Министерство просвещения Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Ульяновский государственный педагогический университет
имени И.Н. Ульянова»
(ФГБОУ ВО «УлГПУ им. И.Н. Ульянова»)

Факультет права, экономики и управления
Кафедра теоретических основ экономики и правоведения

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебно-методической работе
_____ С.Н. Титов
«25» сентября 2020 г.

КАДРОВЫЙ КОНСАЛТИНГ

Программа учебной дисциплины вариативной части
основной профессиональной образовательной программы высшего образования – программы бакалавриата по направлению подготовки
38.03.03 Управление персоналом,
направленность (профиль) образовательной программы
Управление персоналом

(заочная форма обучения)

Составитель: Суркова М.А., к.э.н., доцент кафедры теоретических основ экономики и правоведения
Дрощев М.Г, начальник отдела кадров ФГБОУ ВО «УлГПУ им. И.Н. Ульянова»

Рассмотрено и одобрено на заседании ученого совета факультета права, экономики и управления, протокол от «23» сентября 2020 г. №2

Ульяновск, 2020

1. Наименование дисциплины

Дисциплина «Кадровый консалтинг» является дисциплиной по выбору вариативной части Блока 1 Дисциплины (модули) - основной профессиональной образовательной программы высшего образования – программы прикладного бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», направленность (профиль) образовательной программы «Управление персоналом», заочной формы обучения.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Цели освоения дисциплины «Кадровый консалтинг»:

- формирование теоретических знаний и практических навыков организации, как внутренней консалтинговой системы предприятия, так и системы отношений с внешними специализированными консалтинговыми фирмами; изучение и анализ
- потребностей рынка труда в консалтинговых услугах,
- основных форм и методов кадрового консультирования,
- методов повышения управленческой компетентности и управленческой культуры в кадровой работе; системное изложение теоретических основ, методических и практических вопросов консалтинговой деятельности в сфере кадровой работы, которое позволяет изучить методику разработки и реализации консалтинговых проектов.

Задачи освоения дисциплины:

- развитие организационного и управленческого мышления;
- развитие навыков построения моделей эффективного развития организации;
-формирование теоретических основ и практических умений использования механизмов оказания консалтинговых услуг;
- формирование умений нахождения баланса между непрерывным развитием и сохранением стабильности в условиях рыночной экономики;
- развитие способности ориентироваться в сложных социально-экономических отношениях с внешними специализированными консалтинговыми фирмами – выработка навыков разработки консалтинговых проектов и оказания помощи в их реализации;
-развитие навыков самостоятельного поиска научной информации в области кадрового консалтинга и использования её в практике управленческой деятельности.

Планируемые результаты изучения дисциплины «Кадровый консалтинг»:

Этап формирования / Компетенции	теоретический	модельный	практический
	знает	умеет	владеет
ПК-2 знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике	ОР-1 место кадрового планирования, контроллинга и маркетинга персонала в системе управления персоналом	ОР-2 ориентироваться в российской специфике кадрового планирования, контроллинга и маркетинга персонала в системе управления персоналом	ОР-3 -основными технологиями привлечения, обучения и развития персонала
	ОР-4 российскую и зарубежную специфику кадрового планирования, контроллинга и маркетинга персонала в системе управления персоналом	ОР-5 ориентироваться в зарубежной специфике кадрового планирования, контроллинга и маркетинга персонала в системе управления персоналом	

ПК-38 владением навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством "ВВК - Национальный союз кадровиков", "Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом ("Национальный союз "Управление персоналом")", Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом	ОР-6 правовую базу организации кадровой работы; основы современной теории консалтинга применительно к управлению персоналом.	ОР-7 оценивать деятельность экономического субъекта в сфере труда и трудовых отношений в соответствии с законодательными и правовыми актами.	ОР-9 навыками организации и ведения консалтингового проекта в практику деятельности организации.
		ОР-8 диагностировать текущее состояние и кадровый потенциал компании, выявлять кадровые проблемы.	ОР-10 навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством "ВВК - Национальный союз кадровиков", "Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом ("Национальный союз "Управление персоналом")", Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом.

3.Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина по выбору «Кадровый консалтинг» вариативной части Блока 1 Дисциплины (модули) основной профессиональной образовательной программы высшего образования – программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, направленность (профиль) Управление персоналом, заочной формы обучения.

Дисциплина опирается на результаты обучения, сформированные в рамках изучения дисциплин учебного плана: «Организация работы кадровой службы», «Коммуникативный менеджмент».

Результаты изучения дисциплины «Кадровый консалтинг» являются теоретической и методологической основой для подготовки к ГИА.

4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:

Номер семестра	Учебные занятия						Форма промежуточной аттестации
	Всего		Лекции, ч	Практич. занятия, ч	Лабораторные занятия, ч	Самостоятельная работа, ч	
	Трудоемкость						
	Зач. Ед.	Часы					
10	4	144	4	12	-	119	Экзамен
Итого:	4	144	4	12	-	119	Экзамен (9)

5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

5.1. Указание тем (разделов) и отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий:

Наименование раздела и тем	Количество часов по формам обучения			
	Лекц. занятия	Лаб. занятия	Практ. занятия	Самост. работа
Тема 1. Введение. Предмет и объект изучения дисциплины «Кадровый консалтинг».			1	10
Тема 2. История зарождения становления и развития консалтинговых услуг.			1	10
Тема 3. Понятие и организационно- правовые вопросы кадрового консалтинга.	2		1	10
Тема 4. Функции кадрового консалтинга.			1	11
Тема 5. Консалтинговый сервис и рынок консалтинговых услуг			1	10
Тема 6. Этапы консультационной работы.			1	10
Тема 7. Система подбора персонала в консалтинговые компании.			1	8
Тема 8. Кадровый консалтинг как услуга и ее структурные элементы.	2		1	10
Тема 9.Рынок образовательных услуг в кадровом консалтинге.			1	10
Тема 10.Консалтинг как элемент инфраструктуры профессиональной поддержки бизнеса			1	10
Тема 11. Поведение и коммуникация в кадровом консалтинге.			1	10
Тема 12. Кадровый консалтинг, информационные технологии и управление знаниями.			1	10
ИТОГО	**4**		**12**	**119**

5.2. Краткое описание содержания тем (разделов) дисциплины

Тема 1. Введение. Предмет и объект изучения дисциплины «Кадровый консалтинг». Структура курса. Место консалтинга на рынке интеллектуальных услуг.

Тема 2. История зарождения становления и развития консалтинговых услуг.

Предпосылки возникновения консалтинговых услуг. Мировой опыт по оказанию консалтинговых услуг. Профессиональные объединения консультантов. Причины образования, функции и традиции объединений консультантов. Кодексы профессионального поведения.

Тема 3. Понятие и организационно- правовые вопросы кадрового консалтинга.

Понятие и значение кадрового консалтинга для реализации кадровой политики. Использование кадрового консалтинга в современном менеджменте для реализации политики и

стратегического управления. Цель и задачи кадрового консалтинга. Основные вопросы и проблемы управленцев высшего звена, решаемые кадровым консалтингом. Место и роль кадрового консалтинга в системе управления. Подходы к содержанию (социально-психологический, менеджмент подход). Нормативно- правовые документы, регулирующие кадровый консалтинг в Российской Федерации.

Тема 4. Функции кадрового консалтинга.

Анализ потребностей в персонале. Анализ и регламентация деятельности. Поиск, отбор, оформление и адаптация новых специалистов. Оценка уровня квалификации (аттестация). Разработка индивидуальных программ развития и ротации (кадровый резерв). Подготовка, повышение и поддержание квалификации. Оценка результатов деятельности. Стимулирование и мотивация труда. Диагностика и коррекция социально-психологического климата. Организационная культура предприятия как уникальная для каждой организации совокупность формальных норм поведения и взаимодействия, которым подчиняются члены организации, структура управления, система вознаграждений и способов их распределения, ценности, уникальные для данной организации, модели коммуникации, базисные убеждения, которые разделяются членами организации, действующие подсознательно и определяющие способ видения себя и окружения. Организационная культура как элемент организации, эффективности труда и качественное использование человеческого ресурса.

Тема 5. Консалтинговый сервис и рынок консалтинговых услуг.

Система современного консалтинга. Структура современного консалтингового сервиса. Классификация консалтингового сервиса по предметному признаку (нормативный и развивающий консалтинг). Профессиональный и Управленческий консалтинг и его специфика.

Тема 6. Этапы консультационной работы.

Диагностика, разработка решения проблем, реализация решений. Пятифазная модель консультирования. Концепция - общие документы, общие схемы, стратегические принципы, на основе которых живет и развивается организация. Разработка– операционная консалтинговая деятельность (сбор информации, написание документов, исследование, аналитика, выводы). Внедрение– коммуникация, индоктринация, обучение.

Тема 7. Система подбора персонала в консалтинговые компании.

Профессиональные компетенции, особенности образования и личностные характеристики отечественных и зарубежных консультантов. Источники поиска консультантов. Особенности методов подбора консультантов

Тема 8. Кадровый консалтинг как услуга и ее структурные элементы.

Профессиональное развитие и сокращение штатов; поиск и оценка кадров; отбор претендентов на работу; разработка программ поощрения; обучение и развитием персонала; повышение квалификации работников; планирование и анализ функционирования рабочей силы; психологическая оценка персонала; разрешение трудовых конфликтов.

Тема 9. Рынок образовательных услуг в кадровом консалтинге.

Субъекты кадрового консалтинга и особенности ценообразования. Формы оплаты кадрового консалтинга (почасовая оплата, фиксированная оплата за проект, оплата как процент от результата, комбинированная форма оплаты). Тренинг и коучинг как образовательная услуга. Оценка успеха обучения персонала. Расчет эффективности полученных знаний.

Тема 10. Консалтинг как элемент инфраструктуры профессиональной поддержки бизнеса. Функциональные потребности современного бизнеса и кадровый консалтинг. Кадровый консалтинг как инструмент оказания профессиональных услуг в экономике и управлении. Специфика работы консультантов и виды консультационной деятельности. Классификация консалтинговых организаций и услуг. Причины возникновения потребности в услугах консультанта в сфере кадровой работы. Качество консалтинговых услуг. Ценообразование на консалтинговые услуги. Современная инфраструктура регулирования и саморегулирования консалтинговых услуг в области управления персоналом.

Тема 11. Поведение и коммуникация в кадровом консалтинге.

Маркетинг консалтинговых услуг. Взаимодействие «консультант - клиент». Поведенческие роли консультанта. Методы воздействия на «систему клиента». Психологические проблемы взаимоотношения «консультант - клиент». Мотивация консультанта. Этика консультанта. Личностные качества консультанта. Специфика маркетинга консалтинговых услуг. Маркетинговые методы и мероприятия в кадровом консалтинге. Маркетинговая стратегия кадрового консалтинга

Тема 12. Кадровый консалтинг, информационные технологии и управление знаниями. Методы анализа и решения проблем. Развитие информационных технологий и кадровый консалтинг. Управление знаниями в кадровом консалтинге. Программа развития консультационной практики. Реинжиниринг кадровых процессов. Бенчмаркинг в управление персоналом. Аутсорсинг. Технология TQM в кадровых процессах. Коучинг.

6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Общий объем самостоятельной работы студентов по дисциплине включает аудиторную и внеаудиторную самостоятельную работу студентов в течение семестра.

Аудиторная самостоятельная работа осуществляется в форме выполнения тестовых заданий по дисциплине. Аудиторная самостоятельная работа обеспечена базой тестовых материалов.

Внеаудиторная самостоятельная работа осуществляется в формах:

- подготовка к практическим занятиям;
- подготовка к мини-выступлениям

Темы контрольных работ

1. Структура кадрового консалтинга
2. Сущность понятия кадровый консалтинг
3. Тренинг как наиболее современная форма обучения персонала
4. Управленческий консалтинг и его характерные признаки.
5. Факторы, оказывающие стимулирующее воздействие на современный рынок консалтинговых услуг
6. Формирование служб внутренних консультантов и их функции.
7. Функции кадрового консалтинга
8. Цель и задачи кадрового консалтинга
9. Ценообразование на консалтинговые услуги.
10. Этапы консультационной работы

Вопросы коллоквиума, мини выступлений

1. Почему В 20-30е годы после “великой депрессии” управленческий консалтинг завоевал признание во всех промышленно развитых странах?
2. Профессиональная деятельность по консультированию в сфере управления и организационного развития возникла в России примерно 10 лет назад, в то время как мировая история консалтинга насчитывает более 120 лет, чем Вы можете это объяснить?
3. Л. Абалкин, высказал на X Всероссийском экономическом форуме “Мировой опыт и экономика России” (Москва, ноябрь 2000 г.), о введении для западных специалистов, приезжающих в Россию для консультирования предпринимателей, своего рода “кандидатского минимума”. Только выдержав этот экзамен и показав знания истории, природы, географических условий, ментальности населения они могли бы приступить к работе.

4. Специалиста по Управленческому консалтингу эффективней иметь в штате или приглашать, зависит ли Ваш выбор от величины компании, отрасли, организационно-правой формы.

Кейс задачи.

Ситуация. Господин С. является директором филиала многонациональной фармацевтической компании. Филиал был образован на базе местного завода, приобретенного компанией.

Один из приоритетов С. создание системы управления персоналом. Его компания известна в мире как один из лидеров в области применения новых методов управления человеческими ресурсами психологического тестирования, платы за знания, 360-градусной аттестации.

Работая в течение двух недель с восьми утра до девяти вечера, С. пытался изучить систему управления персоналом, существующую на заводе. Однако его титанические усилия привели к весьма скромному результату: оказалось, что завод практически не имел формальных (закрепленных в процедурах) методов управления человеческими ресурсами, а те немногие, что существовали, кардинально отличались от представлений Смита о современном управлении персоналом. Джон выяснил, что подбор новых сотрудников осуществлялся исключительно через знакомых, на заводе не Заводские рабочие получают сдельную заработную плату,

а сотрудники администрации должностные оклады и ежемесячные премии, составляющие до 40% оклада.

Фактический размер премии определяется директором завода и для 95% сотрудников составляет 40% оклада. Индексация заработной платы производится по решению директора в тот момент, когда, по его словам, "ждать больше нельзя". Во время бесед с руководителями завода, терпящим значительные убытки, Джон попытался поднять тему

изменений в области управления персоналом, однако поддержки не получил его собеседники предпочитали обсуждать передовые технологии, предлагая "оставить все как есть до лучших времен" в области управления персоналом, выдвигая в качестве основного аргумента "особые местные условия". Обсуждая ситуацию на заводе с французским коллегой из другой компании, работающим в уже два года, С получил похожий совет "не ввязываться в безнадежное дело".

ВОПРОСЫ

1. Существует ли в данной ситуации потребность в изменении системы управления персоналом?
2. Чем объясняется позиция руководителей завода?
3. Что может сделать в данной ситуации Джон Смит?
4. Сформулируйте Ваши предложения по внесению необходимых изменений

После разбора ситуации следует обсудить вопросы

–Какие основные этапы и направления нужно выделить при построении службы управления персоналом в ходе продолжающихся преобразований?

- Какова необходимая и достаточная регламентная база, которая должна быть сформирована для функционирования службы управления персоналом?
- Какие меры необходимо предпринять для того, чтобы обеспечить внедрение новых способов работы с персоналом в рамках концепции управления человеческими ресурсами?

Материалы, используемые для текущего контроля успеваемости обучающихся по дисциплине

Тестовые задания

Тестовое задание №1

Социальное развитие организации предполагает:

а) повышение производительности труда;

б) совершенствование социальной структуры персонала;

в) стимулирование средствами как материального вознаграждения, так и нравственного поощрения эффективного труда; рост жизненного уровня работников и членов их семей;
г) улучшение финансовых показателей деятельности организации;
д) создание и поддержание в коллективе здоровой социально-психологической атмосферы;
е) обеспечение социального страхования работников, соблюдения их социальных гарантий и гражданских прав.

Тестовое задание №2

Составной частью концепции гуманизации труда являются:
а) обогащение содержания труда;
б) максимизация прибыли;
в) обеспечение нормальных, достойных человека условий жизнедеятельности – здоровых условий труда и быта, благоприятной микроэкологии труда;
г) снижение издержек на персонал;
д) предоставление работнику возможностей для самовыражения и самоутверждения, реализации своих способностей, трудового потенциала и творческой инициативы.

Тестовое задание №3

К факторам внутренней социальной среды организации относятся:
а) потенциал организации;
б) социальная инфраструктура организации;
в) условия работы и охрана труда; внерабочее время и использование досуга;
г) организационная структура;
д) социальная защищенность работников;
е) конкуренты;
ж) социально-психологический климат коллектива;
з) материальное вознаграждение труда и семейные бюджеты.

Тестовое задание №4

В чем заключается социальная ответственность организации:
а) учет в социальном развитии предприятия только потребностей и интересов наемных работников;
б) добровольный вклад в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах, связанный напрямую с основной деятельностью компании и выходящий за рамки определенного законодательного минимума;
в) производство товаров и услуг по самой низкой цене для общества.

Тестовое задание №5

Социальная ответственность предприятия означает, что предприятие проводит:
а) социальную политику в отношении своего персонала;
б) социальную политику в отношении людей, проживающих в местных сообществах, являющихся внешней для нее средой.

Тестовое задание №6

К основным «заинтересованным» в деятельности организации сторонам относятся:
а) собственники;
б) органы государственного управления;
в) персонал;
г) поставщики и бизнес-партнеры;
д) некоммерческие и общественные организации.

Тестовое задание №7

Потребности предприятия в отношении работника это:
- работник должен зарабатывать для предприятия денег больше, чем тратится на его заработную плату;
- работник должен делать точно то, что ему предписано технологией;
-работник должен быть адекватно инициативен, в нужное время использовать творческий

подход к реализации своих функций;
- работник должен уметь в нестандартной ситуации принять и реализовать оптимальное решение.

Тестовое задание №8

Потребности работника в отношении предприятия - это:
- предприятие должно обеспечить материальный уровень работника;
- предприятие должно обеспечить работнику определенную степень психологического комфорта (это очень многофакторное требование);
- кроме того, работник стремится к минимизации затрат своего труда.

Перечень учебно-методических изданий кафедры по вопросам организации самостоятельной работы обучающихся

1.Короткова, Марина Васильевна. Кадровый консалтинг [Текст] : учебно-методические рекомендации / ФГБОУ ВО "УлГПУ им. И. Н. Ульянова". - Ульяновск : ФГБОУ ВО "УлГПУ им. И. Н. Ульянова", 2017. - 13 с. - 1.00. URL: http://els.ulspu.ru/?song_lyric=%d0%ba%d0%b0%d0%b4%d1%80%d0%be%d0%b2%d1%8b%d0%b9-%d0%ba%d0%be%d0%bd%d1%81%d0%b0%d0%bb%d1%82%d0%b8%d0%bd%d0%b3

а. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Организация и проведение аттестации бакалавра

ФГОС ВО в соответствии с принципами Болонского процесса ориентированы преимущественно не на сообщение обучающемуся комплекса теоретических знаний, но на выработку у бакалавра компетенций – динамического набора знаний, умений, навыков и личностных качеств, которые позволят выпускнику стать конкурентоспособным на рынке труда и успешно профессионально реализовываться. процессе оценки бакалавров необходимо используются как традиционные, так и инновационные типы, виды и формы контроля. При этом постепенно традиционные средства совершенствуются в русле компетентностного подхода, а инновационные средства адаптированы для повсеместного применения в российской вузовской практике.

Цель проведения аттестации – проверка освоения образовательной программы дисциплины-практикума через сформированность образовательных результатов.

Промежуточная аттестация осуществляется в конце семестра и завершает изучение дисциплины; помогает оценить крупные совокупности знаний и умений, формирование определенных компетенций.

7.1. Перечень компетенций, с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы:

Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Компетенции	Этапы формирования компетенций	знает	умеет	владеет навыками

знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике (ПК-2)	**Теоретический (знать)**	ОР-1 место кадрового планирования, контроллинга и маркетинга персонала в системе управления персоналом ОР-4 российскую и зарубежную специфику кадрового планирования, контроллинга и маркетинга персонала в системе управления персоналом		
	Модельный (уметь)		ОР-2 ориентироваться в российской специфике кадрового планирования, контроллинга и маркетинга персонала в системе управления персоналом ОР-5 ориентироваться в зарубежной специфике кадрового планирования, контроллинга и маркетинга персонала в системе управления персоналом	
	Практический (владеть)			ОР-3 -основными технологиями привлечения, обучения и развития персонала

владением навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством "ВВК - Национальный союз кадровиков", "Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом ("Национальный союз "Управление персоналом")", Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом (ПК-38).	**Теоретический (знать)**	ОР-6 правовую базу организации кадровой работы; основы современной теории консалтинга применительно к управлению персоналом.		
	Модельный (уметь)		ОР-7 оценивать деятельность экономического субъекта в сфере труда и трудовых отношений в соответствии с законодательным и и правовыми актами; ОР-8 диагностировать текущее состояние и кадровый потенциал компании, выявлять кадровые проблемы.	
	Практический (владеть)			ОР-9 навыками организации и ведения консалтингового проекта в практику деятельности организации ОР-10 навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством "ВВК - Национальный союз кадровиков", "Национальным

				союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом ("Национальный союз "Управление персоналом")", Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом.

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания:

(карта диагностики сформированности образовательных результатов)

№ п/п	РАЗДЕЛЫ (ТЕМЫ) ДИСЦИПЛИНЫ	НАИМЕНОВАНИЕ СРЕДСТВА, используемого для текущего оценивания образовательного результата	КОД диагностируемого образовательного результата дисциплины					
			ОР-1	ОР-2	ОР-3	ОР-4	ОР-5	ОР-6
1	Введение. Предмет и объект изучения дисциплины «Кадровый консалтинг».	ОС-1 Контрольная работа (вопрос)	+	+	+	+	+	+
		ОС-2 вопрос коллоквиума	+	+	+	+	+	+
		ОС-3 Тесты, практическая работа	+	+	+	+	+	+
		ОС-4 Кейс (вопрос)	+	+	+	+	+	+
		ОС- 5 вопрос к экзамену	+	+	+		+	
2	История зарождения становления и развития консалтинговых услуг.	ОС-1 Контрольная работа (вопрос)	+			+		+
		ОС-2 вопрос коллоквиума		+	+			+
		ОС-3 Тесты, практическая работа	+		+	+		
		ОС-4 Кейс (вопрос)	+		+	+	+	+
		ОС- 5 вопрос к экзамену	+	+		+	+	
3	Понятие и организационно- правовые вопросы кадрового консалтинга.	ОС-1 Контрольная работа (вопрос)	+		+	+		+
		ОС-2 вопрос коллоквиума	+			+	+	
		ОС-3 Тесты, практическая работа	+	+		+		
		ОС-4 Кейс (вопрос)	+		+	+	+	
		ОС- 5 вопрос к экзамену	+		+	+		+
4	Функции кадрового консалтинга.	ОС-1 Контрольная работа (вопрос)	+	+		+	+	
		ОС-2 вопрос коллоквиума	+	+	+	+	+	

		ОС-3 Тесты, практическая работа						
		ОС-4 Кейс (вопрос)	+	+	+	+	+	+
		ОС- 5 вопрос к экзамену	+	+		+	+	
5	Консалтинговый сервис и рынок консалтинговых услуг	ОС-1 Контрольная работа (вопрос)		+	+	+	+	+
		ОС-2 вопрос коллоквиума	+	+	+	+	+	+
		ОС-3 Тесты, практическая работа		+	+	+	+	+
		ОС-4 Кейс (вопрос)	+	+	+	+	+	
		ОС- 5 вопрос к экзамену	+			+		+
6	Этапы консультационной работы.	ОС-1 Контрольная работа (вопрос)	+	+	+	+	+	+
		ОС-2 вопрос коллоквиума		+	+	+	+	+
		ОС-3 Тесты, практическая работа	+	+	+	+	+	
		ОС-4 Кейс (вопрос)		+	+	+	+	+
		ОС- 5 вопрос к экзамену	+	+	+	+	+	+
7	Система подбора персонала в консалтинговые компании.	ОС-1 Контрольная работа (вопрос)						
		ОС-2 вопрос коллоквиума		+	+	+	+	+
		ОС-3 Тесты, практическая работа						
		ОС-4 Кейс (вопрос)	+	+	+	+	+	+
		ОС- 5 вопрос к экзамену	+	+	+	+	+	
8	Кадровый консалтинг как услуга и ее структурные элементы.	ОС-1 Контрольная работа (вопрос)			+		+	
		ОС-2 вопрос коллоквиума	+	+		+		+
		ОС-3 Тесты, практическая работа	+	+	+	+	+	
		ОС-4 Кейс (вопрос)	+	+	+	+	+	+
		ОС- 5 вопрос к экзамену	+	+	+	+		
9	Рынок образовательных услуг в кадровом консалтинге.	ОС-1 Контрольная работа (вопрос)	+		+		+	+

		ОС-2 вопрос коллоквиума	+		+		+	
		ОС-3 Тесты, практическая работа	+	+	+	+	+	
		ОС-4 Кейс (вопрос)	+	+		+		+
		ОС- 5 вопрос к экзамену	+	+	+	+	+	
10	Консалтинг как элемент инфраструктуры профессиональной поддержки бизнеса	ОС-1 Контрольная работа (вопрос)						
		ОС-2 вопрос коллоквиума	+		+		+	
		ОС-3 Тесты, практическая работа						
		ОС-4 Кейс (вопрос)	+		+	+		+
		ОС- 5 вопрос к экзамену		+		+		+
		ОС-1 Контрольная работа (вопрос)	+			+		
11	Поведение и коммуникация в кадровом консалтинге.	ОС-1 Контрольная работа (вопрос)	+	+		+		+
		ОС-2 вопрос коллоквиума			+			
		ОС-3 Тесты, практическая работа	+			+		
		ОС-4 Кейс (вопрос)	+		+		+	
		ОС- 5 вопрос к экзамену	+			+		+
12	Кадровый консалтинг, информационные технологии и управление знаниями.	ОС-1 Контрольная работа (вопрос)			+			
		ОС-2 вопрос коллоквиума		+		+		+
		ОС-3 Тесты, практическая работа						
		ОС-4 Кейс (вопрос)	+	+	+	+	+	+
		ОС- 5 вопрос к экзамену						+

Критерии и шкалы оценивания
ОС-1 Контрольная работа
Критерии и шкала оценивания

Критерий	Этапы формирования компетенций	Шкала оценивания (максимальное количество баллов)
Знает понятийный аппарат, основные элементов кадрового консалтинга и этапы его проведения	Теоретический (знать)	60

ОС-2 Мини выступление
Критерии и шкала оценивания

Критерий	Этапы формирования компетенций	Максимальное количество баллов
Знает понятийный аппарат, сущность кадрового консалтинга	Теоретический (знать)	15
Умеет анализировать природу кадрового консалтинга	Модельный (уметь)	10
Всего:		**25**

ОС-3 Выполнение практического задания

Критерий	Этапы формирования компетенций	Максимальное количество баллов
место кадрового планирования, контроллинга и маркетинга персонала в системе управления персоналом	Теоретический (знать)	8
ориентироваться в российской и зарубежной специфике кадрового планирования, контроллинга и маркетинга персонала в системе управления персоналом	Модельный (уметь)	8
технологиями привлечения, обучения и развития персонала	Практический (владеть)	9
Всего:		**25**

ОС-4 Кейс задание

Критерий	Этапы формирования компетенций	Максимальное количество баллов
Знает основные проблемы кадрового консалтинга	Теоретический (знать)	8
разрабатывать и реализовать маркетинговые программы по поиску, обучению и развитию персонала	Модельный (уметь)	8
Владеет навыками самостоятельного поиска, сбора и анализа данных, необходимых для проведения элементов кадрового консалтинга	Практический (владеть)	9
Всего:		**25**

ОС-5 Экзамен в форме устного собеседования по вопросам

При проведении зачета учитывается уровень знаний обучающегося при ответах на вопросы (теоретический этап формирования компетенций), умение обучающегося отвечать на дополнительные вопросы по применению теоретических знаний на практике (модельный этап формирования компетенций) и по выполнению обучающимся заданий текущего контроля (практический этап формирования компетенций).

Критерии оценивания знаний студента на экзамене

Критерий	Этапы формирования компетенций	Количество баллов
Обучающийся в полной мере владеет понятиями, фактами, теориями, методами, называет и дает определение, раскрывает объем понятий, их характеристику и содержание; имеет представление о возможных путях решения научных проблем; иллюстрирует проблему примерами. Ответ излагается четко, логично, аргументировано , с использованием научной терминологии.	Теоретический Модельный	61-96
Обучающийся достаточно хорошо владеет понятиями, фактами, теориями, методами, при этом допускает небольшие неточности в определении понятий, установлении логики взаимосвязей; может, исходя из фактов, выделить существенные признаки объекта или явления. Ответ обоснованный, логично структурированный.	теоретический	31-60
Обучающийся демонстрирует пробелы в знании учебно-программного материала, недостаточно четко дает определение понятий. Ответ схематичный, имеют место речевые ошибки, нарушена логика изложения материала.	теоретический	0-30

7.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы:

1. Аутплейсмент как форма кадрового консалтинга.
2. Внешние и внутренние консультанты, особенности их деятельности.
3. Основные подходы к кадровому консалтингу: социально-психологический и менеджмент подходы.
4. Зарождение и становление консалтинга в России.
5. История зарождения и становления консалтинговых услуг.
6. Кадровые агентства и их роль.
7. Консалтинг в области обучения персонала.
8. Нормативно- правовые документы, регламентирующие нормативно- консалтинговую. Деятельность в России.
9. Консалтинговый сервис: предпосылки возникновения.
10. Консультант и его профессиональные компетенции. Консультант по управлению.
11. Механизм реализации карьерного роста: система ротации и система карьерного планирования.
12. Направления развития российского рынка консалтинговых услуг.
13. Негативные факторы, препятствующие развитию консалтинга в России.
14. Оптимизация системы оплаты труда.
15. Оптимизация технологии управления персоналом.
16. Основные методы и инструменты кадрового консалтинга.
17. Особенности системы мотивации труда внутренних консультантов.
18. Оценка кадрового потенциала Компании или подразделений.
19. Оценка социально- психологического климата и системы неформальных отношений.
20. Причины обращения менеджеров компаний за помощью к внешним консультантам.
21. Профессиональные объединения консультантов: цели и задачи.
22. Профессиональные требования к консультантам: внешние и внутренние консультанты.
23. Разработка и реализация системы обучения персонала.
24. Рекрутинговый бизнес в России и за рубежом.
25. Рекрутмент как форма кадрового консалтинга.
26. Система обучения персонала как вид консалтинговых услуг.
27. Современное состояние и особенности мирового рынка консалтинговых услуг.
28. Структура кадрового консалтинга.
29. Сущность понятия кадровый консалтинг.
30. Тренинг как наиболее современная форма обучения персонала.
31. Управленческий консалтинг и его характерные признаки.
32. Факторы, оказывающие стимулирующее воздействие на современный рынок консалтинговых услуг.
33. Формирование служб внутренних консультантов и их функции.
34. Цель и задачи кадрового консалтинга.
35. Ценообразование на консалтинговые услуг.
36. Этапы консалтинговых проектов (Концепция).
37. Этапы консалтинговых проектов (Разработка).
38. Этапы консалтинговых проектов (Внедрение).
39. Функции кадрового консалтинга (анализ и регламентация деятельности).

40. Функции кадрового консалтинга (поиск, отбор, оформление и адаптация новых специалистов).
41. Функции кадрового консалтинга (оценка уровня квалификации (аттестация).
42. Функции кадрового консалтинга (разработка индивидуальных программ развития и ротации (кадровый резерв).
43. Функции кадрового консалтинга (подготовка, повышение и поддержание квалификации).
44. Функции кадрового консалтинга (оценка результатов деятельности).
45. Стимулирование и мотивация труда (диагностика и коррекция социально-психологического климата) .
46. Технология TQM в кадровых процессах.
47. Коучинг.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенции.

Краткая характеристика процедуры реализации текущего и промежуточного контроля для оценки компетенций обучающихся представлена в таблице.

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика процедуры оценивания компетенций	Представление оценочного средства в фонде
1.	Контрольная работа	Контрольная работа выполняется в форме письменного тестирования по теоретическим вопросам курса. Регламент – 1-1.5 минуты на один вопрос.	Тестовые задания
2.	Доклад, устное сообщение (мини-выступление)	Доклад-продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-исследовательской или научной темы. Выбор темы осуществляется студентом самостоятельно. Подготовка осуществляется во внеаудиторное время. Регламент – 3-5 мин. на выступление. В оценивании результатов наравне с преподавателем принимают участие студенты группы.	Темы докладов
3.	Выполнение практического задания	Может выполняться индивидуально либо в малых группах (по 2 человека) в аудиторное и во внеаудиторное время (сбор материала по теме работы). Текущий контроль проводится в течение практического задания.	Перечень практических заданий

4.	Зачет в форме устного собеседования по вопросам	Проводится в заданный срок, согласно графику учебного процесса. При выставлении оценки «зачтено»/«незачтено» учитывается уровень приобретенных компетенций студента. Компонент «знать» оценивается теоретическими вопросами по содержанию дисциплины, компоненты «уметь» и «владеть» - практикоориентированными заданиями.	Перечень примерных вопросов к зачету

В конце изучения дисциплины подводятся итоги работы студентов на лекционных и практических занятиях путем суммирования заработанных баллов в течение семестра.

Критерии оценивания знаний, обучающихся по дисциплине

10 семестр

№ п/п	Вид деятельности	Максимальное количество баллов за занятие	Максимальное количество баллов по дисциплине
1.	Посещение лекций	1	**2**
2.	Посещение практических занятий	1	**6**
3.	Работа на занятии	-	**296**
5.	Экзамен	-	**96**
ИТОГО:	4 зачетных единицы	-	**400**

Формирование балльно-рейтинговой оценки работы обучающихся

	Виды работ	Посещение лекций	Посещение практических занятий	Работа на практических занятиях	экзамен
10 семестр	Разбалловка по видам работ	2 х 1 = 2 баллов	6 х 1 = 6 баллов	296 баллов	96 баллов
	Суммарный макс. балл	2 балла max	8 баллов max	304 балла max	400 баллов max

8.Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература

1.Соколова, Марина Михайловна. Управленческое консультирование : Учебное пособие. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019. - 215 с. - ISBN 9785160051505.
URL: http://znanium.com/go.php?id=1037313

2.Соломанидина, Татьяна Оттовна. Кадровая безопасность компании : Учебное пособие. - 2 ; перераб. и доп. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2018. - 559 с. - ISBN 9785160124117. URL: http://znanium.com/go.php?id=924774

Дополнительная литература

3.Кибанов, Ардальон Яковлевич. Основы управления персоналом : Учебник. - 3 ; перераб. и доп. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019. - 440 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-009561-5. URL: http://znanium.com/go.php?id=993305

4.Бухалков, Михаил Ильич. Организация и нормирование труда : Учебник для вузов. - 4 ; испр. и доп. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019. - 380 с. - ISBN 9785160060019. URL: http://znanium.com/go.php?id=1032214

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля). Электронные библиотечные системы (ЭБС), с которыми сотрудничает «УлГПУ им. И.Н. Ульянова

Интернет-ресурсы

1. Росбизнесконсалтинг http://www.rbc.ru/
2. Министерство экономического развития http://economy.gov.ru/minec/main
3. Росстат http://www.gks.ru
4. Ульяновскстат области http://uln.gks.ru/
5. Министерство финансов РФ https://www.minfin.ru/ru/
6. Банк России https://www.cbr.ru/ru/

Электронные библиотечные системы (ЭБС), с которыми сотрудничает «УлГПУ им. И.Н. Ульянова»

№	Название ЭБС	№, дата договора	Срок использования	Количество пользователей
1	«ЭБС ZNANIUM.COM»	Договор № 990 от 24.04.2020	с 01.06.2020 по 31.05.2021	8 000
2	ЭБС «Университетская библиотека онлайн» (+коллекция Мультимедиа-Аудиокниги для инклюзивного образования)	Договор № 1638 от 23.09.2020	с 22.11.2020 по 21.11.2021	8 000
3	ООО «ИВИС»	Договор № 500 от 19.02.2020	с 19.02.2020 до 19.02.2021	100%
4	ЭБС «ЭБС ЮРАЙТ» Коллекция «Легендарные книги»	Договор № 2816 от 27.11.2019	с 13.12.2019 по 13.12.2020	100%
5	ЭБС Лань» коллекция «Искусствоведение-Издательство Планета музыки» (+произведения для лиц с проблемами зрения)	Договор № 758 от 20.03.2020	с 20.03.20 по 15.03.21	100%
6	ООО «Издательство Лань» Сетевой педагогический университет	Договор № ЭБ СПУ 1678 от 31.05.2018	с 31.05.18 до 31.12.2021 с последующей пролонгацией на каждый последующий год	100%
7	Национальная электронная	Договор №	С 25.02.20	100%

	библиотека	101/НЭБ/6623 от 25.02.2020	по 25.02.25 с последующей пролонгацией на следующие 5 лет	

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

В соответствии с учебным планом соответствующего направления подготовки дисциплина изучается студентами заочного отделения в 5семестре.

Успешное изучение курса требует от студентов посещения лекций, активной работы на практических занятиях, выполнения всех учебных заданий преподавателя, ознакомления с базовыми учебниками, основной и дополнительной литературой.

Запись **лекции** – одна из форм активной самостоятельной работы студентов, требующая навыков и умения кратко, схематично, последовательно и логично фиксировать основные положения, выводы, обобщения, формулировки. В конце лекции преподаватель оставляет время (5 минут) для того, чтобы студенты имели возможность задать уточняющие вопросы по изучаемому материалу.

Лекции имеют в основном обзорный характер и нацелены на освещение наиболее трудных и дискуссионных вопросов, а также призваны способствовать формированию навыков работы с научной литературой. Предполагается также, что студенты приходят на лекции, предварительно проработав соответствующий учебный материал по источникам, рекомендуемым программой.

Практическое занятие – важнейшая форма самостоятельной работы студентов над научной, учебной и периодической литературой. Именно на практическом занятии каждый студент имеет возможность проверить глубину усвоения учебного материала, показать знание категорий, положений и инструментов организации производства. Участие в практическом занятии позволяет студенту соединить полученные теоретические знания с решением конкретных практических задач и моделей в области организации производства.

Практические занятия в равной мере направлены на совершенствование индивидуальных навыков решения теоретических и прикладных задач, выработку навыков интеллектуальной работы, а также ведения дискуссий. Конкретные пропорции разных видов работы в группе, а также способы их оценки, определяются преподавателем, ведущим занятия.

Основным методом обучения является самостоятельная работа студентов с учебно-методическими материалами, научной литературой, статистическими данными.

Подготовка к **устному докладу**.

Доклады делаются по каждой теме с целью проверки теоретических знаний обучающегося, его способности самостоятельно приобретать новые знания, работать с информационными ресурсами и извлекать нужную информацию.

Доклады заслушиваются в начале лабораторного занятия после изучения соответствующей темы. Продолжительность доклада не должна превышать 5 минут. Тему доклада студент выбирает по желанию из предложенного списка.

При подготовке доклада студент должен изучить теоретический материал, используя основную и дополнительную литературу, обязательно составить план доклада (перечень рассматриваемых им вопросов, отражающих структуру и последовательность материала), подготовить раздаточный материал или презентацию. План доклада необходимо предварительно согласовать с преподавателем.

Выступление должно строиться свободно, убедительно и аргументировано. Преподаватель следит, чтобы выступление не сводилось к простому воспроизведению текста, не допускается простое чтение составленного конспекта доклада. Выступающий также должен быть готовым к вопросам аудитории и дискуссии.

Подготовка к **тесту**.

При подготовке к тесту необходимо изучить теоретический материал по дисциплине. С целью оказания помощи студентам при подготовке к тесту преподавателем проводится групповая консультация с целью разъяснения наиболее сложных вопросов теоретического материала.

Основной формой итогового контроля и оценки знаний студентов по дисциплине является экзамен в 10 семестре.

Постоянная активность на занятиях, готовность ставить и обсуждать актуальные проблемы курса – залог успешной работы.

План практических заданий
10 семестр

Практическое занятие по темам 1 и 2.

Тема 1. Введение. Предмет и объект изучения дисциплины «Кадровый консалтинг».

Семинар: Структура курса. Место консалтинга на рынке интеллектуальных услуг.

Тема 2. История зарождения становления и развития консалтинговых услуг.

Семинар: Предпосылки возникновения консалтинговых услуг. Мировой опыт по оказанию
консалтинговых услуг. Профессиональные объединения консультантов. Причины образования, функции и традиции объединений консультантов. Кодексы профессионального поведения.

Практическое занятие по темам 3 и 4.

Тема 3. Понятие и организационно- правовые вопросы кадрового консалтинга.

Семинар: Понятие и значение кадрового консалтинга для реализации кадровой политики. Использование кадрового консалтинга в современном менеджменте для реализации политики и стратегического управления. Цель и задачи кадрового консалтинга. Основные вопросы и проблемы управленцев высшего звена, решаемые кадровым консалтингом. Место и роль кадрового консалтинга в системе управления. Подходы к содержанию (социально-психологический, менеджмент подход). Нормативно- правовые документы, регулирующие кадровый консалтинг в Российской Федерации.

Тема 4. Функции кадрового консалтинга.

Семинар: Анализ потребностей в персонале. Анализ и регламентация деятельности. Поиск, отбор, оформление и адаптация новых специалистов. Оценка уровня квалификации (аттестация). Разработка индивидуальных программ развития и ротации (кадровый резерв). Подготовка, повышение и поддержание квалификации. Оценка результатов деятельности. Стимулирование и мотивация труда. Диагностика и коррекция социально-психологического климата. Организационная культура предприятия как уникальная для каждой организации совокупность формальных норм поведения и взаимодействия, которым подчиняются члены организации, структура управления, система вознаграждений и способов их распределения, ценности, уникальные для данной организации, модели коммуникации, базисные убеждения, которые разделяются членами организации, действующие подсознательно и определяющие способ видения себя и окружения. Организационная культура как элемент организации, эффективности труда и качественное использование человеческого ресурса.

Практическое занятие по темам 5 и 6.

Тема 5. Консалтинговый сервис и рынок консалтинговых услуг.

Семинар: Система современного консалтинга. Структура современного консалтингового сервиса. Классификация консалтингового сервиса по предметному признаку (нормативный и развивающий консалтинг). Профессиональный и Управленческий консалтинг и его специфика.

Тема 6. Этапы консультационной работы.

Семинар: Диагностика, разработка решения проблем, реализация решений. Пятифазная модель консультирования. Концепция - общие документы, общие схемы, стратегические

принципы, на основе которых живет и развивается организация. Разработка– операционная консалтинговая деятельность (сбор информации, написание документов, исследование, аналитика, выводы). Внедрение– коммуникация, индоктринация, обучение.

Практическое занятие по темам 7 и 8.

Тема 7. Система подбора персонала в консалтинговые компании.

Семинар: Профессиональные компетенции, особенности образования и личностные характеристики отечественных и зарубежных консультантов. Источники поиска консультантов. Особенности методов подбора консультантов

Тема 8. Кадровый консалтинг как услуга и ее структурные элементы.

Семинар: Профессиональное развитие и сокращение штатов; поиск и оценка кадров; отбор претендентов на работу; разработка программ поощрения; обучение и развитием персонала; повышение квалификации работников; планирование и анализ функционирования рабочей силы; психологическая оценка персонала; разрешение трудовых конфликтов.

Практическое занятие по темам 9 и 10.

Тема 9. Рынок образовательных услуг в кадровом консалтинге.

Семинар: Субъекты кадрового консалтинга и особенности ценообразования. Формы оплаты кадрового консалтинга (почасовая оплата, фиксированная оплата за проект, оплата как процент от результата, комбинированная форма оплаты). Тренинг и коучинг как образовательная услуга. Оценка успеха обучения персонала. Расчет эффективности полученных знаний.

Тема 10. Консалтинг как элемент инфраструктуры профессиональной поддержки бизнеса.

Семинар: Функциональные потребности современного бизнеса и кадровый консалтинг. Кадровый консалтинг как инструмент оказания профессиональных услуг в экономике и управлении. Специфика работы консультантов и виды консультационной деятельности. Классификация консалтинговых организаций и услуг. Причины возникновения потребности в услугах консультанта в сфере кадровой работы. Качество консалтинговых услуг. Ценообразование на консалтинговые услуги. Современная инфраструктура регулирования и саморегулирования консалтинговых услуг в области управления персоналом.

Практическое занятие по темам 11 и 12.

Тема 11. Поведение и коммуникация в кадровом консалтинге.

Семинар: Маркетинг консалтинговых услуг. Взаимодействие «консультант - клиент». Поведенческие роли консультанта. Методы воздействия на «систему клиента». Психологические проблемы взаимоотношения «консультант - клиент». Мотивация консультанта. Этика консультанта. Личностные качества консультанта. Специфика маркетинга консалтинговых услуг. Маркетинговые методы и мероприятия в кадровом консалтинге. Маркетинговая стратегия кадрового консалтинга

Тема 12. Кадровый консалтинг, информационные технологии и управление знаниями.

Семинар: Методы анализа и решения проблем. Развитие информационных технологий и кадровый консалтинг. Управление знаниями в кадровом консалтинге. Программа развития консультационной практики. Реинжиниринг кадровых процессов. Бенчмаркинг в управление персоналом. Аутсорсинг. Технология TQM в кадровых процессах. Коучинг.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Образовательный процесс обеспечивается достаточной информационно-библиографической базой, современными техническими средствами, информационными и коммуникационными технологиями.

В процессе проведения учебных занятий могут быть использованы мультимедийные технологии, аудиоаппаратура, видеоаппаратура.

Для подготовки к учебным занятиям используются университетский библиотечный фонд, кафедральная библиотека, современные информационные и коммуникационные технологии (Интернет), при необходимости аудио- и видеотека, видеокамера, фотоаппаратура, компьютерная и копировальная техника.

Лицензионные программы

* Архиватор 7-Zip, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано.

* Антивирус ESET Endpoint Antivirus for Windows, лицензия EAV-0239407857, контракт №021118-1ЛД от 30.11.2018 г.

* Операционная система Microsoft Windows 8 OEM, договор №672 от 14.07.2014

* Офисный пакет программ Microsoft Office Professional 2013 OLP NL Academic, OpenLicense: 62135981, договор № 799 от 25.09.2013 г., действующая лицензия.

* Программа для просмотра файлов формата DjVuWinDjView, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано.

* Программа для просмотра файлов формата PDF AdobeReader XI, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано.

* Браузер GoogleChrome, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано.

* «Консультант +» (Договор №1-2016-1478 от «1» октября 2016 года).

* «Гарант» (Договор с ООО «Гарант-Сервис Симбирск» № 305/015/2018 от 21.03.2018 г.).

* 1С: Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях (Договор №163 от 28.11.2016 г.)

12.Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Наименование учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом образовательной программы	**Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом, в том числе помещения для самостоятельной работы, с указанием перечня основного оборудования, учебно-наглядных пособий и используемого программного обеспечения**	**Адрес (местоположение) помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом (в случае реализации образовательной программы в сетевой форме дополнительно указывается наименование организации, с которой заключен договор)**
Кадровый консалтинг	Учебный корпус на ул. Корюкина, д. 2/9 Компьютерный класс, ауд.406 для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущей и промежуточной аттестации. Стул школьный – 35 шт.; Стол ученический - 21 шт.; Стул (Форма) – 1 шт.;	432011, Ульяновская область, г. Ульяновск, р-н Ленинский, ул. Корюкина, д. 2/9

	Стол одно тумбовый – 1 шт Кафедра настольная – 1 шт.; Доска белая магнитная – 1 шт.; Моноблок Lenovo – 11 шт.; Источ.бесп.пит. – 11 шт.; Ноутбук HPCompad 6715 (BA0000002683); Проектор AcerX11x (BA0000003334); Програмное обеспечение * Архиватор 7-Zip, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано. * Антивирус ESET Endpoint Antivirus for Windows, лицензия EAV-0239407857, контракт №021118-1ЛД от 30.11.2018 г. * Операционная система Microsoft Windows 8 OEM, договор №672 от 14.07.2014 * Офисный пакет программ Microsoft Office Professional 2013 OLP NL Academic, OpenLicense: 62135981, договор № 799 от 25.09.2013 г., действующая лицензия. * Программа для просмотра файлов формата DjVuWinDjView, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано. * Программа для просмотра файлов формата PDF AdobeReader XI, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано. * Браузер GoogleChrome, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано. * «Консультант +» (Договор №1-2016-1478 от «1» октября 2016 года). * «Гарант» (Договор с ООО «Гарант-Сервис Симбирск» № 305/015/2018 от 21.03.2018 г.). * 1С: Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях (Договор №163 от 28.11.2016 г.)	
	Учебный корпус на ул. Корюкина, д. 2/9 Учебная аудитория для проведения лекционных, практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущей и промежуточной аттестаций студентов, ауд. 308 Стол ученический - 16 шт; Стул ученический - 32 шт; Стол одно тумбовый – 1 шт Стул офисный – 1 шт Доска ДК 12Э1510 – 2 шт. Кафедра настольная– 1 шт; Ноутбук HPCompad 6715 (BA0000002683); Проектор AcerX11x (BA0000003334); Программное обеспечение * Архиватор 7-Zip, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано. * Антивирус ESET Endpoint Antivirus for Windows,	432011, Ульяновская область, г. Ульяновск, р-н Ленинский, ул. Корюкина, д. 2/9

	лицензия EAV-0239407857, контракт №021118-1ЛД от 30.11.2018 г. *Операционная система Microsoft Windows 8 OEM, договор №672 от 14.07.2014 * Офисный пакет программ Microsoft Office Professional 2013 OLP NL Academic, OpenLicense: 62135981, договор № 799 от 25.09.2013 г., действующая лицензия. * Программа для просмотра файлов формата DjVuWinDjView, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано. * Программа для просмотра файлов формата PDF AdobeReader XI, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано. * Браузер GoogleChrome, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано. * «Консультант +» (Договор №1-2016-1478 от «1» октября 2016 года). * «Гарант» (Договор с ООО «Гарант-Сервис Симбирск» № 305/015/2018 от 21.03.2018 г.).	
	Самостоятельная работа обучающихся: Учебный корпус на ул. Корюкина, д. 2/9 аудитория для самостоятельной работы обучающихся, ауд. 407 Стол ученический - 15 шт.; Стул ученический - 15 шт.; Компьютер в сборе Intel (системный блок, монитор, клавиатура, мышь) – 5 шт. Программное обеспечение * Архиватор 7-Zip, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано. * Антивирус ESET Endpoint Antivirus for Windows, лицензия EAV-0239407857, контракт №021118-1ЛД от 30.11.2018 г. * Операционная система Microsoft Windows 8 OEM, договор №672 от 14.07.2014 * Офисный пакет программ Microsoft Office Professional 2013 OLP NL Academic, OpenLicense: 62135981, договор № 799 от 25.09.2013 г., действующая лицензия. * Программа для просмотра файлов формата DjVuWinDjView, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано. * Программа для просмотра файлов формата PDF AdobeReader XI, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано. * Браузер GoogleChrome, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано. * «Консультант +» (Договор №1-2016-1478 от «1» октября 2016 года). * «Гарант» (Договор с ООО «Гарант-Сервис	432011, Ульяновская область, г. Ульяновск, р-н Ленинский, ул. Корюкина, д. 2/9

	Симбирск» № 305/015/2018 от 21.03.2018 г.). Учебный корпус на ул. Корюкина, д. 2/9 аудитория для самостоятельной работы обучающихся, ауд. 304 Кресло Престиж – 13 шт.; Стол аудиторный - 13 шт.; Жалюзи вертикальные - 3 шт.; Доска ДК 11 Э 2010 – 1 шт.; Моноблок Lenovo –12 шт.; Источ.бесп.пит. –12 шт.; НоутбукHPCompad 6715 (ВА0000002683); ПроекторAcerX11x (ВА000000333 Программное обеспечение * Архиватор 7-Zip, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано. * Антивирус ESET Endpoint Antivirus for Windows, лицензия EAV-0239407857, контракт №021118-1ЛД от 30.11.2018 г. * Операционная система Microsoft Windows 8 OEM, договор №672 от 14.07.2014 * Офисный пакет программ Microsoft Office Professional 2013 OLP NL Academic, OpenLicense: 62135981, договор № 799 от 25.09.2013 г., действующая лицензия. * Программа для просмотра файлов формата DjVuWinDjView, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано. * Программа для просмотра файлов формата PDF AdobeReader XI, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано. * Браузер GoogleChrome, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано. * «Консультант +» (Договор №1-2016-1478 от «1» октября 2016 года). * «Гарант» (Договор с ООО «Гарант-Сервис Симбирск» № 305/015/2018 от 21.03.2018 г.).	432011, Ульяновская область, г. Ульяновск, р-н Ленинский, ул. Корюкина, д. 2/9
	<u>Главный корпус</u> Читальный зал университета для самостоятельной подготовки. (Электронная библиотека) НоутбукLanovoIdeaPadB590 IntelPentiumDual-CoreB960 2.2Ггц 4G/500G/DVD-RW15.6*/Windows 7 Home -7шт; Ноутбук 15,6 ACER Packard Bell EasyNote ENTE11HC-B9604G50MNKS-8шт; Стол-18 шт; Стол преподавателя-1шт; Библиотечная кафедра-1шт; Книжный стеллаж-1шт; Шкаф-стеллаж, комбинированный -5шт; Стул Джуно-52шт; Стойка для рекламных материалов напольная сетчатая на 9 лотков-3шт;	432071, Российская Федерация, Ульяновская область, г. Ульяновск, р-н Ленинский, пл. Ленина, д. 4/5

	Тюль -8шт; Шторы коричневые-15шт; Шкаф пожарный ШПК-002-1шт; Колонны-15шт; Арк.стекло-24шт Программное обеспечение * Архиватор 7-Zip, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано. * Антивирус ESET Endpoint Antivirus for Windows, лицензия EAV-0239407857, контракт №021118-1ЛД от 30.11.2018 г. * Антивирус Dr.Web Desktop Security Suite, лицензия LBW-BC-24M-351-A1, договор №0368100013820000060 от 25.01.2021 г., действующая лицензия. *Операционная система Microsoft Windows 8 OEM, договор №672 от 14.07.2014 * Офисный пакет программ Microsoft Office Professional 2013 OLP NL Academic, OpenLicense: 62135981, договор № 799 от 25.09.2013 г., действующая лицензия. * Программа для просмотра файлов формата DjVuWinDjView, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано. * Программа для просмотра файлов формата PDF AdobeReader XI, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано. * Браузер GoogleChrome, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано. * «Консультант +» (Договор №1-2016-1478 от «1» октября 2016 года). * «Гарант» (Договор с ООО «Гарант-Сервис Симбирск» № 305/015/2018 от 21.03.2018 г.). Набор учебно-наглядных пособий «Место и роль кадрового консалтинга в системе управления».	