

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ДЕПАРТАМЕНТ НАУЧНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ И
ОБРАЗОВАНИЯ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт экономики и управления АПК
Кафедра государственное, муниципальное управление и
кадровая политика

СОГЛАСОВАНО

Директор института Шапорова З.Е.

"10" марта 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ

Ректор Пыжикова Н.И.

"26" марта 2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Кадровый консалтинг и аудит

ФГОС ВО

Направление подготовки 38.03.03,

«Управление персоналом»

(код, наименование)

Профиль (Специалист по управлению персоналом организации АПК)

Курс 4

Семестр (*Ы*) 8

Форма обучения очная

Квалификация выпускника бакалавр

Красноярск, 2020

Составители: Фролова О.Я., д.э.н., профессор

«27» февраля 2020 г.

Программа разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Специалист по управлению персоналом организации АПК».

Программа обсуждена на заседании кафедры протокол № 7 «27» февраля 2020 г.

Зав. кафедрой Фомина Л.В., к.с.-х.н., доцент

«27» февраля 2020 г.

Лист согласования рабочей программы

Программа принята методической комиссией института ЭиУ АПК
№ 7 « 10» марта 2020 г.

Председатель методической комиссии Белова Л.А., ст. преподаватель

«10» марта 2020 г.

Заведующий выпускающей кафедры по направлению подготовки
Фомина Л.В., канд. с.-х. наук, доцент

«27» февраля 2020 г.

РЕЦЕНЗИЯ

на рабочую программу учебной дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит» для студентов очной формы обучения Института международного менеджмент и образования по направлению подготовки 38.03.03 (38.03.03) «Управление персоналом». Профиль: Специалист по управлению персоналом организаций АПК, подготовленную Фроловой О.Я. д.э.н., доцент, профессор кафедры «Управления персоналом» ФГБОУ ВО Красноярский ГАУ.

Дисциплина «Кадровый консалтинг и аудит» обусловлена поиском новых подходов в оцени применения технологий по управлению персоналом. Структура рабочей программы выстроена следующим образом:

- дана аннотация рабочей программы;
- обозначены цели и задачи дисциплины;
- выделены компетенции, формируемые в результате освоения учебной дисциплины;
- распределена трудоемкость дисциплины по видам работ;
- дано содержание лекционного курса;
- дано содержание модульных единиц, вынесенных на практические занятия;
- названы вопросы для самостоятельного изучения;
- названы вопросы для устного зачёта по дисциплине;

Содержание курса охватывает основные вопросы, определяющие сущность и необходимость методологии научных исследований в современных условиях управления. Учебно-методическое и информационное обеспечение учебной дисциплины состоит из основной и дополнительной литературы, списка нормативных документов и информационных ресурсов Интернета.

В ВУЗе применяется балльно-рейтинговая система оценки знаний, в связи с этим в программе рассчитаны баллы на освоение каждого модуля, за участие в практическом занятии и подготовку доклада.

Рабочая программа по учебной дисциплине «Кадровый консалтинг и аудит» для студентов очной и формы обучения Института международного менеджмент и образования по направлению подготовки направлению подготовки 38.03.03 (38.03.03) «Управление персоналом». Профиль: Специалист по управлению персоналом организаций АПК, подготовленную Фроловой О.Я., д.э.н., доцент, профессор кафедры «Управления персоналом» ФГБОУ ВО Красноярский ГАУ может быть рекомендована к использованию в учебном процессе.

Рецензент:

Генеральный директор,
ООО «Камарчагский комбикормовый завод»



Гаврилова И.В.

Оглавление

АННОТАЦИЯ	5
1. ТРЕБОВАНИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ	5
1.1. ВНЕШНИЕ И ВНУТРЕННИЕ ТРЕБОВАНИЯ	5
1.2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ	6
2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ. КОМПЕТЕНЦИИ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ.	6
3. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ДАННЫЕ ДИСЦИПЛИНЫ	7
4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	7
4.1. СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ.....	7
4.2. ТРУДОЁМКОСТЬ МОДУЛЕЙ И МОДУЛЬНЫХ ЕДИНИЦ ДИСЦИПЛИНЫ	7
4.3. СОДЕРЖАНИЕ МОДУЛЕЙ ДИСЦИПЛИНЫ.....	8
4.4. ЛАБОРАТОРНЫЕ/ПРАКТИЧЕСКИЕ/СЕМИНАРСКИЕ ЗАНЯТИЯ	9
4.5. САМОСТОЯТЕЛЬНОЕ ИЗУЧЕНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ САМОПОДГОТОВКИ К ТЕКУЩЕМУ КОНТРОЛЮ ЗНАНИЙ	10
4.5.1. <i>Перечень вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний</i>	10
5. ВЗАИМОСВЯЗЬ ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ	10
6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	11
6.1. ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА	11
6.2. ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА	11
6.3. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ, РЕКОМЕНДАЦИИ И ДРУГИЕ МАТЕРИАЛЫ К ЗАНЯТИЯМ	12
6.4. ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ	12
6.5. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ"	12
7. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И ЗАЯВЛЕННЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ	14
8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	14
9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	14
10. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ	14
ПРОТОКОЛ ИЗМЕНЕНИЙ РПД	16

Аннотация

Дисциплина «*Кадровый консалтинг и аудит*» является частью блока Б1 дисциплин подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом». Дисциплина реализуется в институте Международного менеджмента и образования кафедрой Управления персоналом.

Дисциплина нацелена на формирование профессиональных компетенций: **ПК-19, ПК-25, ПК-26** выпускника.

Дисциплина «*Кадровый консалтинг и аудит*» выполняет важные познавательные и нравственно-воспитательные функции. Главным результатом изучения курса является получение теоретических знаний в области консалтинговой работы с руководителями современной организации и практических навыков консалтинга по основным областям кадровой деятельности, разработки предложений по развитию различных категорий персонала, обеспечивающих повышение эффективности производства, развитие творческой инициативы, за счет чего возможно создание и усиление конкурентных преимуществ организации (предприятия). Курс так же знакомит с методами кадрового аудита.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельную работу студентов, консультации.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий и промежуточный контроль успеваемости в форме тестирования и итоговый контроль в форме теста.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетных единиц, 108 часов. Программой дисциплины предусмотрены лекционные (10 часов), практические (22 часов), самостоятельная работа студента (76 часа).

1. Требования к дисциплине

1.1. Внешние и внутренние требования

Дисциплина «*Кадровый консалтинг и аудит*» является частью блока Б1 дисциплин по выбору

Реализация в дисциплине «*Кадровый консалтинг и аудит*» требований ФГОС ВО, ОПОП ВО и Учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» должна формировать следующие компетенции:

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

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

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

1.2. Место дисциплины в учебном процессе

Дисциплина «*Кадровый консалтинг и аудит*» является основополагающим для изучения следующих дисциплин: «Управление консальтированием».

Контроль знаний студентов проводится в форме текущей, промежуточной и итоговой аттестации. Текущий контроль в форме зачета работы студента выставляется на основе балльной шкалы. По результатам текущего контроля предполагается организация индивидуальных или групповых консультаций в рамках работы с преподавателем дисциплины.

Промежуточный контроль предполагает оценку знаний слушателей в виде тестовых заданий.

2. Цели и задачи дисциплины. Компетенции, формируемые в результате освоения.

Целями освоения дисциплины «*Кадровый консалтинг и аудит*» являются: теоретические основы и практические знания по решению проблем, связанных с организацией кадрового консальтирования деятельности предприятий в современных условиях, в приобретении знаний по теоретическим основам кадрового консальтинга, о направлениях и методах управленческого консальтинга.

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать:

- основы аудита и контроллинга персонала;
- основы кадрового планирования в организации.

Уметь:

- прогнозировать и планировать потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определять эффективные пути неудовлетворения.

Владеть:

- методами планирования численности профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации.

3. Организационно-методические данные дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зач. ед. (108 часов), их распределение по видам работ и по семестрам представлено в таблице 1.

Таблица 1

Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ по семестрам

Вид учебной работы	Трудоёмкость			
	зач. ед.	час.	по семестрам	
			№ 4	№
Общая трудоёмкость дисциплины по учебному плану	3	108	108	
Контактная работа	1,0	36	36	
Лекции (Л)		10	10	
Практические занятия (ПЗ)		22	22	
Самостоятельная работа (СРС)	2,0	76	76	
в том числе:				
консультации		18	18	
самоподготовка к текущему контролю знаний		49	49	
Подготовка к зачету		9	9	
Вид контроля:			зачет	

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Структура дисциплины

Таблица 2

Тематический план

№	Раздел дисциплины	Всего часов	В том числе		Формы контроля
			лекции	практические или семинарские занятия	
1	<i>Модуль 1 Кадровый консалтинг как отрасль управленческого консультирования</i>	22	6	16	тест
2	<i>Модуль 2 Кадровый аудит</i>	10	4	6	тест
Итого		32	10	22	зачет

4.2. Трудоёмкость модулей и модульных единиц дисциплины

Таблица 3

Трудоёмкость модулей и модульных единиц дисциплины

Наименование модулей и модульных единиц дисциплины	Всего часов на модуль	Контактная работа		Внеаудиторная работа (СРС)
		Л	ЛПЗ	
<i>Модуль 1 Кадровый консалтинг как отрасль управленческого консуль-</i>	58	6	16	36

Наименование модулей и модульных единиц дисциплины	Всего часов на модуль	Контактная работа		Внеаудиторная работа (СРС)
		Л	ЛПЗ	
<i>тирования</i>				
Модуль 2 Кадровый аудит	50	4	6	40
ИТОГО	108	10	22	76

4.3. Содержание модулей дисциплины

Модуль 1 Кадровый консалтинг как отрасль управленческого консультирования

Тема 1. «Особенности консалтинга как бизнеса»

Экономическая основа бизнеса консалтинговых фирм. Понятие консалтинга и требования к бизнес-консультантам. Понятие кадрового консалтинга и его специфика.

Тема 2. «Основные принципы управления консалтинговой деятельностью»

Миссия консультанта. Определение продукции. Определение базовых клиентов. Новая продукция и исследования.

Тема 3. «Структурирование консалтинговых организаций»

Правовые формы консалтингового бизнеса. Организационные структуры менеджмента-консалтинга и их характеристика. Характеристика отдельных подразделений консалтинговой фирмы.

Тема 4. «Кадровый аутсорсинг»

Понятия и причины аутсорсинга. Кадровый аутсорсинг.

Тема 5. «Управление консалтинговыми проектами»

Подготовка к выполнению проекта. Основы консультирования.

Модуль 2 Кадровый аудит

Тема 6. «Кадровый аудит: сущность технологии осуществления»

Понятие «кадрового аудита». Задачи кадрового аудита. Параметры кадрового аудита. Типы аудита персонала.

Тема 7. «Аудит расчетов с персоналом по оплате труда»

Цели и задачи аудита учета труда и заработной платы. Планирование аудита. Оценка системы внутреннего контроля расчетов с персоналом по оплате труда.

Тема 8. «Принципы ведения аутсорсинга кадрового учета»

Причины и условия аутсорсинга кадрового учета. Восстановление кадрового учета. Аудит кадровых документов и соблюдение требований действующего трудового законодательства РФ.

Таблица 4

Содержание лекционного курса

№ п/п	№ модуля и модульной единицы дисциплины	№ и тема лекции	Вид ² контрольного мероприятия	Кол-во часов
1.	Модуль 1. Кадровый консалтинг как отрасль управленческого консультирования	Лекция № 1. «Особенности консалтинга как бизнеса»	зачет	6
		Лекция № 2. «Основные принципы управления консалтинговой деятельностью»	Опрос	1
			Опрос	1

² Вид мероприятия: тестирование, коллоквиум, зачет, экзамен, другое

№ п/п	№ модуля и модульной единицы дисциплины	№ и тема лекции	Вид ² контрольного мероприятия	Кол-во часов
		Лекция № 3. «Структурирование консалтинговых организаций»	Опрос	1
		Лекция № 4. «Кадровый аутсорсинг»	Опрос	1
		Лекция № 5. «Управление консалтинговыми проектами»	Опрос	2
2.	Модуль 2. Кадровый аудит		зачет	4
		Лекция № 6. «Кадровый аудит: сущность технологии осуществления»	Опрос	2
		Лекция № 7. «Аудит расчетов с персоналом по оплате труда»	Опрос	1
		Лекция № 8. «Принципы ведения аутсорсинга кадрового учета»	Опрос	1

4.4. Лабораторные/практические/семинарские занятия

Таблица 5

Содержание занятий и контрольных мероприятий

№ п/п	№ модуля и модульной единицы дисциплины	№ и название лабораторных/практических занятий с указанием контрольных мероприятий	Вид ³ контрольного мероприятия	Кол-во часов
		Модуль 1. Кадровый консалтинг как отрасль управленческого консультирования	зачет	16
		Занятие № 1. Современные тенденции развития менеджмент-консалтинга.		2
		Занятие № 2. Консалтинг как сфера деловой активности.		2
		Занятие № 3. Дизайн и проектирование организационной структуры управления консалтинговой фирмы	Тест	4
		Занятие № 4. «Кадровый аутсорсинг»		4
		Занятие № 5. Календарное планирование задания.		4
		Модуль 2. Кадровый аудит	зачет	6
		Занятие № 6. «Кадровый аудит: сущность технологии осуществления»	Тест	2
		Занятие № 7. «Аудит расчетов с		2

³ Вид мероприятия: защита, тестирование, коллоквиум, другое

№ п/п	№ модуля и модульной единицы дисциплины	№ и название лабораторных/практических занятий с указанием контрольных мероприятий	Вид ³ контрольного мероприятия	Кол-во часов
		персоналом по оплате труда»		
		Занятие № 8. «Принципы ведения аутсорсинга кадрового учета»		2

4.5. Самостоятельное изучение разделов дисциплины и виды самоподготовки к текущему контролю знаний

4.5.1. Перечень вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний

Таблица 6

Перечень вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний

№п/п	№ модуля и модульной единицы	Перечень рассматриваемых вопросов для самостоятельного изучения	Кол-во часов
Модуль 1.			36
		<i>Кадровый консалтинг как отрасль управленческого консультирования</i>	
		1. Особенности подбора и управления персоналом в консалтинге.	9
		2. Способы привлечения клиента в консалтинге	9
		3. Тимбилдинг	9
		4. Профессиональные стандарты кадрового консалтинга	9
Модуль 2			40
		<i>Кадровый аудит</i>	
		5. Кадровый контроллинг	20
		6. Оценка материальности (существенности) и аудиторский риск	20
ВСЕГО			76

5. Взаимосвязь видов учебных занятий

Таблица 8

Взаимосвязь компетенций с учебным материалом и контролем знаний студентов

Компетенции	Лекции	ЛПЗ	СРС	Другие виды	Вид контроля
<ul style="list-style-type: none"> знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирова- 	1-8	1-8	1-6		зачет

Компетенции	Лекции	ЛПЗ	СРС	Другие виды	Вид контроля
ния затрат на персонал (ПК-26);					
<ul style="list-style-type: none"> • владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала (ПК-19); 	1-8	1-8	1-6		зачет
<ul style="list-style-type: none"> • способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений (ПК-25); 	1-8	1-8	1-6		зачет

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Основная литература

- 1 Веснин В. Р. Управление персоналом [Электронный ресурс] : теория и практика : электронный учебник / В. Р. Веснин, 2010, КноРус. - 1 эл. опт. диск (CD-ROM) Управление персоналом организации: учебник [Текст] / Под ред. проф. А.Я. Кибанова. - М.: Инфра-М, 2010. - 693, с.
- 2 Дементьева, А. Г.. Управление персоналом : учебник по направлению "Менеджмент" / А. Г. Дементьева, М. И. Соколова, 2011, Магистр. - 286, [1] с.
- 3 Управление персоналом организации: учебник [Текст] / Под ред. проф. А.Я. Кибанова. - М.: Инфра-М, 2010. - 693, с.
- 4 Управление персоналом организации. Практикум: Учеб. пособие/Под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ИНФРА-М, 2007.—365 с. — (Высшее образование). Гайденоко П.П. Научная рациональность и философский разум. – М.: Прогресс – Традиция, 2003

6.2. Дополнительная литература

- 1 Варенов, А.В. Мотивация персонала: игра или работа. Что мы делаем на рабочем месте [Текст] / А.В. Воронов, С.Ю. Исаев. – СПб: Речь, 2009. – 160 с.
- 2 Управление персоналом: Учебник для вузов /Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. — 2-е изд., перераб. и доп. — М: ЮНИТИ, 2007. —560 с.

3 Трудовой кодекс РФ.-М.:ИНФРА-М,2005

6.3. *Методические указания, рекомендации и другие материалы к занятиям*
Курс moodle «Кадровый консалтинг и кадровый аудит»

6.4. *Программное обеспечение*

1. Microsoft Office SharePoint Designer 2007 Russian Academic OPEN. Академическая лицензия №44937729 от 15.12.2008
2. Справочная правовая система «Консультант+»
3. ГАРАНТ. Сайт позволяет ознакомиться с законодательством РФ (с комментариями), а также с новостями органов государственной власти РФ <http://www.garant.ru>; Учебная лицензия
4. Банк данных «Библиотека копий официальных публикаций правовых актов» <http://lib.ksrf.ru/>;
5. Moodle 3.5.6a (система дистанционного образования)

6.5. *Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"*

- 1) Электронная- библиотечная система «Лань» e.lanbook.com
- 2) Электронная библиотечная система «Юрайт» www.biblio-online.ru/
- 3) Электронная библиотечная система «AgriLib» <http://ebs.rgazu.ru/>
- 4) Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU elibrary.ru
- 5) Информационные справочные системы:
- 6) Справочно-правовая система КонсультантПлюс
- 7) Информационно – аналитическая система «Статистика».

Таблица 9

КАРТА ОБЕСПЕЧЕННОСТИ ЛИТЕРАТУРОЙ

Кафедра управления персоналом Направление подготовки 38.03.03. «Управление персоналом»Дисциплина кадровый консалтинг и кадровый аудитОбщая трудоемкость дисциплины : лекции 10 часов.; практические занятия 22 часов.; СРС 76 час.

Вид занятий	Наименование	Авторы	Издательство	Год издания	Вид издания		Место хранения		Необходимое количество экз.	Количество экз. в вузе
					Печ.	Электр.	Библ.	Каф.		
1	2	3	4	6	7	8	9	10	11	12
Лекция, практические занятия	Управление персоналом организации: учебник	А. Я. Кибанов и др	М.: Инфра-М	2010	+		+		20	100
Лекция, практические занятия	Управление персоналом : учебник по направлению "Менеджмент"	Дементьева, Алла Геннадиевна	-	2011	+		+		1	1
Лекция, практические занятия	Управление персоналом [Электронный ресурс]	Веснин В. Р.	КноРус. - 1 эл. опт. диск (CD-ROM)	2010					1	1

/Директор научной библиотеки Мал Председатель МК Басин Зав. кафедрой СФ

7. Критерии оценки знаний, умений, навыков и заявленных компетенций

Виды текущего контроля: (контрольная работа, опрос, тестирование).

Промежуточный контроль – (зачет).

Существующие задолженности студентом отрабатываются в соответствии с графиком ликвидации задолженностей (http://www.kgau.ru/new/news/news/2017/grafik_lz.pdf) в форме беседы, в виде написания конспектов по пропущенным темам занятий, самостоятельного изучения и беседы с преподавателем.

План-рейтинг по дисциплине «*Кадровый консалтинг и аудит*» для студентов направления 38.03.03 «Управление персоналом»

Дисциплинарный модуль	Текущая работа (ТК)	Промежуточный контроль (ПК)	Общее количество баллов
Модуль 1	Устный ответ 5-6		25-35
	Активность на занятиях 3-4	Тест 15-20	
	Доклад 2-5		
	Всего за ТК 10-15	Всего за ПК 15-20	
Модуль 2	Устный ответ 6-8		26-31
	Активность на занятиях 2-3	Тест 18-20	
	Всего за ТК 8-11	Всего за ПК 18-20	
Зачет			9-12

Ниже 60 баллов – не зачтено

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

- Аудитория, оснащенная проектором.
- Компьютерный класс, оснащенный интерактивной доской

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Имеются специализированные учебные аудитории для проведения компьютерных практикумов и самостоятельной работы, оснащенный современной компьютерной и офисной техникой, необходимым программным обеспечением, электронными учебными пособиями и законодательно-правовой поисковой системой, имеющий безлимитный выход в глобальную сеть; специализированную аудиторию для проведения практических занятий, практикумов и тренингов, проведения презентаций студенческих работ, оснащенную аудиовизуальной техникой.

10. Образовательные технологии

Рабочая программа предусматривает возможность обучения в рамках традиционной поточно-групповой системы обучения. При поточно-групповой системе обучения последовательность изучения учебно-образовательных модулей определяется его номером.

На кафедре внедрена кредитно-модульная система обучения. При введении кредитно-модульной системы обучения сформирован учебный план таким образом, чтобы он обеспечивал студентам возможность:

- изучения отдельных модулей в различные расширенные временные интервалы и различной последовательности
- выбора студентом преподавателя для освоения того или иного модуля;
- формирования студентом индивидуальных учебных планов.

Студенты перед началом изучения дисциплины должны быть ознакомлены с системами кредитных единиц и балльно-рейтинговой оценки.

При переходе студента в другой вуз полученные им кредиты и баллы по отдельным модулям зачитываются. Для этого студенту выдается справка о набранных кредитах и баллах, а при официальном запросе – программа освоенного модуля и копии оценочных листов по нему. Оценочные листы балльно-рейтингового контроля подписываются студентом и преподавателем с указанием даты его проведения.

Таблица 10

Название раздела дисциплины или отдельных тем	Вид занятия	Используемые образовательные технологии	Часы
Занятие № 1. Современные тенденции развития менеджмент-консалтинга.	ПЗ	Тест	2
Занятие № 3. Дизайн и проектирование организационной структуры управления консалтинговой фирмы	ПЗ	СИТУАЦИЯ	4
Занятие № 4. «Кадровый аутсорсинг»	ПЗ	СИТУАЦИЯ	4
Занятие № 5. Календарное планирование задания.	ПЗ	СИТУАЦИЯ	2
Занятие № 6. «Кадровый аудит: сущность технологии осуществления»	ПЗ	Тест	2
Итого			14

ПРОТОКОЛ ИЗМЕНЕНИЙ РПД

Дата	Раздел	Изменения	Комментарии

Программу разработали:

ФИО, ученая степень, ученое звание