанова, Л. В. Управління персоналом: навч. посіб. для вищих навч. закладів за напрямом "Менеджмент" / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак; Донец. держ. ун-т економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського, Каф. маркетинг. менеджменту. - К.: Професіонал, 2006. - 511 с.	2	
28	Лепейко, Т. І. Управління персоналом підприємства в умовах невизначеності (поведінковий підхід ) / Т. І. Лепейко, О. М. Миронова. - Харків : Вид-во ХНЕУ, 2010. - 234 с.	1	
<b>Наименований дополнительной литературы: 28</b>		<b>8 печатных экземпляров</b>	<b>24 электронных ресурсов</b>
<b>Всего по дисциплине «Кадровый консалтинг»</b>		<b>8 печатных экземпляров</b>	<b>27 электронных ресурсов</b>
<b>Наименований: 31</b>			
<b>№ п/п</b>	<b>Периодические издания</b>	<b>Кол-во экземпляров в библиотеке ДонНУ</b>	<b>Наличие электронной версии в ЭБС «Elibrary»</b>
1	www.top-personal.ru – Деловой журнал «Управление персоналом»		+ Доступный архив 2005-2019
2	www.kadr-press.ru – журнал «Кадровик».		+ Доступный архив 2007-2019
3	www.kdelo.ru – журнал «Кадровое дело».		
4	www.dis.ru – журнал «Кадры предприятия».		
5	www.grebennikov.ru – журнал «Мотивация и оплата труда».		
6	http://www.personal-mix.ru – журнал «Персонал-микс».		
7	http://sk.kadrovik.ru – журнал «Справочник кадровика».		
8	http://sup.kadrovik.ru – журнал «Справочник по управлению персоналом».		
9	http://www.bulleten.nm.ru – журнал «Труда за рубежом».		
10	http://www.jornal-tiso.by.ru/ – журнал «Труд и социальные		

	отношения».		
11	<a href="http://www.grebennikov.ru">www.grebennikov.ru</a> – журнал «Управление человеческим потенциалом».		
12	<a href="http://www.chelt.ru">www.chelt.ru</a> – газета «Человек и труд».		
13	<a href="http://www.gr-journal.ru">http://www.gr-journal.ru</a> – on-line HR-журнал.		
14	<a href="http://www.e-executive.ru">www.e-executive.ru</a> – портал «Сообщество менеджеров Экзекьютив».		
	<b>Наименований 14</b>	<b>- печатных издания</b>	<b>17 электронных ресурса</b>

### 13. ИНФОРМАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ

1. Научная библиотека Донецкого национального университета. – Режим доступа: [library.donnu.ru](http://library.donnu.ru)
2. Дистанционный курс «Управление персоналом». Центр дистанционного образования экономического факультета ДонНУ. – Режим доступа: <http://ef.donnu-support.ru/moodle/course/view.php?id=249>
3. <http://www.ilo.org> – Официальный сайт Международной организации труда [
4. <http://www.bizbooks.com.ua> – Инновации, управление изменениями в организациях, управление знаниями

### 14. ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

1. Windows 7 PRO (корпоративная лицензия ДОННУ № 46484614);
2. Microsoft Office (корпоративная лицензия ДОННУ лицензия № 46472919);
3. Microsoft Visual Studio (лицензия программы DreamSpark для высших учебных заведений);
4. Лицензии GPL для свободного программного обеспечения: Антивирус Касперского, Libre Office, Adobe Acrobat Reader, xPDF, Paint.NET.

Рабочая программа рассмотрена и переутверждена на заседании кафедры «Управление персоналом и экономика труда» в соответствии с учебным планом направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного Ученым советом университета, протокол № \_\_\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_ 20\_\_ г.

Зав. кафедрой

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(ФИО)

Рабочая программа рассмотрена и переутверждена на заседании кафедры «Управление персоналом и экономика труда» в соответствии с учебным планом направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного Ученым советом университета, протокол № \_\_\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_ 20\_\_ г.

Зав. кафедрой

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(ФИО)