

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Российский государственный гуманитарный университет»
(РГГУ)
Институт экономики, управления и права
Факультет управления

Кафедра организационного развития

Кадровый консалтинг на иностранном языке

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Направление 38.03.03 – Управление персоналом
Направленность «Управление персоналом в международных организациях»

Уровень высшего образования: бакалавриат

Форма обучения: очная, очно-заочная

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2022

Кадровый консалтинг на иностранном языке

Рабочая программа дисциплины

Составитель: Г.В. Смирнова

Ответственный редактор д.э.н., профессор Н.И. Архипова

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры ОР

№ 9 от 20.05.2021

СОГЛАСОВАНО

Директор Научной библиотеки

Л.Л. Батова

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка
 - 1.1 Цель и задачи дисциплины
 - 1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций
 - 1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы
 2. Структура дисциплины
 3. Содержание дисциплины
 4. Образовательные технологии
 5. Оценка планируемых результатов обучения
 - 5.1. Система оценивания
 - 5.2. Критерии выставления оценок
 - 5.3. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине
 6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины
 - 6.1. Список источников и литературы
 - 6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»
 - 6.3. Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы
 7. Материально-техническое обеспечение дисциплины
 8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов
 9. Методические материалы
 - 9.1. Планы семинарских занятий
 - 9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ
 - 9.3. Иные материалы
- Приложение 1. Аннотация рабочей программы дисциплины

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

1. EXPLANATORY NOTE

1.1. The tasks and objectives of the module

The objective of the module "Human Resources consulting in foreign language" is the formation of students' comprehensive theoretical knowledge and practical skills in consulting and auditing of the personnel, the formation of a systematic approach to real life problem-solving.

Tasks:

- familiarization with the basic concepts used in HR consulting;
- formation of skills for analyzing the organization's activities in the field of personnel management;
- training in methods of professional evaluation of alternative solutions, joint search and selection of the optimal one, based on the real-life environment and capabilities of modern organizations;
- mastering the skills of applying the methods for evaluating the effectiveness of the personnel training and development system and its contribution to achieving the goals of the organization;
- learning the options and special aspects of HR consulting and auditing;
- formation of skills in organizing the activities of working groups, the use of methods to activate creative thinking, conducting human resources audit;
- development of skills of independent analytical, project, research and consulting activities;
- familiarization with the principles of professional ethics of an HR consultant.

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций.

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы компетенций (код и наименование)	Результаты обучения
ОПК-3 Способен управлять организацией труда персонала и его оплатой	ОПК-3.1Способен разрабатывать и реализовывать стратегию управления персоналом	Знать: • основные стратегии, задачи и направления в управлении человеческими ресурсами. Уметь: • оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива. Владеть: • навыками разработки и реализации стратегии

		управления персоналом.
ОПК-3 Способен управлять организацией труда персонала и его оплатой	ОПК-3.2	Знать: <ul style="list-style-type: none"> • основные задачи и направления кадровой политики, теоретические основы консультирования в управлении человеческими ресурсами; • методологию и инструментарий проведения кадрового консалтинга. Уметь: <ul style="list-style-type: none"> • применять инструменты формирования кадровой политики в трудовом коллективе. Владеть: <ul style="list-style-type: none"> • навыками организации и проведения эффективной кадровой политики организации
ОПК-3 Способен управлять организацией труда персонала и его оплатой	ОПК-3.3 Анализирует организационные и социальные последствия применения стратегий управления персоналом, обеспечивает документационное сопровождение мероприятий по разработке стратегии управления персоналом	Знать: <ul style="list-style-type: none"> • организационные и социальные последствия применения стратегий управления персоналом, • методологию и инструментарий проведения кадрового консалтинга. Уметь: <ul style="list-style-type: none"> • оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива; • обеспечивать документационное сопровождение мероприятий по разработке стратегии управления персоналом. Владеть: <ul style="list-style-type: none"> • навыками организации и проведения консультаций по формированию слаженного и нацеленного на результат трудового коллектива

1.3. Место дисциплины (модуля) в структуре основной образовательной программы

Дисциплина «Кадровый консалтинг на иностранном языке» входит в вариативную часть Блока 1 основных дисциплин учебного плана образовательной программы бакалавриата (Б1.В.25) по направлению подготовки «Управление персоналом».

Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития.

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в ходе изучения дисциплин «Иностранный язык», «Деловой иностранный язык», «Письменный перевод профессиональных текстов в сфере управления персоналом на иностранном языке», «Бизнес-коммуникации в сфере управления персоналом на иностранном языке»,

«Иностранный язык: практика устной речи в сфере управления персоналом», «Управление персоналом», «Управление социальным развитием организации», «Социология управления персоналом», «Проектные решения в кадровом менеджменте», «Инновационный менеджмент в управлении персоналом», реализуемых в рамках образовательной программы бакалавриата.

В результате освоения дисциплины формируются компетенции, необходимые для изучения «Оценка эффективности управления персоналом» и подготовки выпускной квалификационной работы.

2. Структура дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 академических часа (ов).

Структура дисциплины для очной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
8	Лекции	18
8	Семинары/лабораторные работы	24
Всего:		42

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 48 академических часа(ов).

Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
9	Лекции	8
9	Семинары/лабораторные работы	16
Всего:		24

--	--

Объем дисциплины в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 84 академических часа.

3. CONTENT

Section 1. HR consulting.

Topic 1. HR consulting as a part of management consulting.

The concept of consulting and requirements to business consultants. The concept of HR consulting and its specifics. Dynamics of the consulting services and HR consulting market. The concept of the object of consulting in personnel management.

Topic 2. Special aspects of recruitment and personnel management in consulting.

General requirements to an applicant for a job in the management consulting service. Selection procedure for the position of a consultant. Special aspects of personnel management in a consulting company.

Topic 3. Professional standards in HR consulting.

Reasons for standardization of management consulting. International experience. Examples of professional codes.

Topic 4. HR outsourcing and team building.

The concept and reasons of outsourcing. HR outsourcing. Ground rules and terms of outsourcing of recordkeeping, reconstruction of personnel records
Team building: concept and principles. The effectiveness of corporate team building programs. Special methods of problem solving in personnel management.

Topic 5. External training and customer engagement.

Training as a direction of HR consulting. Training in an organization: tasks and methods. External training as a consulting service. Technology of building a training center "from scratch" (start-up). The basics of building a training company, creating a brand, analyzing the market and your own capabilities, developing a strategy. Attracting customers. Typical ways to attract clients in consulting. Market analysis of potential customers. Planning to attract customers. Diagnostics of the client.

Section 2. HR audit.

Topic 6. HR audit: methodology, practical work of the personnel auditor.

Methodology of personnel audit. Personnel and personnel policy of the organization. Diagnostics of work with personnel. The problem field of personnel management and its analysis. Methods for identifying root problems and consequence problems. Diagnostic interview. Levels of personnel audit. Research approaches and tools for conducting personnel audits. Stages of personnel audit.

Analysis of labor indicators as a basis for personnel audit. Audit of workplaces, audit of working conditions, safety and health. Audit of the work of personnel management services.

4. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Для проведения учебных занятий по дисциплине используются различные образовательные технологии. Для организации учебного процесса может быть использовано электронное обучение и (или) дистанционные образовательные технологии.

№ п/п	Наименование раздела	Виды учебной работы	Информационные и образовательные технологии
1	2	3	4
I. HR Consulting			
1	HR consulting as a part of management consulting	Лекция 1 Семинар 1 Самостоятельная работа	Лекция-визуализация с элементами лекции дискуссии Подготовка к семинарским занятиям Семинар-дискуссия Работа в информационной базе знаний и IP-хелпинг
2	Special aspects of recruitment and personnel management in consulting.	Лекция 2 Семинар 2 Самостоятельная работа	Лекция-визуализация с элементами лекции дискуссии Подготовка к семинарским занятиям Семинар-дискуссия Работа в информационной базе знаний и IP-хелпинг
3	Professional standards in HR consulting.	Лекция 3 Семинар 3 Самостоятельная работа	Лекция-визуализация с элементами лекции дискуссии Подготовка к семинарским занятиям Семинар-дискуссия
4	HR outsourcing and team	Лекция 4 Семинар 4 Самостоятельная	Лекция-визуализация с элементами лекции дискуссии Подготовка к семинарским занятиям

	building.	работа	Семинар-дискуссия
5	External training and customer engagement.	Лекция 5 Семинар 5 Самостоятельная работа	Лекция-визуализация с элементами лекции дискуссии Подготовка к семинарским занятиям Семинар-дискуссия
II. HR audit			
6	HR audit.	Лекция 6 Семинар 6 Самостоятельная работа	Лекция-визуализация с элементами лекции дискуссии Подготовка к семинарским занятиям Семинар-дискуссия

5. ОЦЕНКА ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

5.1. Система оценивания

Текущий контроль успеваемости студентов проводится в форме оценки подготовки к семинарам, контрольным работам, выполнению самостоятельных заданий. Проводится оценка в баллах. Промежуточная аттестация проводится в форме экзамен.

Форма контроля	Максимальное количество баллов	
	За одну работу	Всего
Текущий контроль:		
- <i>опрос</i>	5 баллов	30 баллов
- <i>участие в дискуссии на семинаре</i>	5 баллов	10 баллов
- <i>контрольный опрос</i>	10 баллов	10 баллов
- <i>практическое задание</i>	10 баллов	10 баллов
Промежуточная аттестация		40 баллов
Экзамен		
Итого за семестр		100 баллов

Полученный совокупный результат в баллах конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (EuropeanCreditTransferSystem)ECTS, в соответствии с таблицей

ШКАЛЫ			
100-балльная шкала	Традиционная шкала		Шкала ECTS
95 – 100	отлично	зачтено	A
83 – 94			B
68 – 82	хорошо		C
56 – 67	удовлетворительно		D
50 – 55			E
20 – 49	неудовлетворительно	не зачтено	FX
0 – 19			F

Промежуточная аттестация (экзамен) проводится в форме итоговой письменной работы.

При проведении промежуточной аттестации студент должен пройти тестирование (20 баллов) и ответить на теоретический вопрос (20 баллов).

Тест для промежуточной аттестации включает 40 вопросов: за каждый правильный ответ начисляется 0,5 балла.

При оценивании ответа на вопрос учитывается:

- теоретическое содержание не освоено, знание материала носит фрагментарный характер, наличие значительного числа ошибок в ответе (1-8 баллов);
- теоретическое содержание освоено частично, допущено более трех ошибок (9-12 баллов);
- теоретическое содержание освоено почти полностью, допущено не более одной-двух ошибок, но обучающийся смог бы их исправить самостоятельно (13-16 баллов);
- теоретическое содержание освоено полностью, могут быть допущены одна-две неточности (17-20 баллов).

5.2. Критерии выставления оценок

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/A,B	«отлично»/ «зачтено (отлично)»/ «зачтено»	Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения.

		<p>Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учетом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закрепленные за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>
82-68/ С	<p>«хорошо»/ «зачтено (хорошо)»/ «зачтено»</p>	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей.</p> <p>Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приемами.</p> <p>Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учетом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закрепленные за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>
67-50/ D, E	<p>«удовлетворительно»/ «зачтено (удовлетворительно)»/ «зачтено»</p>	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации</p> <p>Обучающийся испытывает определенные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приемами.</p> <p>Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учетом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закрепленные за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».</p>
49-0 / F,FX	<p>«неудовлетворительно»/ «не зачтено»</p>	<p>Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает серьезные затруднения в применении</p>

		<p>теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приемами. Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учетом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции на уровне «достаточный», закрепленные за дисциплиной, не сформированы.</p>
--	--	---

5.3.Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

В течение преподавания курса «Кадровый консалтинг на иностранном языке» используются такие формы текущей аттестации студентов, как блиц-опросы, контрольная работа, выполнение практических заданий, доклады по темам. По итогам обучения проводится экзамен. При проведении промежуточной аттестации студент должен ответить на два вопроса теоретического характера.

Sample testing (Universal Competencies UPC-3.1, UPC-3.2, UPC-3.3)

1. The concept of consulting and requirements for business consultants.
2. The concept of HR consulting and its specifics.
3. Dynamics of the consulting services and HR consulting market.
4. The procedure for selecting consultants from among the applicants.
5. Specifics of personnel management of a consulting company.
6. Reasons and international practice of standardization of management consulting.
7. Examples of professional codes.
8. Personnel outsourcing.
9. Reasons and conditions of outsourcing of personnel accounting.
10. The concept and principles of team building.
11. Effectiveness of corporate team building programs.
12. Tasks and methods of training in the organization.
13. External training as a consulting service.
14. Fundamentals of building a training company.

15. Typical ways of attracting clients in consulting.
16. Market analysis of potential clients in consulting.
17. Planning to attract clients in consulting.
18. Diagnostics of the client in consulting.
19. Personnel and personnel policy of the organization.
20. Diagnostics of work with personnel.
21. Levels of personnel audit.
22. Research approaches to personnel audit.
23. Tools for conducting an audit of personnel.
24. The sequence of personnel audit.
25. Analysis of labor indicators as the basis of personnel audit.
26. Audit of workplaces.
27. Audit of dismissals.
28. Remuneration audit.
29. Audit of working conditions, safety and health.
30. Audit of personnel management services.

Sample quiz (UPC-3.1)

1. What is HRM consulting?
2. What is the subject of HRM consulting?
3. What are the main goals of contacting consultants of state-owned enterprises and organizations?
4. Who is the subject of consulting?
5. What is the object of consulting?
6. What is the sequence of consulting work in the field of personnel management?
7. Give examples of professional codes
8. What is the of HR outsourcing?
9. The concept and principles of team building.
10. What are the tasks and methods of training in the organization?

11. What are the ways to attract clients in consulting?
12. Diagnostics of the client in consulting.
13. Methods of diagnostics of work with personnel.
14. Stages of personnel audit.
15. Methodology of personnel audit.
16. What is external training as a consulting service?
17. Analyze the market of HR consulting services.
18. Reasons and international practice of standardization in HRM consulting.

Samples of written reports (UPC-3.1, UPC-3.2, UPC-3.3)

1. Requirements to business consultants.
2. The special aspects of HR consulting.
3. The special aspects of HRM in a consulting company.
4. International practice of standardization of HRM consulting.
5. Personnel outsourcing.
6. The concept and principles of team building.
7. Effectiveness of corporate team building programs.
8. Training in the organization: tasks and methods.
9. External training as a consulting service.
10. The basics of building a training company.
11. Creating a brand of a training company.
12. Analysis of the market and own training opportunities.
13. Development of the strategy of the training company.
14. Market research of a training company.
15. Typical ways of attracting clients in consulting.
16. Research approaches to personnel audit.
17. Analysis of labor indicators as the basis of personnel audit.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

6.1. Список источников и литературы

Основные источники

Нормативные правовые акты

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. (с последующими изменениями)

Закон РФ «О государственной тайне» от 21 июля 1993 г. № 5485-1 (с последующими изменениями)

Федеральный закон «О персональных данных» от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ (с последующими изменениями)

Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. N 195-ФЗ (с последующими изменениями)

Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 № 63-ФЗ (с последующими изменениями)

Основная литература

1. Leap into HR Consulting: How to move successfully from Corporate to HR Consulting
Publisher : Sarah Hamilton-Gill (November 4, 2020)
2. Консультирование в управлении человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебное пособие / [Шаталова Н.И. и др.]; под ред. Н.И. Шаталовой. – Москва: ИНФРА-М, 2014. – 221 с. Режим доступа : <http://znanium.com>
3. Лапыгин Ю.Н. Управленческий консалтинг [Электронный ресурс] : учебник. – Москва: ИНФРА-М, 2018. – 330 с. Режим доступа : <http://znanium.com>
4. Соколова М.М. Управленческое консультирование [Электронный ресурс] : учебное пособие. – Москва: ИНФРА-М, 2016. – 215 с. Режим доступа : <http://znanium.com> +2018
5. Чуланова О.Л. Кадровый консалтинг : учебник - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2018. - 358 с. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://znanium.com>

Дополнительная литература

1. Russian journal of management (бывш. НИР. Менеджмент). - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/771604>
2. Роздольская, И.В. Инновационная направленность кадрового консультирования в условиях реального экономического пространства: альтернативные способы формирования и поиск новых возможностей развития : Монография/— М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К^о», 2014. — 275 с. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://znanium.com>
3. Международный рынок консалтинговых услуг в России / Сударьянто Я.П. - М.: Дашков и К, 2018. - 240 с.: ISBN 978-5-394-02193-0 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/430417>
4. HR Business Partner Resource Library
https://www.aihr.com/resources/AIHR_HRBP_Resource_Library HR Business Partner Resource Library
5. Change in the format of strategic management of companies by using modern technologies of personnel consulting Norwegian Journal of Development of the International Science. Global Science Center LP ISSN: 3453-9875

6.2. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ»

<http://www.cipd.co.uk>

Deloitte Insights <https://www.deloitte.com/global>

Price Waterhouse and Coopers <https://www.training.pwc.ru>

ЭКОПСИ Консалтинг. Официальный сайт. Режим доступа: <http://www.ecopsy.ru>

Национальный союз кадровиков. Официальный сайт. Режим доступа: www.kadrovik.ru

Национальный союз "Управление персоналом" (НасОУП). Официальный сайт. Режим доступа: www.nasoup.com

Журнал «Управление персоналом». Архив номеров. Режим доступа: www.top-personal.ru

Журнал «Кадровый менеджмент». Архив номеров. Режим доступа: www.km-magazine.ru

Журнал «Менеджер по персоналу». Архив номеров. Режим доступа: www.mediapro.com.ua

Интернет-журнал «Работа с персоналом». Архив номеров. Режим доступа: www.hr-journal.ru

Журнал «Справочник по управлению персоналом». Архив номеров. Режим доступа:
<http://sup.pro-personal.ru>

6.3. Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Доступ к профессиональным базам данных: <https://liber.rsuh.ru/ru/bases>

Информационные справочные системы:

1. Консультант Плюс
2. Гарант

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Для обеспечения дисциплины используется материально-техническая база образовательного учреждения: учебные аудитории, оснащённые компьютером и проектором для демонстрации учебных материалов.

Состав программного обеспечения:

1. Windows
2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ.

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
 - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением, или могут быть заменены устным ответом;
 - обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
 - для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;
 - письменные задания оформляются увеличенным шрифтом;
 - экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

- для глухих и слабослышащих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
 - письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;
 - экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.
- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
 - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением;
 - экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих:
 - в печатной форме увеличенным шрифтом;
 - в форме электронного документа;
 - в форме аудиофайла.
- для глухих и слабослышащих:
 - в печатной форме;

- в форме электронного документа.
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа;
 - в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих:
 - устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE;
 - дисплеем Брайля PAC Mate 20;
 - принтером Брайля EmBraille ViewPlus;
- для глухих и слабослышащих:
 - автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих;
 - акустический усилитель и колонки;
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - передвижными, регулируемыми эргономическими партами СИ-1;
 - компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ.

9.1. Планы семинарских занятий

Тематические разделы.

Topic 1. HR consulting as a branch of management consulting.

Issues for discussion

1. The concept of consulting and requirements for business consultants.
2. The concept of HR consulting and its specifics.
3. Dynamics of the consulting services and HR consulting market.
4. The concept of the object of consulting in the field of personnel management

Questions for control

1. Reasons to seek professional help from business consultants.
2. What is the keynote of HR consulting and its specifics?
3. Describe the market of consulting services and HR consulting.
4. What is the object and subject of consulting in the field of personnel management?

Topic 2. Special aspects of recruitment and personnel management in consulting.

Discussion issues

1. General requirements to an applicant for a job in the management consulting service.
2. Selection procedure of the applicants for the position of consultant.
3. The specifics of personnel management of a consulting company.

Questions for control

1. What are the requirements to an applicant to work in the management consulting service?
2. What is the selection procedure for the applicants?
3. What is the specifics of HR management of a consulting company?

Topic 3. Professional standards of HR consulting.

Discussion issues

1. Reasons and international practice of standardization of management consulting.
2. Examples of professional codes.

Questions for control

1. What are the reasons and what is the international practice of standardization of management consulting?
2. Give examples of professional codes.

Topic 4. HR outsourcing and team building.

Discussion points

1. The concept and reasons of outsourcing. HR outsourcing.
2. Principles and conditions of outsourcing of personnel accounting, restoration of personnel accounting.
3. The concept and principles of team building.
4. The effectiveness of corporate team building p

Questions for control

1. What is the o HR outsourcing?
2. What are the terms and conditions of HR accounting outsourcing?
3. What is the team building?
4. What is the effectiveness of corporate team building programs?

Tema 5. External training and customer engagement**Discussion issues**

1. External training as a direction of HR consulting: tasks and methods.
2. Technology of building a training center "from scratch" (start-up).
3. Typical ways of attracting clients in consulting.
4. Market analysis of potential customers.
5. Customer diagnostics.

Questions for control

1. The main tasks and methods of training in the organization, what are their specifics?
2. What are the basics of building a training company?
3. What are the typical ways to attract clients in consulting?
4. Methods of conducting client diagnostics in consulting.

Tema 6. HR audit. Methodology and practical work of the**Discussion issues**

1. Personnel and HR policy of the organization.
2. Methodology of HR audit.
3. Diagnostics of work with personnel.
4. Levels of personnel audit.

5. Research approaches and stages of HR audit.
6. Analysis of labor indicators as a basis for HR audit.

Questions for control

1. What is the HR policy of the organization?
2. What is the methodology and research approaches of HR audit?
3. What are the stages and levels of HR audit?
4. What is the analysis of labor indicators as the basis of HR audit?

9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ

9.3. Иные материалы

Вид работы	Содержание (перечень вопросов)	Трудоемкость самост. работы (в часах)	Рекомендации
Подготовка к семинару по теме: HR consulting as a part of management consulting.	The concept of consulting and requirements to business consultants. The concept of HR consulting and its specifics. Dynamics of the consulting services and HR consulting market. The concept of the object of consulting in personnel management.	5	Изучение рекомендованной литературы. Повторение изученного в ходе лекции. Выполнение самостоятельной работы. Подготовка к семинарскому занятию №1. Подготовка к блиц-опросу.
Подготовка к семинару по теме: Special aspects of recruitment and personnel management in consulting.	General requirements to an applicant for a job in the management consulting service. Selection procedure for the position of a consultant. Special aspects of personnel management in a consulting company.	5	Изучение рекомендованной литературы. Повторение изученного в ходе лекции.. Выполнение самостоятельной работы. Подготовка к семинарскому занятию №2. Подготовка к блиц-опросу.

<p>Подготовка к семинару по теме: Professional standards of HR consulting.</p>	<p>Reasons for standardization of management consulting. International experience. Examples of professional codes.</p>	5	<p>Изучение рекомендованной литературы. Повторение изученного в ходе лекции.. Выполнение самостоятельной работы. Подготовка к семинарскому занятию №3. Подготовка к блиц-опросу.</p>
<p>Подготовка к семинару по теме: HR outsourcing and team building</p>	<p>The concept and reasons of outsourcing. HR outsourcing. Ground rules and terms of outsourcing of recordkeeping reconstruction of personnel records Team building: concept and principles. The effectiveness of corporate team building programs. Special methods of problem solving in personnel management.</p>	5	<p>Изучение рекомендованной литературы. Повторение изученного в ходе лекции.. Выполнение самостоятельной работы. Подготовка к семинарскому занятию №4. Подготовка к блиц-опросу.</p>
<p>Подготовка к семинару по теме: External training and customer engagement.</p>	<p>Training as a direction of HR consulting. Training in an organization: tasks and methods. External training as a consulting service. Technology of building a training center "from scratch" (start-up). The basics of building a training company, creating a brand, analyzing the market and your own capabilities, developing a strategy. Attracting customers. Typical ways to attract clients in consulting. Market analysis of potential customers. Planning to attract customers. Diagnostics of the client.</p>	5	<p>Изучение рекомендованной литературы. Повторение изученного в ходе лекции.. Выполнение самостоятельной работы. Подготовка к семинарскому занятию №5. Подготовка к блиц-опросу.</p>
<p>Подготовка к семинару по теме: HR audit:</p>	<p>HR audit: methodology, practical work of the personnel auditor. Methodology of personnel audit. Personnel and personnel policy of the organization. Diagnostics of work with personnel. The</p>	5	<p>Изучение рекомендованной литературы. Повторение изученного в ходе лекции. Выполнение самостоятельной работы. Подготовка к семинарскому занятию №6. Подготовка к блиц-опросу.</p>

		<p>problem field of personnel management and its analysis. Methods for identifying root problems and consequence problems. Diagnostic interview. Levels of personnel audit. Research approaches and tools for conducting personnel audits. Stages of personnel audit. Analysis of labor indicators as a basis for personnel audit. Audit of workplaces, audit of working conditions, safety and health. Audit of the work of personnel management services.</p>		
Подготовка к экзамену	к	Контрольные вопросы	18	Изучить рекомендованную литературу по дисциплине. Повторить пройденный материал лекций 1-6.
Итого по курсу			48	

**Приложение 1. Аннотация
рабочей программы дисциплины**

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

ABSTRACT OF THE MODULE

The module "HR consulting in foreign language" is an elective part in the curriculum of the degree 38.03.03 "Personnel management of the organization", the major "HR management of the international organization". The module is presented by the Faculty of Organizational Development at the Department of Management.

The objective of the module: to prepare a graduate who is able to apply knowledge, skills and know-how in HR consulting and personnel audit in practice.

Tasks:

- familiarization with the basic concepts used in HR consulting;
- learning the possibilities and special aspects of HR consulting and auditing;
- studying the methods of professional evaluation of different solutions, joint search and selection of the optimal one in business environment of modern organizations;
- forming the skills for analyzing the organization's activities in HR management;
- learning methods for evaluating the effectiveness of training and development programs in terms of achieving the objectives of the company.
- formation of skills in arranging the activities of working groups to activate creative thinking, conducting personnel audit;
- development of analytical skills, training in project, research and consulting activities;
- learning the principles of professional ethics of a personnel consultant.

The module is aimed at the formation of the following competences:

Universal competence (UPC)-3.1 - be able to develop and implement a personnel management strategy. As an outcome of mastering the discipline, the student must:

know:

- main strategies, tasks and directions in HR management.

be able to:

- provide advice on the formation of a well-coordinated, result-oriented workforce.

have

- skills in developing and implementing a personnel management strategy.

UPC-3.2. – be able to develop and implement the HR policy of the organization. As an outcome of mastering the module, the student must:

know:

- the main objectives and directions of HR policy, the theoretical foundations of consulting in HR management;
- methodology and tools of HR consulting.

be able to:

- apply the tools for the forming HR policies in the company..

have

- the skills of developing and implementing an effective HR policy of the organization.

UPC -3.3 - analyze the organizational and social consequences of the use of personnel management strategies, provide documentation support for measures to develop a personnel management strategy. As a result of mastering the discipline , the student must:

know:

- organizational and social consequences of applying HR management strategies,
- methodology and tools of HR consulting.

be able to:

- provide advice on the formation of a well-coordinated, result-oriented workforce;
- provide record-keeping for the development of a HRM strategy.

have

- the skills of providing advice on the formation of a well-coordinated and result-oriented workforce

The academic course working program of the module provides for the below types of control: ongoing monitoring of academic performance in the form of assessments for work at seminars and for individual work, quiz-work, reports at the seminar; interim certification (exam).

The workload of the module is 3 credits, 108 academic hours.