

Автономная некоммерческая организация высшего образования  
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Рабочая программа дисциплины

**Кадровый консалтинг и аудит**

<i>Направление подготовки</i>	Управление персоналом
<i>Код</i>	38.03.03
<i>Направленность (профиль)</i>	Управление персоналом организации и государственной службы
<i>Квалификация выпускника</i>	бакалавр

Москва  
2022

**1. Перечень кодов компетенций, формируемых дисциплиной в процессе освоения образовательной программы**

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Профессиональные		ПК-4

**2. Компетенции и индикаторы их достижения**

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
ПК-4	Способен использовать знания научной организации и нормирования труда, проводить анализ работ и рабочих мест, эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	ПК-4.2 применяет на практике проведение анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности персонала ПК-4.4 применяет на практике кадровый консалтинг, использует основные методы оценки его эффективности, методы и основные этапы аудита персонала

**3. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине и критериев оценки результатов обучения по дисциплине**

3.1. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

Планируемые результаты обучения по дисциплине представлены дескрипторами (знания, умения, навыки)

Дескрипторы по дисциплине	Знать	Уметь	Владеть
Код	ПК-4		

компетенции			
	<p>знать научную организацию и нормирование труда, сущность, содержание, функции и этапы кадрового консалтинга, основные методы оценки эффективности кадрового консалтинга, методы и основные этапы аудита персонала, виды аудита персонала; современные законодательные, нормативные документы и методические материалы, регулирующие консалтинговую и аудиторскую деятельность</p>	<p>применять на практике кадровый консалтинг, реализовывать основные методы оценки эффективности кадрового консалтинга, методы и основные этапы аудита персонала, проводить анализ работ и анализ рабочих мест, оптимизацию норм обслуживания и численности, эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики</p>	<p>навыками реализации этапов кадрового консалтинга, основных методов оценки эффективности кадрового консалтинга, основных этапов аудита персонала, анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики ; инструментарием проведения кадрового консалтинга и аудита в области управления персоналом; методами планирования и бюджетирования текущей деятельности организации, касающейся управления персоналом; навыками оценки эффективности работы с персоналом; методами решения кадровых проблем</p>

			организации; методами оценки эффективности консалтинговой и аудиторской деятельности организации; методами анализа и оценки кадровой отчетности организации
--	--	--	---

#### 4. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Кадровый консалтинг и аудит» является дисциплиной части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана ОПОП. Дисциплина находится в логической и содержательно-методической взаимосвязи с такими дисциплинами, как: «Маркетинг персонала», «Управление карьерой», «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности», «Современные методы оценки персонала».

Изучение дисциплины позволит обучающимся реализовывать профессиональные компетенции в профессиональной деятельности.

В рамках освоения программы бакалавриата выпускники готовятся к решению задач профессиональной деятельности следующих типов: организационно-управленческий.

Профиль (направленность) программы установлена путем её ориентации на сферу профессиональной деятельности выпускников: Управление персоналом организации и государственной службы.

#### 5. Объем дисциплины

Виды учебной работы	Формы обучения
	Очная
<b>Общая трудоемкость:</b> зачетные единицы/часы	3/108
<b>Контактная работа:</b>	48
Занятия лекционного типа	16
Занятия семинарского типа	32
Промежуточная аттестация: зачет с оценкой	0,15
<b>Самостоятельная работа (СРС)</b>	59,85

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

##### 6.1. Распределение часов по разделам/темам и видам работы

##### 6.1.1. Очная форма обучения

№	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)	
		Контактная работа	

п/п								Самостоятельная работа
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекции	Иные учебные занятия	Практические занятия	Семинары	Лабораторные работы	Иные занятия	
1.	Предмет, содержание и задачи дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит». Нормативно-правовые основы.	2		2				10
2.	Эволюция развития кадрового консалтинга и его представление в современных условиях	2		4				10
3.	Сущность, содержание, функции и этапы кадрового консалтинга	2		4				10
4.	Основные методы оценки эффективности кадрового консалтинга	2		6				10
5.	Сущность аудита персонала, его основные элементы	2		6				6
6.	Методы и основные этапы аудита персонала Виды аудита персонала	3		4				6
7	Оценка эффективности аудита персонала и его влияние на развитие кадрового потенциала.	3		6				7,85

Итого	16	32			59,85
Промежуточная аттестация	0,15				

## 6.2. Программа дисциплины, структурированная по темам / разделам

### 6.2.1. Содержание лекционного курса

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование темы (раздела) дисциплины</i>	<i>Содержание лекционного занятия</i>
1.	Предмет, содержание и задачи дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит». Нормативно-правовые основы.	<p>Понятие кадрового консалтинга и аудита персонала. Предмет и объекты изучения, их актуальность и значимость в условиях рыночной экономики.</p> <p>Основные цели и задачи кадрового консалтинга и аудита. Современные подходы к их определению.</p> <p>Актуальность этого вида деятельности, его практический смысл, социальное и организационное значение.</p> <p>Основные источники информации, используемые при проведении аудита в социально-трудовой сфере: законы и инструкции; трудовые показатели</p>
2.	Эволюция развития кадрового консалтинга и его представление в современных условиях	<p>Основные источники развития организационного консультирования (школа групповой динамики К. Левина, социометрия Дж. Морено, практика лабораторного тренинга (Т-группы) В. Бенниса, исследования межгрупповых отношений М. Шерифа).</p> <p>Развитие рынка консалтинговых услуг. Зарубежный и отечественный опыт управленческого консультирования.</p> <p>Современные подходы к исследованию организационного развития: трансформационное и эволюционное направление (структурное и процессуальное). Специфика процесса консультирования в российских организациях.</p>
3.	Сущность, содержание, функции и этапы кадрового консалтинга	<p>Кадровый консалтинг как направление управленческого консультирования. Сущность и содержание кадрового консалтинга.</p> <p>Методологические подходы к кадровому консалтингу.</p> <p>Виды кадрового консалтинга.</p> <p>Отечественный и зарубежный рынок кадрового консалтинга</p>
4.	Основные методы оценки эффективности кадрового консалтинга	<p>Содержание и процедуры кадрового консалтинга.</p> <p>Оптимизация системы управления персоналом как основная цель кадрового консалтинга. Основные этапы оптимизации системы управления персоналом: предварительная диагностика состояния системы управления персоналом,</p>

		<p>реорганизация подсистем управления персоналом, внедрение и сопровождение.</p> <p>Оптимизация организационной и функциональной структуры системы управления персоналом.</p> <p>Оптимизация функций управления персоналом.</p> <p>Оптимизация технологий управления персоналом.</p> <p>Методы кадрового консалтинга: бенчмаркинг, кадровый мониторинг, кадровый контроллинг, технологии AssessmentCentre и др.</p> <p>Оформление результатов кадрового консалтинга.</p> <p>Оценка эффективности кадрового консалтинга.</p>
5.	Сущность аудита персонала, его основные элементы	<p>Персонал организации, его деятельность как объект аудита</p> <p>Сущность и основные элементы концепции аудита персонала. Цели и задачи аудита персонала.</p> <p>Методологические подходы к аудиту персонала организации</p> <p>Основные аспекты аудита в трудовой сфере: организационно-технологический, социально-психологический, экономический.</p>
6.	Методы и основные этапы аудита персонала Виды аудита персонала	<p>Цели и содержание этапов аудита. Основные этапы аудита: подготовительный, сбор информации, анализ и обработка информации, оценка эффективности аудиторской проверки.</p> <p>Виды аудита персонала. Методы аудита персонала.</p>
7.	Оценка эффективности аудита персонала и его влияние на развитие кадрового потенциала.	<p>Задачи и основные направления анализа трудовых показателей при проведении аудита персонала.</p> <p>Совершенствование системы управления персоналом организации на основе аудита персонала.</p> <p>Основные показатели аудита персонала в организации. Методика проведения аудита персонала. Стандарты.</p>

#### 6.2.2. Содержание практических занятий

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование темы (раздела) дисциплины</i>	<i>Содержание практического занятия</i>
1.	Предмет, содержание и задачи дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит». Нормативно-правовые основы.	<p>Понятие кадрового консалтинга и аудита персонала.</p> <p>Предмет и объекты изучения, их актуальность и значимость в условиях рыночной экономике.</p> <p>Основные цели и задачи кадрового консалтинга и аудита. Современные подходы к их определению. Актуальность этого вида деятельности, его практический смысл, социальное и организационное значение.</p> <p>Основные источники информации,</p>

		используемые при проведении аудита в социально-трудовой сфере: законы и инструкции; трудовые показатели
2.	Эволюция развития кадрового консалтинга и его представление в современных условиях	Основные источники развития организационного консультирования (школа групповой динамики К. Левина, социометрия Дж. Морено, практика лабораторного тренинга (Т-группы) В. Бенниса, исследования межгрупповых отношений М. Шерифа). Развитие рынка консалтинговых услуг. Зарубежный и отечественный опыт управленческого консультирования. Современные подходы к исследованию организационного развития: трансформационное и эволюционное направление (структурное и процессуальное). Специфика процесса консультирования в российских организациях
3.	Сущность, содержание, функции и этапы кадрового консалтинга	Кадровый консалтинг как направление управленческого консультирования. Сущность и содержание кадрового консалтинга. Методологические подходы к кадровому консалтингу. Виды кадрового консалтинга. Отечественный и зарубежный рынок кадрового консалтинга.
4.	Основные методы оценки эффективности кадрового консалтинга	Содержание и процедуры кадрового консалтинга. Оптимизация системы управления персоналом как основная цель кадрового консалтинга. Основные этапы оптимизации системы управления персоналом: предварительная диагностика состояния системы управления персоналом, реорганизация подсистем управления персоналом, внедрение и сопровождение. Оптимизация организационной и функциональной структуры системы управления персоналом. -Оптимизация функций управления персоналом. Оптимизация технологий управления персоналом. Методы кадрового консалтинга: бенчмаркинг, кадровый мониторинг, кадровый контроллинг, технологии AssessmentCentre и др. Оформление результатов кадрового консалтинга. Оценка эффективности кадрового



		консалтинга.
5.	Сущность аудита персонала, его основные элементы	Персонал организации, его деятельность как объект аудита Сущность и основные элементы концепции аудита персонала. Цели и задачи аудита персонала. Методологические подходы к аудиту персонала организации Основные аспекты аудита в трудовой сфере: организационно-технологический, социально-психологический, экономический.
6.	Методы и основные этапы аудита персонала Виды аудита персонала	Цели и содержание этапов аудита. Основные этапы аудита: подготовительный, сбор информации, анализ и обработка информации, оценка эффективности аудиторской проверки. Виды аудита персонала. Методы аудита персонала.
7.	Оценка эффективности аудита персонала и его влияние на развитие кадрового потенциала.	Задачи и основные направления анализа трудовых показателей при проведении аудита персонала. Совершенствование системы управления персоналом организации на основе аудита персонала. Основные показатели аудита персонала в организации. Методика проведения аудита персонала. Стандарты.

### 6.2.3. Содержание самостоятельной работы

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование темы (раздела) дисциплины</b>	<b>Содержание самостоятельной работы</b>
1.	Предмет, содержание и задачи дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит». Нормативно-правовые основы.	Основные источники информации, используемые при проведении аудита в социально-трудовой сфере: законы и инструкции; трудовые показатели.
2.	Эволюция развития кадрового консалтинга и его представление в современных условиях	Современные подходы к исследованию организационного развития: трансформационное и эволюционное направление (структурное и процессуальное). Специфика процесса консультирования в российских организациях.
3.	Сущность, содержание, функции и этапы кадрового консалтинга	Отечественный и зарубежный рынок кадрового консалтинга.
4.	Основные методы оценки эффективности кадрового консалтинга	Методы кадрового консалтинга: бенчмаркинг, кадровый мониторинг, кадровый контроллинг, технологии AssessmentCentre и др. Оформление результатов кадрового консалтинга. Оценка эффективности кадрового консалтинга

5.	Сущность аудита персонала, его основные элементы	Методологические подходы к аудиту персонала организации Основные аспекты аудита в трудовой сфере: организационно-технологический, социально-психологический, экономический.
6.	Методы и основные этапы аудита персонала Виды аудита персонала	Методы аудита персонала. Виды аудита персонала
7.	Оценка эффективности аудита персонала и его влияние на развитие кадрового потенциала.	Основные показатели аудита персонала в организации. Методика проведения аудита персонала. Стандарты.

### **7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)**

Предусмотрены следующие виды контроля качества освоения конкретной дисциплины:

- текущий контроль успеваемости
- промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине оформлен в **ПРИЛОЖЕНИИ** к РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины в процессе обучения.

#### *7.1 Паспорт фонда оценочных средств для проведения текущей аттестации по дисциплине (модулю)*

<b>№ п/п</b>	<b>Контролируемые разделы (темы)</b>	<b>Наименование оценочного средства</b>
1.	Предмет, содержание и задачи дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит». Нормативно-правовые основы.	Опрос, тестирование.
2.	Эволюция развития кадрового консалтинга и его представление в современных условиях	Опрос, тестирование, проблемно-аналитическое задание
3.	Сущность, содержание, функции и этапы кадрового консалтинга	Опрос, деловая игра, проблемно-аналитическое задание
4.	Основные методы оценки эффективности кадрового	Опрос, творческий проект, тестирование, проблемно-аналитическое задание

	консалтинга	
5.	Сущность аудита персонала, его основные элементы	Опрос, творческий проект, проблемно-аналитическое задание
6.	Методы и основные этапы аудита персонала Виды аудита персонала	Опрос, творческий проект, проблемно-аналитическое задание
7.	Оценка эффективности аудита персонала и его влияние на развитие кадрового потенциала	Опрос, тестирование

*7.2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в процессе текущего контроля*

### **Типовые вопросы**

1. Понятие кадрового консалтинга и аудита персонала.
2. Предмет и объекты изучения дисциплины, их актуальность и значимость в условиях рыночной экономики.
3. Основные цели и задачи кадрового консалтинга и аудита.
4. Современные подходы к определению кадрового консалтинга.
5. Актуальность этого вида деятельности, его практический смысл, социальное и организационное значение.
6. Основные источники информации, используемые при проведении аудита в социально-трудовой сфере: законы и инструкции; трудовые показатели.
7. Нормативно-правовое обеспечение в области кадрового консалтинга и аудита.
8. Основные источники развития организационного консультирования (школа групповой динамики К. Левина).
9. Развитие социометрии Дж. Морено.
10. Практика лабораторного тренинга (Т-группы) В. Бенниса.
11. Исследования межгрупповых отношений М. Шерифа).
12. Развитие рынка консалтинговых услуг. Зарубежный и отечественный опыт управленческого консультирования.
13. Современные подходы к исследованию организационного развития: трансформационное и эволюционное направление (структурное и процессуальное).
14. Специфика процесса консультирования в российских организациях, в.т.ч. в государственных службах.
15. Кадровый консалтинг как направление управленческого консультирования. Сущность и содержание кадрового консалтинга.
16. Методологические подходы к кадровому консалтингу.
17. Виды кадрового консалтинга.
18. Отечественный и зарубежный рынок кадрового консалтинга.
19. Персонал организации, его деятельность, как объект аудита.
20. Сущность и основные элементы концепции аудита персонала.
21. Цели и задачи аудита персонала.
22. Методологические подходы к аудиту персонала организации
23. Основные аспекты аудита в трудовой сфере: организационно-технологический, социально-психологический, экономический.

24. Содержание и процедуры кадрового консалтинга.
25. Оптимизация системы управления персоналом как основная цель кадрового консалтинга. Основные этапы оптимизации системы управления персоналом: предварительная диагностика состояния системы управления персоналом, реорганизация подсистем управления персоналом, внедрение и сопровождение.
26. Оптимизация организационной и функциональной структуры системы управления персоналом.
27. Оптимизация функций управления персоналом.
28. Оптимизация технологий управления персоналом.
29. Методы кадрового консалтинга: бенчмаркинг, кадровый мониторинг, кадровый контроллинг, технологии Assessment Centre и др.
30. Оформление результатов кадрового консалтинга. Оценка эффективности кадрового консалтинга.
31. Цели и содержание этапов аудита.
32. Основные этапы аудита: подготовительный, сбор информации, анализ и обработка информации, оценка эффективности аудиторской проверки.
33. Виды аудита персонала.
34. Методы аудита персонала.
35. Направления аудита персонала. Аудит рабочих мест: аудит производительности, аудит укомплектованности, аудит развития персонала, стратегический аудит.
36. Аудит найма.
37. Аудит увольнений.
38. Аудит вознаграждений.
39. Аудит условий и безопасности труда.
40. Аудит работы служб управления персоналом.
41. Государственная служба как объект кадровой политики
42. Методы и алгоритмы проведения внутреннего кадрового аудита в государственном органе.
43. Порядок оформления результатов проведения внутреннего кадрового аудита в государственной службе.

### Типовые проблемно-аналитические задания

#### Задание 1

Изучить, написать краткие характеристики и привести примеры ситуаций по видам кадрового консалтинга.

Таблица 1

Характеристика видов кадрового консалтинга.

№ п/п	Вид кадрового консалтинга	Краткая характеристика, пример ситуации	Примечания, пример организации, ссылки

#### Задание 2

Выписать основные нормативно-правовые акты и статьи, связанные с обеспечением безопасности труда и здоровья персонала организации, оформить результаты в виде таблицы.

Таблица 2

Характеристика основных статей базовых нормативно-правовых актов, изменений за последние 3 года гг., влияющие на процедуру кадрового консалтинга и аудита организации.

№ п/п	Нормативно-правовой акт	Краткая характеристика, статья	Примечания, даты

### *Задание 3*

Описать основные условия коллективного договора и трудового контракта организации для сотрудников

### *Задание 4*

Составьте словарь основных понятий деловой коммуникации. Консультационные услуги (консалтинг), кадровый консалтинг, аутсорсинг, аутстаффинг, тимбилдинг, кадровый аутсорсинг, аудит персонала, кадровый контроллинг.

### *Задание 5*

Выберите из предложенного перечня основные принципы реинжиниринга бизнес-процессов как метода анализа и решения проблем в управленческом консалтинге: а) несколько рабочих процедур объединяются в одну, т.е. происходит горизонтальное сжатие процесса (по имеющимся оценкам, горизонтальное сжатие ускоряет выполнение процесса примерно в 10 раз); б) исполнители принимают самостоятельные решения, т.е. осуществляется не только горизонтальное, но и вертикальное сжатие процессов (наделение сотрудников большими полномочиями и увеличение роли каждого из них приводят к значительному повышению их отдачи); в) шаги процесса выполняются в естественном порядке; г) процессы имеют различные варианты исполнения (тот или иной вариант выбирается в зависимости от конкретной ситуации, состояния и т.д.); д) работа выполняется в том месте (подразделении, отделе), где это целесообразно (устраняется излишняя интеграция, что приводит к повышению эффективности процесса в целом); е) уменьшается количество проверок и управляющих воздействий; ж) минимизируется количество согласований путем сокращения внешних точек контакта; з) единая точка контакта обеспечивается уполномоченным менеджером (в тех случаях, когда шаги процесса либо сложны, либо распределены таким образом, что их не удастся объединить силами небольшой команды). и) снижение издержек (обычно является основной задачей); к) увеличение объемов производства продукции при одновременном снижении удельных издержек; л) улучшение качества и сервиса, ориентированное главным образом на повышение уровня обслуживания клиентов и увеличение доходов, которые получают потребители; м) выбор объекта реконструкции и инвестиций по методу эталонной практики; н) решение об аутсорсинге, т.е. о необходимости передачи части производственных или административных функций компании на контрактной основе сторонней организации; о) проведение реорганизации компании.

### Задание 6

На примере конкретной организации провести аудит в трех основных аспектах:

- организационно-технологическом (провести анализ данных, относящихся к программам развития трудовых ресурсов, в том числе показателей текучести кадров, жалоб, прогулов, невыходов на работу, производственного травматизма, отношения персонала к работе и степени удовлетворенности трудом
- социально-психологическом. Оценить социально-трудовые отношения на предприятии, основные факторы трудовой мотивации и резервы совершенствования деятельности фирмы с субъективных позиций, используя метод экспертной многокритериальной оценки, отзывы об организации, данные и рейтинги в интернет-ресурсах.)
- экономическом. Оценить уровень конкурентоспособности предприятия в трудовой сфере (сравнить экономические и социальные показатели деятельности предприятия с законодательно установленными нормами и нормативами или со средними и лучшими в отрасли показателями на аналогичных предприятиях);
- оценить эффективность функционирования служб управления трудовыми ресурсами, выявить их роль в повышении конкурентоспособности предприятия;
- оценить экономическую эффективность самого аудита, сравнение затрат на проведение аудиторской проверки с ее результатами).

### Типовые тесты

1. Управленческое консультирование предполагает:

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

2. К консалтингу следует относиться:

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

3. Могут ли консультанты или другие сотрудники консультационной компании приобретать акции компаний, которые являлись их клиентами?

- а) да;
- б) нет;
- в) возможно;
- г) иногда.

4. Под «смежными» по отношению к услугам по кадровому консультированию понимают услуги:

- а) предоставляемые фирмами-конкурентами, отличные от услуг данной консультационной компании;
- б) граница между которыми и услугами по управленческому консультированию размыта и нельзя точно установить, относятся эти услуги к управленческим или нет;
- в) по сопровождению деятельности компании-клиента после оказания услуг по управленческому консультированию;

г) оказываемые перед началом реализации консультационного проекта.

5. Консультационные услуги оказываются в следующих формах:

- а) разовые консультации, отчеты, обзоры;
- б) отчеты, репрезентации, проекты;
- в) справки, проекты, программы;
- г) разовые консультации, проекты, обзоры.

6. Предметом консультирования являются:

- а) Экономика.
- б) Управление.
- в) Экономика и управление.
- г) Методы внедрения экономических и управленческих знаний в практику хозяйственных структур.

7. Внешние консультанты – это:

- а) Независимые консультационные фирмы или индивидуальные консультанты, оказывающие услуги клиентам на основе соответствующего договора.
- б) Специалисты по экономике и управлению, занятые в штате той или иной организации.
- в) Ни один из ответов не является верным.

8. Что представляют собой экспертное, процессное и обучающее консультирование?

- а) Предмет консультирования.
- б) Цель консультирования.
- в) Виды консультирования.

9. Основным недостатком внутреннего консультирования является:

- а) Консультанты не имеют опыта работы в других организациях.
- б) Наличие слишком большого объема информации о внутренних процессах организации.
- в) Подчинение внутренних консультантов внешним.

10. К методам обеспечения взаимодействия с клиентом во время процессного консультирования относятся:

- а) Организационная диагностика.
- б) Организационная культура.
- в) Организационные интервенции.

11. К методам обучающего консультирования относятся

- а) Метод SWOT-анализа.
- б) Проведение деловых имитационных игр, тренингов, ситуационных кейсов для сотрудников компании-клиента.
- в) Рекламная кампания по распространению учебной литературы по менеджменту, экономике и маркетингу среди сотрудников компании- клиента.

12. Обучающее консультирование предполагает:

- а) Обучение сотрудников компании-клиента новым методам работы в изменившихся условиях функционирования организации.

- б) Обучение сотрудников компании-клиента методам консультирования, ознакомление их с основными методиками работы с себе подобными.
- в) Написание консультантом серии учебных пособий на примере компании-клиента.

### 13. Консалтинг

А) совет, рекомендация, анализ, оценка, прогноз, справка и т.п. в предметной области интересов (проблем) клиента.

Б) вид интеллектуальной деятельности, основная задача которого заключается в анализе, обосновании перспектив развития и использования научно-технических и организационно-экономических инноваций с учетом предметной области и проблем клиента

В) ограниченный во времени целенаправленный комплекс мероприятий, предпринимаемый консультантом на установленных договором условиях, для разрешения проблем клиента.

Г) решение совокупности проблем, связанных с организацией управления сложными системами в различных сферах деятельности

### 14. На какой стадии консультационного проекта осуществляется диагностика?

А предконтрактная

Б контрактная

В послеконтрактная

Г на предконтрактной и контрактной

### 15. Компании привлекают консультантов по управлению для:

а) уменьшения или ликвидации неопределенности на разных стадиях процесса подготовки принятия и реализации управленческих решений;

б) повышения квалификации персонала компании;

в) проведения налоговой проверки;

г) проведения аудиторской проверки.

### 16. Этические стандарты консультирования:

а) регламентированы этическими установками кодексов профессионального поведения консультантов;

б) определяются только внутренним воспитанием, нормами поведения, этикой консультанта;

в) не существуют никаких;

г) определяются зарубежными консалтинговыми ассоциациями.

### 17. Управленческое консультирование связано со следующими видами профессиональных услуг:

а) торговля, рекрутмент, логистика;

б) юридические услуги, аудит, инжиниринг;

в) обеспечение информационными технологиями, издательское дело, реклама;

г) инжиниринг, бенчмаркинг, аутсорсинг.

### 18. «Смежными» услугами по отношению к услугам по управленческому консультированию являются:

а) юридические услуги, рекрутментские услуги, аудиторские услуги;

б) юридические услуги, рекламные услуги, налоговые услуги;

в) транспортные услуги, рекрутментские услуги, рг- услуги;



г) туристические услуги, финансовые услуги, банковские услуги.

19. Аудит персонала это:

- а) вид профессиональной деятельности, по независимой оценке, операций организации
- б) система консультационной поддержки, аналитической оценки и независимой экспертизы кадрового потенциала организации
- в) предпринимательская деятельность по осуществлению независимых вневедомственных проверок бухгалтерской (финансовой) отчетности, платежно- расчетной документации, налоговых деклараций и требований экономических субъектов
- г) диагностический инструмент, обслуживающий информационные потребности процесса совершенствования управления организацией.

20. Объектом аудита персонала является:

- а) система персонал (труд) организации
- б) состояние бухгалтерской (финансовой) отчетности
- в) различные стороны производственной деятельности трудового коллектива
- г) налоговые декларации
- д) принципы и методы управления персоналом в организации

21. Предметом аудита персонала является:

- а) эффективность системы формирования, использования и развития трудового потенциала организации
- б) система персонал (труд) организации
- в) методы управления персоналом организации
- г) эффективность системы управления персоналом д) Финансово-хозяйственная деятельность

22. К основным направлениям проведения аудита персонала относятся:

- а) информационные потребности процесса совершенствования управления организацией
- б) диагностика кадровых процессов и процедур управления, оценка их эффективности
- в) оптимизация затрат на управление персоналом
- г) строение организации (ее структура) соотношение и соподчиненность основных элементов, степень жесткости/гибкости организационной конфигурации
- д) оценка кадрового потенциала организации, качественных и количественных характеристик персонала

23. По функции управления персоналом «Формирование кадровой политики организации» содержанием аудита является:

- а) оценка наличных ресурсов, целей и перспектив развития организации б) анализ уровня занятости персонала
- в) оценка текущего состояния кадровой политики, степени ее согласования с целями организации, стратегией ее развития
- г) анализ используемых форм деловой оценки персонала, периодичности ее проведения
- д) оценка степени связи кадровой политики со спецификой организации и внешними условиями

24. По функции управления персоналом «Планирование персонала» содержанием аудита является:

- а) анализ обеспечения стабильности состава работников
- б) оценка используемых методов найма персонала, источников и путей покрытия потребностей в персонале
- в) выявление и диагностика проблем, возникающих в период адаптации
- г) анализ штатного расписания
- д) анализ изменений кадрового потенциала

25. По функции управления персоналом «Использование персонала» содержанием аудита является:

- а) анализ обеспечения стабильности состава работников
- б) анализ и проектирование управленческой деятельности в организации
- в) изучение занятости женщин, лиц пожилого возраста и других уязвимых слоев населения
- г) анализ условий труда, техники безопасности и охраны труда
- д) анализ используемых форм и систем стимулирования, их связи с мотивацией персонала

#### **Темы творческих проектов (эссе)**

1. Взаимосвязь кадрового консалтинга и аудита: их роль для эффективности работы персонала предприятия
2. Организация работы кадровых консультантов на предприятии
3. Кадровая отчетность предприятия как информационная база кадрового консалтинга
4. Возможности привлечения кадровых консультантов на предприятии
5. Управление стоимостью кадровых услуг на предприятии
6. Бюджетирование затрат на кадровый консалтинг организации
7. Характеристика опыта развитие консалтинга в России и за рубежом.
8. Сравнительный анализ международной и российской классификации консультационных услуг.
9. Становление и развитие управленческого консалтинга в РФ
10. Взаимосвязь кадрового консалтинга и аудита: их роль для эффективности работы персонала предприятия
11. Управление стоимостью аудита на предприятия
12. Характеристика опыта развитие аудит в России и за рубежом
13. Становление и развитие аудита в РФ
14. Лицензирование аудиторской деятельности.

#### *7.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности*

Все задания, используемые для текущего контроля формирования компетенций условно можно разделить на две группы:

1. задания, которые в силу своих особенностей могут быть реализованы только в процессе обучения на занятиях (например, дискуссия, круглый стол, диспут, мини-конференция);

2. задания, которые дополняют теоретические вопросы (практические задания, проблемно-аналитические задания, тест).

Выполнение всех заданий является необходимым для формирования и контроля знаний, умений и навыков. Поэтому, в случае невыполнения заданий в процессе обучения, их необходимо «отработать» до зачета (экзамена). Вид заданий, которые необходимо выполнить для ликвидации «задолженности» определяется в индивидуальном порядке, с учетом причин невыполнения.

### **1) Требование к теоретическому устному ответу**

Оценка знаний предполагает дифференцированный подход к студенту, учет его индивидуальных способностей, степень усвоения и систематизации основных понятий и категорий по дисциплине. Кроме того, оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение использовать в ответе практический материал. Оценивается культура речи, владение навыками ораторского искусства.

*Критерии оценивания:* последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала, использование профессиональных терминов, культура речи, навыки ораторского искусства. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда материал излагается исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно, при этом раскрываются не только основные понятия, но и анализируются точки зрения различных авторов. Обучающийся не затрудняется с ответом, соблюдает культуру речи.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает практическую базу, но при ответе на вопрос допускает несущественные погрешности.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

### **2) Творческие задания**

*Эссе* – это небольшая по объему письменная работа, сочетающая свободные, субъективные рассуждения по определенной теме с элементами научного анализа. Текст должен быть легко читаем, но необходимо избегать нарочито разговорного стиля, сленга, шаблонных фраз. Объем эссе составляет примерно 2 – 2,5 стр. 12 шрифтом с одинарным интервалом (без учета титульного листа).

*Критерии оценивания* - оценка учитывает соблюдение жанровой специфики эссе, наличие логической структуры построения текста, наличие авторской позиции, ее научность и связь с современным пониманием вопроса, адекватность аргументов, стиль изложения, оформление работы. Следует помнить, что прямое заимствование (без оформления цитат) текста из Интернета или электронной библиотеки недопустимо.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; адекватность аргументов при обосновании личной позиции, стиль изложения.

Оценка «хорошо» ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); но не прослеживается наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; не достаточно аргументов при обосновании личной позиции

Оценка «удовлетворительно» ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение). Но не прослеживаются четкие выводы, нарушается стиль изложения

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если не выполнены никакие требования

### **3) Требование к решению ситуационной, проблемной задачи (кейс-измерители)**

Студент должен уметь выделить основные положения из текста задачи, которые требуют анализа и служат условиями решения. Исходя из поставленного вопроса в задаче, попытаться максимально точно определить проблему и соответственно решить ее.

Задачи должны решаться студентами письменно. При решении задач также важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих и, кончая частными.

*Критерии оценивания* – оценка учитывает методы и средства, использованные при решении ситуационной, проблемной задачи.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда обучающийся выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся в целом выполнил все требования, но не совсем четко определяется опора на теоретические положения, изложенные в научной литературе по данному вопросу.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не выполнил все требования.

### **4) Интерактивные задания**

Механизм проведения диспут-игры (ролевой (деловой) игры).

Необходимо разбиться на несколько команд, которые должны поочередно высказать свое мнение по каждому из заданных вопросов. Мнение высказывающейся команды засчитывается, если противоположная команда не опровергнет его контраргументами. Команда, чье мнение засчитано как верное (не получило убедительных контраргументов от противоположных команд), получает один балл. Команда, опровергнувшая мнение противоположной команды своими контраргументами, также получает один балл. Побеждает команда, получившая максимальное количество баллов.

Ролевая игра, как правило, имеет фабулу (ситуацию, казус), распределяются роли, подготовка осуществляется за 2-3 недели до проведения игры.

*Критерии оценивания* – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение

терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка «*отлично*» ставится в случае, выполнения всех критериев.

Оценка «*хорошо*» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «*удовлетворительно*» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «*неудовлетворительно*» ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

### **5) Комплексное проблемно-аналитическое задание**

Задание носит проблемно-аналитический характер и выполняется в три этапа. На первом из них необходимо ознакомиться со специальной литературой.

Целесообразно также повторить учебные материалы лекций и семинарских занятий по темам, в рамках которых предлагается выполнение данного задания.

На втором этапе выполнения работы необходимо сформулировать проблему и изложить авторскую версию ее решения, на основе полученной на первом этапе информации.

Третий этап работы заключается в формулировке собственной точки зрения по проблеме. Результат третьего этапа оформляется в виде аналитической записки (объем: 2-2,5 стр.; 14 шрифт, 1,5 интервал).

*Критерий оценивания* - оценка учитывает: понимание проблемы, уровень раскрытия поставленной проблемы в плоскости теории изучаемой дисциплины, умение формулировать и аргументировано представлять собственную точку зрения, выполнение всех этапов работы.

Оценка «*отлично*» ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «*хорошо*» ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «*удовлетворительно*» ставится, если обучающийся, демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены

Оценка «*неудовлетворительно*» ставится, если обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

### **6) Исследовательский проект**

*Исследовательский проект* – проект, структура которого приближена к формату научного исследования и содержит доказательство актуальности избранной темы, определение научной проблемы, предмета и объекта исследования, целей и задач, методов, источников, историографии, обобщение результатов, выводы.

Результаты выполнения исследовательского проекта оформляется в виде реферата (объем: 12-15 страниц.; 14 шрифт, 1,5 интервал).

*Критерии оценивания* - поскольку структура исследовательского проекта максимально приближена к формату научного исследования, то при выставлении

учитывается доказательство актуальности темы исследования, определение научной проблемы, объекта и предмета исследования, целей и задач, источников, методов исследования, выдвижение гипотезы, обобщение результатов и формулирование выводов, обозначение перспектив дальнейшего исследования.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся, демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

### **7) Информационный проект (презентация)**

*Информационный проект* – проект, направленный на стимулирование учебно-познавательной деятельности студента с выраженной эвристической направленностью (поиск, отбор и систематизация информации об объекте, оформление ее для презентации). Итоговым продуктом проекта может быть письменный реферат, электронный реферат с иллюстрациями, слайд-шоу, мини-фильм, презентация и т.д.

Информационный проект отличается от исследовательского проекта, поскольку представляет собой такую форму учебно-познавательной деятельности, которая отличается ярко выраженной эвристической направленностью.

*Критерии оценивания* - при выставлении оценки учитывается самостоятельный поиск, отбор и систематизация информации, раскрытие вопроса (проблемы), ознакомление студенческой аудитории с этой информацией (представление информации), ее анализ и обобщение, оформление, полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда обучающийся полностью раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 5 профессиональных терминов, широко использует информационные технологии, ошибки в информации отсутствуют, дает полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 2 профессиональных терминов, достаточно использует информационные технологии, допускает не более 2 ошибок в изложении материала, дает полные или частично полные ответы на вопросы аудитории.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся, раскрывает вопрос (проблему) не полностью, представляет информацию не систематизировано и не совсем последовательно, использует 1-2 профессиональных термина, использует информационные технологии, допускает 3-4 ошибки в изложении материала, отвечает только на элементарные вопросы аудитории без пояснений.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если вопрос не раскрыт, представленная информация логически не связана, не используются профессиональные термины, допускает более 4 ошибок в изложении материала, не отвечает на вопросы аудитории.

### **8) Дискуссионные процедуры**

*Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты, мини-конференции* являются средствами, позволяющими включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса,

проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Задание дается заранее, определяется круг вопросов для обсуждения, группы участников этого обсуждения.

Дискуссионные процедуры могут быть использованы для того, чтобы студенты:

– лучше поняли усвояемый материал на фоне разнообразных позиций и мнений, не обязательно достигая общего мнения;

– смогли постичь смысл изучаемого материала, который иногда чувствуют интуитивно, но не могут высказать вербально, четко и ясно, или конструировать новый смысл, новую позицию;

– смогли согласовать свою позицию или действия относительно обсуждаемой проблемы.

*Критерии оценивания* – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда все требования выполнены в полном объеме.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

## **9) Тестирование**

Является одним из средств контроля знаний обучающихся по дисциплине.

*Критерии оценивания* – правильный ответ на вопрос

Оценка «отлично» ставится в случае, если правильно выполнено 90-100% заданий

Оценка «хорошо» ставится, если правильно выполнено 70-89% заданий

Оценка «удовлетворительно» ставится в случае, если правильно выполнено 50-69% заданий

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если правильно выполнено менее 50% заданий

## **10) Требование к письменному опросу (контрольной работе)**

Оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение изложить письменно.

*Критерии оценивания:* последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда соблюдены все критерии.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает практическую базу, но допускает несущественные погрешности.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

## **8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)**

### *8.1 Основная литература:*

1. Кургаева, Ж. Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебно-методическое пособие / Ж. Ю. Кургаева. — Казань : Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2017. — 96 с. — ISBN 978-5-7882-2161-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/79298.html>
2. Борисенко, В. П. Методология аудита стратегических систем управления : монография / В. П. Борисенко. — Москва : Московский гуманитарный университет, 2015. — 252 с. — ISBN 978-5-906882-04-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/50657.html> — Режим доступа: для авторизир. пользователей

### *8.2 Дополнительная литература:*

1. Янкович, Ш. А. Делопроизводство в кадровой службе : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности 062100 «Управление персоналом» / Ш. А. Янкович. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 160 с. — ISBN 5-238-01076-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81624.html>
2. Управление персоналом: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом» / П. Э. Шлендер, В. В. Лукашевич, В. Д. Мостова [и др.] ; под редакцией П. Э. Шлендер. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 319 с. — ISBN 5-238-00909-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/71073.html>

### *8.3. Перечень периодических изданий:*

1. [Вестник Московского университета. Серия 21. Управление.](#) ISSN: 2073-2643
2. [Вестник Российского нового университета. Экономика и управление.](#) ISSN: 1998-4618
3. [Государственное и муниципальное управление. Ученые записки.](#) ISSN: 2079-1690

## **9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"**



*(далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины (модуля)*

[www.iprbookshop.ru](http://www.iprbookshop.ru) - электронно-библиотечная система;  
[http:// www.rg.ru](http://www.rg.ru) - официальный сайт «Российской газеты»;  
[www.elibraru.ru](http://www.elibraru.ru) – бесплатная электронная Интернет библиотека.  
<http://www.garant.ru/> - информационно-правовой портал «Гарант»  
<http://www.consultant.ru/> информационно-правовой портал «Консультант-Плюс».  
<http://www.top-personal.ru> - Деловой журнал «Управление персоналом»  
<http://firstedu.ru/zhurnaly/trudovoe-pravo> Журнал «Трудовое право»  
<http://panor.ru/magazines/kadrovik.html> Журнал «Кадровик»  
<https://www.kdelo.ru> Журнал «Кадровое дело»  
[http:// www.nalog.ru](http://www.nalog.ru) Федеральная налоговая служба РФ.  
[http:// www.gks.ru](http://www.gks.ru) Федеральная служба государственной статистики РФ/

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

Успешное освоение данного курса базируется на рациональном сочетании нескольких видов учебной деятельности – лекций, практических занятий, самостоятельной работы. При этом самостоятельную работу следует рассматривать одним из главных звеньев полноценного высшего образования, на которую отводится значительная часть учебного времени.

Самостоятельная работа студентов складывается из следующих составляющих:

1. работа с основной и дополнительной литературой, с материалами интернета и конспектами лекций;
2. внеаудиторная подготовка к контрольным работам, выполнение докладов, рефератов и курсовых работ;
3. выполнение самостоятельных практических работ;
4. подготовка к экзаменам (зачетам) непосредственно перед ними.

Для правильной организации работы необходимо учитывать порядок изучения разделов курса, находящихся в строгой логической последовательности. Поэтому хорошее усвоение одной части дисциплины является предпосылкой для успешного перехода к следующей. Задания, проблемные вопросы, предложенные для изучения дисциплины, в том числе и для самостоятельного выполнения, носят междисциплинарный характер и базируются, прежде всего, на причинно-следственных связях между компонентами окружающего нас мира. В течение семестра, необходимо подготовить рефераты (проекты) с использованием рекомендуемой основной и дополнительной литературы и сдать рефераты для проверки преподавателю. Важным составляющим в изучении данного курса является решение ситуационных задач и работа над проблемно-аналитическими заданиями, что предполагает знание соответствующей научной терминологии и т.д.

Для лучшего запоминания материала целесообразно использовать индивидуальные особенности и разные виды памяти: зрительную, слуховую, ассоциативную. Успешному запоминанию также способствует приведение ярких свидетельств и наглядных примеров. Учебный материал должен постоянно повторяться и закрепляться.

При выполнении докладов, творческих, информационных, исследовательских проектов особое внимание следует обращать на подбор источников информации и методику работы с ними.

Для успешной сдачи экзамена (зачета) рекомендуется соблюдать следующие правила:

- Подготовка к экзамену (зачету) должна проводиться систематически, в течение всего семестра.

- Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц до экзамена.
- Время непосредственно перед экзаменом (зачетом) лучше использовать таким образом, чтобы оставить последний день свободным для повторения курса в целом, для систематизации материала и доработки отдельных вопросов.

На экзамене высокую оценку получают студенты, использующие данные, полученные в процессе выполнения самостоятельных работ, а также использующие собственные выводы на основе изученного материала.

Учитывая значительный объем теоретического материала, студентам рекомендуется регулярное посещение и подробное конспектирование лекций.

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

1. Терминальный сервер, предоставляющий к нему доступ клиентам на базе Windows Server 2016
2. Семейство ОС Microsoft Windows
3. Libre Office свободно распространяемый офисный пакет с открытым исходным кодом
4. Информационно-справочная система: Система КонсультантПлюс (Информационный комплекс)
5. Информационно-правовое обеспечение Гарант: Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ» (ЭПС «Система ГАРАНТ»)
6. Антивирусная система NOD 32
7. Adobe Reader. Лицензия проприетарная свободно-распространяемая.

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

12.1 Учебная аудитория для проведения учебных занятий, предусмотренных программой бакалавриата, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения.

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели (стол, стул) на 34 посадочных места; доска (маркерная) - 1 шт., комплект мебели для преподавателя – 1 шт.

Технические средства обучения:

Проектор, колонки, веб-камера, экран, компьютер в сборе - 1 шт.

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства: Windows 10, Zoom, КонсультантПлюс, Система ГАРАНТ, Антивирус NOD32.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения: Adobe Acrobat Reader DC, Google Chrome, LibreOffice, Skype.

Подключение к сети «Интернет» и обеспечение доступа в электронную информационно-образовательную среду ММУ.

12.2 Помещение для самостоятельной работы обучающихся.

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели на 30 посадочных мест; доска (маркерная) - 1 шт., комплект мебели для преподавателя – 1 шт.

Технические средства обучения:

Проектор, колонки, экран, компьютер в сборе для преподавателя - 1 шт., компьютер в сборе для обучающихся - 30 шт.

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства: Windows 10, Microsoft Office 2016, Zoom, КонсультантПлюс, Система ГАРАНТ, Антивирус NOD32, 1С:Предприятие 8 (Зарплата и управление персоналом; Зарплата и кадры государственного учреждения).

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения: Adobe Acrobat Reader DC, Google Chrome, LibreOffice, Skype, Gimp, Paint.net, AnyLogic, Inkscape.

Помещение для самостоятельной работы обучающихся оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ММУ.

### ***13. Образовательные технологии, используемые при освоении дисциплины***

Для освоения дисциплины используются как традиционные формы занятий – лекции (типы лекций – установочная, вводная, текущая, заключительная, обзорная; виды лекций – проблемная, визуальная, лекция конференция, лекция консультация); и семинарские (практические) занятия, так и активные и интерактивные формы занятий - деловые и ролевые игры, решение ситуационных задач и разбор конкретных ситуаций.

На учебных занятиях используются технические средства обучения мультимедийной аудитории: компьютер, монитор, колонки, настенный экран, проектор, микрофон, пакет программ Microsoft Office для демонстрации презентаций и медиафайлов, видеопроектор для демонстрации слайдов, видеосюжетов и др. Тестирование обучаемых может осуществляться с использованием компьютерного оборудования университета.

#### **13.1. В освоении учебной дисциплины используются следующие традиционные образовательные технологии:**

- чтение проблемно-информационных лекций с использованием доски и видеоматериалов;
- практические занятия для обсуждения, дискуссий и обмена мнениями;
- контрольные опросы;
- консультации;
- самостоятельная работа студентов с учебной литературой и первоисточниками;
- подготовка и обсуждение рефератов (проектов), презентаций (научно-исследовательская работа);
- тестирование по основным темам дисциплины.

#### **13.2. Активные и интерактивные методы и формы обучения**

Из перечня видов: (*«мозговой штурм», анализ НПА, анализ проблемных ситуаций, анализ конкретных ситуаций, инциденты, имитация коллективной профессиональной деятельности, разыгрывание ролей, творческая работа, связанная с освоением дисциплины, ролевая игра, круглый стол, диспут, беседа, дискуссия, мини-конференция и др.*) используются следующие:

- диспут
- анализ проблемных, творческих заданий, ситуационных задач
- ролевая игра;
- круглый стол;
- мини-конференция
- дискуссия
- беседа.

### ***13.3. Особенности обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)***

При организации обучения по дисциплине учитываются особенности организации взаимодействия с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее – инвалиды и лица с ОВЗ) с целью обеспечения их прав. При обучении учитываются особенности их психофизического развития, индивидуальные возможности и при необходимости обеспечивается коррекция нарушений развития и социальная адаптация указанных лиц.

Выбор методов обучения определяется содержанием обучения, уровнем методического и материально-технического обеспечения, особенностями восприятия учебной информации студентов-инвалидов и студентов с ограниченными возможностями здоровья и т.д. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе.

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

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечены печатными и электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.