

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Беспалов Владимир Александрович  
Должность: Ректор МИЭТ  
Дата подписания: 16.07.2024 15:19:23  
Уникальный программный ключ:  
ef5a4fe6ed0ffdf3f1a49d6ad1b49464dc1bf7354f736d76c8f80e882b8d602

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования  
«Национальный исследовательский университет  
«Московский институт электронной техники»

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

А.Г. Балашов

«15» 01 2024 г.



## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

«Кадровый консалтинг»

Направление подготовки - 38.04.02 «Менеджмент»

Направленность (профиль) - «Менеджмент человеческих ресурсов высокотехнологичных производств»

## 1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

**Компетенция ПК-5.** «Способен применять методы диагностики и анализировать внешние факторы организации, сложившуюся систему администрирования процессов стратегического и операционного управления человеческими ресурсами организации, реализовывать мероприятия по их развитию на основе стратегических целей организации и с учетом ее потребности в человеческих ресурсах» сформулирована на основе профессионального стандарта **07.003** «Специалист по управлению персоналом».

**Обобщенная трудовая функция:** Н/7 – Стратегическое управление персоналом.

**Трудовая функция:** Н/02.7 – Реализация системы стратегического управления персоналом.

Подкомпетенции, формируемые в дисциплине	Задачи профессиональной деятельности	Индикаторы достижения компетенций
<b>ПК-5.КадК</b> Способен прогнозировать и моделировать стратегии и политики управления человеческими ресурсами, используя результаты диагностики внешних факторов организации и сложившейся системы администрирования процессов стратегического и операционного управления человеческими ресурсами организации	разработка обоснованных предложений по совершенствованию системы управления персоналом высокотехнологичных предприятий/организаций на основе анализа ее эффективности	<b>Знает</b> принципы организации работы по прогнозированию и моделированию стратегии и политики управления человеческими ресурсами организаций, функционирующих в сфере кадрового консалтинга. <b>Умеет</b> проводить диагностику внешних факторов организации и сложившейся в ней системы администрирования процессов стратегического и операционного управления человеческими ресурсами для последующего оказания консалтинговых услуг в сфере управления человеческими ресурсами. <b>Имеет опыт</b> моделирования стратегических изменений и разработки рекомендаций по корректировке политики управления человеческими ресурсами организации как результата оказания кадровых консалтинговых услуг

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений, Блока 1 «Дисциплины (модули)» образовательной программы, является элективной.

Входные требования к дисциплине: изучение данной дисциплины базируется на знаниях понятия и особенностей высокотехнологичных производств, этапов цикла создания и освоения новой техники, классификации затрат и структуры себестоимости

высокотехнологичной продукции, основных функциональных сфер управления человеческими ресурсами, особенностей регулирования рынка труда и формирования человеческих ресурсов организации, а также основ управленческого учета, полученных при изучении дисциплин «Современные подходы к управлению человеческими ресурсами высокотехнологичных производств», «Управленческая экономика», «Регулирование рынка труда и формирование человеческих ресурсов организации», «Управление предприятием высокотехнологичных отраслей».

### 3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Курс	Семестр	Общая трудоёмкость (ЗЕ)	Общая трудоёмкость (часы)	Контактная работа			Самостоятельная работа (часы)	Промежуточная аттестация
				Лекции (часы)	Лабораторные работы (часы)	Практические занятия (часы)		
1	2	2	72	16	-	16	40	ЗаО

### 4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

№ и наименование модуля	Контактная работа			Самостоятельная работа	Формы текущего контроля
	Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия		
1. Основы кадрового консалтинга	4	4	-	8	Контроль практических работ по модулю № 1
					Контроль СРС по модулю № 1
2. Этапы и методы кадрового консалтинга	8	8	-	20	Контроль практических работ по модулю № 2
					Контрольный тест по модулю №2
3. Моделирование изменений на основе результатов кадрового консалтинга	4	4	-	12	Контроль практических работ по модулю № 2
					Контроль СРС по модулю № 2
					Контроль выполнения комплексного практико-ориентированного задания
					Контрольная работа по модулю № 3

#### 4.1. Лекционные занятия

№ модуля дисциплины	№ лекции	Объем занятий (часы)	Краткое содержание
1	1	2	Основные понятия в сфере кадрового консалтинга. Сущность кадрового консалтинга. Методологические подходы к кадровому консалтингу. Принципы работы российских консалтинговых компаний
	2	2	Анализ состояния рынка консалтинговых услуг в России. Специфика кадрового консалтинга по отдельным подсистемам управления человеческими ресурсами
2	3	2	Характеристика и методы основных стадий консультирования. Критерии выбора консультантов
	4	2	Диагностика состояния подсистемы подбора и адаптации человеческих ресурсов
	5	2	Диагностика состояния подсистемы оплаты труда и мотивации человеческих ресурсов
	6	2	Диагностика состояния подсистемы оценки, обучения и развития человеческих ресурсов
3	7	2	Оформление результатов кадрового консалтинга
	8	2	Моделирование стратегических изменений и разработка рекомендаций по корректировке политики управления человеческими ресурсами организации

#### 4.2. Практические занятия

№ модуля дисциплины	№ практического занятия	Объем занятий (часы)	Наименование занятия
1	1	2	Анализ методологических подходов к кадровому консалтингу
	2	2	Дискуссия по теме «Виды кадрового консультирования: по ресурсам, по процессам; экспертное, процессное, обучающее, проектное консультирование»
2	3	2	Деловая игра «Подбор внешнего кадрового консультанта»
	4	2	Анализ кейсов по теме «Диагностика подсистемы подбора и адаптации человеческих ресурсов»
	5	2	Анализ кейсов по теме «Диагностика подсистемы оплаты труда и мотивации человеческих ресурсов»
	6	2	Анализ кейсов по теме «Диагностика подсистемы оценки,

№ модуля дисциплины	№ практического занятия	Объем занятий (часы)	Наименование занятия
			обучения и развития человеческих ресурсов»
3	7	2	Деловая игра «Обсуждение с заказчиком вариантов совершенствования или развития функциональной подсистемы управления человеческими ресурсами»
	8	2	Выполнение комплексного практико-ориентированного задания «Моделирование изменений по результатам кадрового консалтинга»

#### 4.3. Лабораторные занятия

Не предусмотрены.

#### 4.4. Самостоятельная работа студентов

№ модуля дисциплины	Объем занятий (часы)	Вид СРС
1	4	Подготовка к практическому занятию № 1 – изучение теоретических материалов
	4	Подготовка к практическому занятию № 2 – подготовка к дискуссии и выполнение заданий СРС по модулю № 1.
2	6	Подготовка к практическому занятию № 3 - подготовка исходных данных для участия в деловой игре
	4	Решение задач по расчету метрик подбора и адаптации персонала
	4	Решение задач по расчету метрик оплаты труда и мотивации персонала
	4	Решение задач по расчету метрик оценки, обучения и развития персонала
	2	Выполнение контрольного теста по модулю № 2
3	4	Подготовка к практическому занятию № 7 – изучение исходных данных и ролей для участия в деловой игре
	4	Подготовка исходных данных для выполнения комплексного практико-ориентированного задания «Моделирование изменений по результатам кадрового консалтинга»
	4	Выполнение контрольной работы по модулю № 3

#### 4.5. Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Не предусмотрены.

## 5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы студентов в составе УМК дисциплины (ОРИОКС// URL: <http://orioks.miet.ru/>):

- ✓ Сценарий обучения по дисциплине;
- ✓ Список рекомендуемой литературы: нормативно-правовые акты, учебная литература, Интернет-ресурсы;
- ✓ Методические указания для студентов по изучению дисциплины.

### **Модуль 1 «Основы кадрового консалтинга»**

✓ Материалы для изучения теории в рамках получения знаний по формируемым компетенциям и подготовки к практическим занятиям, для выполнения самостоятельной работы размещены в файлах «теоретический материал» (лекции № 1-2), задания к практическим занятиям (практические занятия № 1-2), задания для самостоятельной работы и «ссылки на литературу» (список литературы).

### **Модуль 2 «Этапы и методы кадрового консалтинга»**

✓ Материалы для изучения теории в рамках получения знаний по формируемым компетенциям и подготовки к практическим занятиям, для выполнения самостоятельной работы размещены в файлах «теоретический материал» (лекции № 3-6), задания к практическим занятиям (практические занятия № 3-6), задания для самостоятельной работы и «ссылки на литературу» (список литературы).

### **Модуль 3 «Моделирование изменений на основе результатов кадрового консалтинга»**

✓ Материалы для изучения теории в рамках получения знаний по формируемым компетенциям и подготовки к практическим занятиям, для выполнения самостоятельной работы размещены в файлах «теоретический материал» (лекции № 7-8), задания к практическим занятиям (практические занятия № 7-8), задания для самостоятельной работы и «ссылки на литературу» (список литературы).

Подготовка к зачету осуществляется на основе материалов, перечисленных выше к модулям 1, 2 и 3.

## 6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

### Литература

1. Кадровая политика и кадровый аудит организации: учебник для вузов / Л. В. Фотина [и др.]; под общей редакцией Л. В. Фотиной. — Москва: Издательство Юрайт, 2024. — 478 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14732-2. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/543981> (дата обращения: 12.12.2023).
2. Консультирование и коучинг персонала в организации: учебник и практикум для вузов / Н. В. Антонова [и др.]; под редакцией Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — Москва: Издательство Юрайт, 2024. — 370 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8176-6. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/536058> (дата обращения: 12.12.2023).

3. Экономика труда и управление персоналом: учебник и практикум для вузов / О. В. Кучмаева [и др.]; под общей редакцией О. В. Кучмаевой. — 2-е изд. — Москва: Издательство Юрайт, 2024. — 331 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17017-7. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/544976> (дата обращения: 12.12.2023).
4. Бизнес-статистика: учебник и практикум для вузов / И. И. Елисеева [и др.]; под редакцией И. И. Елисеевой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2024. — 444 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14822-0. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/537150> (дата обращения: 12.12.2023).
5. Кадровая политика и кадровый аудит организации: учебник для вузов / Л. В. Фотина [и др.]; под общей редакцией Л. В. Фотиной. — Москва: Издательство Юрайт, 2024. — 478 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14732-2. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/543981> (дата обращения: 12.12.2023).
6. Хруцкий, В. Е. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей: учебное пособие для вузов / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев, Р. В. Хруцкий. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2024. — 203 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16777-1. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/538333> (дата обращения: 12.12.2023).

#### **Нормативная литература**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: [Текст] // КонсультантПлюс: сайт. — 2023. — URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/) (дата обращения: 12.12.2023).
2. Федеральный закон от 30.12.2008 «Об аудиторской деятельности» № 307-ФЗ: [Текст] // КонсультантПлюс: сайт. — 2023. — URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_83311/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_83311/) (дата обращения: 12.12.2023).

#### **Периодические издания**

1. РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ: Альманах / Издательский дом "Гребенников". - Москва : Гребенников, 2015 - . - URL: <http://grebennikon.ru/article-11ga.html> (дата обращения: 12.12.2023). - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.
2. ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА: Альманах / Издательский дом "Гребенников". - Москва : Гребенников, 2015 - . - URL: <http://grebennikon.ru/article-nkgl.html> (дата обращения: 12.12.2023). - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.
3. КАДРОВОЕ ДЕЛО: практический журнал по кадровой работе / Акцион-пресс. - Москва : Акцион-МЦФЭР, 2011 - . - URL: <http://e.kdelo.ru> (дата обращения: 12.12.2023). - Текст : электронный : непосредственный.

## 7. ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БАЗ ДАННЫХ, ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

1. КонсультантПлюс: Надежная правовая поддержка: сайт – Москва, 1997 - . - URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 12.12.2023);
2. Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент»: сайт – Москва. - URL: <http://ecsocman.hse.ru> (дата обращения: 12.12.2023);

## 8. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В ходе реализации обучения используются **смешанное обучение** (основано на интеграции технологий традиционного и электронного обучения, замещении части традиционных учебных форм занятий формами и видами взаимодействия в электронной образовательной среде).

Освоение образовательной программы обеспечивается ресурсами электронной информационно-образовательной среды ОРИОКС.

Применяются следующие **модели обучения**:

**Модель 1. Перевернутый класс для организации самостоятельной предаудиторной и послеаудиторной работы студентов** - это модель обучения, при которой преподаватель предоставляет студентам материал для самостоятельного изучения, который студенты должны изучить в удобное для них время и в удобном месте в онлайн-среде, а на очном занятии проходит практическое закрепление материала. Для обеспечения этой модели смешанного обучения в рамках курса «Кадровый консалтинг» преподавателями создан соответствующий учебный контент, в частности:

- текстовые файлы и презентации для самостоятельного изучения материала;
- электронные интерактивные упражнения, квизы и квесты – это упражнения, которые студенты выполняют в электронной среде с использованием определенных электронных сервисов в момент подключения компьютера обучающихся к сети Интернет и служат целям закрепления знаний, полученных студентами в ходе аудиторной и самостоятельной работы. Данный тип контента применяется как для организации предаудиторной, так и послеаудиторной работы;
- интерактивные тесты, которые проводятся в электронной среде в момент подключения компьютера обучающихся к сети Интернет и служат целям самопроверки знаний, полученных студентами в ходе аудиторной и самостоятельной работы.

**Модель 2. Самостоятельная расчетно-аналитическая работа студентов с использованием электронных ресурсов и сервисов** – это модель смешанного обучения, предполагающая индивидуальное выполнение студентами заданий преподавателя, размещенных в электронной среде и предполагающих использование различных электронных инструментов и сервисов для их выполнения.

**Модель 3. Индивидуальная аудиторная работа студентов в электронной среде** – модель смешанного обучения, встраиваемая в аудиторные занятия и предполагающая индивидуальное выполнение студентом заданий преподавателя с использованием различных инструментов и сервисов, находящихся в онлайн-среде.

**Модель 4. Командная аудиторная работа студентов в электронной среде** - модель смешанного обучения, встраиваемая в аудиторные занятия и предполагающая



командную работу студентов и активное взаимодействие студентов и преподавателя при выполнении заданий с использованием различных инструментов и сервисов, находящихся в онлайн-среде.

Обучение может реализовываться с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

В процессе обучения при проведении занятий и для самостоятельной работы используются **внутренние электронные ресурсы** в формах:

1) Тестирование в ОРИОКС (контрольный тест по модулю № 2 и контрольная работа по модулю № 3);

2) Материалы УМК дисциплины, размещенные в ОРИОКС// URL: <http://orioks.miet.ru/>.

При проведении занятий и для самостоятельной работы используются **внешние электронные ресурсы** в формах:

1) Видеокурса «3 дня HR: новичкам — основы, опытным — тренды и Employee Journey Map // URL: [https://intensive.skillbox.ru/hr-specialist/?utm\\_source=advcake&utm\\_medium=cpa&utm\\_campaign=affiliate&utm\\_content=f1757a1c&utm\\_term=e78e2208d9ead96094be259761e0764d&advcake\\_params=e78e2208d9ead96094be259761e0764d&sub1=vc&sub2=vc\\_hr\\_manager\\_free&sub3=skillbox&erid=LdtCKHfVR&advcake\\_method=1](https://intensive.skillbox.ru/hr-specialist/?utm_source=advcake&utm_medium=cpa&utm_campaign=affiliate&utm_content=f1757a1c&utm_term=e78e2208d9ead96094be259761e0764d&advcake_params=e78e2208d9ead96094be259761e0764d&sub1=vc&sub2=vc_hr_manager_free&sub3=skillbox&erid=LdtCKHfVR&advcake_method=1)

2) Видеоуроков об HR // URL: [https://live.skillbox.ru/playlists/management/hr/?utm\\_source=advcake&utm\\_medium=cpa&utm\\_campaign=affiliate&utm\\_content=f1757a1c&utm\\_term=4b36dec0b306b5245ca1aea10d224b4f&advcake\\_params=4b36dec0b306b5245ca1aea10d224b4f&sub1=vc&sub2=vc\\_hr\\_manager\\_free&sub3=skillbox&erid=LdtCKHfVR&advcake\\_method=1](https://live.skillbox.ru/playlists/management/hr/?utm_source=advcake&utm_medium=cpa&utm_campaign=affiliate&utm_content=f1757a1c&utm_term=4b36dec0b306b5245ca1aea10d224b4f&advcake_params=4b36dec0b306b5245ca1aea10d224b4f&sub1=vc&sub2=vc_hr_manager_free&sub3=skillbox&erid=LdtCKHfVR&advcake_method=1)

## 9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование учебных аудиторий и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность учебных аудиторий и помещений для самостоятельной работы	Перечень программного обеспечения
Учебная аудитория	Специализированная мебель (место преподавателя, посадочные места для студентов) <u>Материально-техническое оснащение:</u> Моноблок DellOptiPlex 747017 в комплекте мышка и клавиатура, коммутатор D-Link DGS -1100-08, телевизоры LG 65UM7300PLB, система записи и трансляции с PTZ камерой, доска меловая	Azure (Windows), Microsoft Office Pro, 7z, Acrobat Reader DC
Помещение для самостоятельной работы	Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду МИЭТ	Операционная система Microsoft Windows

## 10. ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕРКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

ФОС по подкомпетенции ПК-5.КадК «Способен прогнозировать и моделировать стратегии и политики управления человеческими ресурсами, используя результаты диагностики внешних факторов организации и сложившейся системы администрирования процессов стратегического и операционного управления человеческими ресурсами организации» представлен отдельным документом и размещен в составе УМК дисциплины электронной информационной образовательной среды ОРИОКС// URL: <http://orioks.miet.ru/>.

## 11. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

### 11.1. Особенности организации процесса обучения

Студентам, изучающим дисциплину «Кадровый консалтинг», для успешного освоения этой дисциплины необходимо:

- посетить лекционные занятия (в случае пропуска одного или нескольких занятий по уважительной причине допускается самостоятельное изучение материала (изучение презентаций и текстового теоретического материала));
- выполнить все практические работы;
- выполнить все задания для самостоятельной работы;
- успешно написать контрольный тест по модулю № 2 и контрольную работу по модулю № 3.

#### *Работа на лекционных занятиях*

Одним из решающих условий качественного обучения студентов является их **активная** работа на лекциях. Активное слушание лекций должно приобрести характер поиска ответов на поставленные преподавателем вопросы. Правильно их понять можно лишь при условии предельной мобилизации внимания к излагаемому материалу, последовательного усвоения материала, умения записывать основные положения, категории, обобщения, выводы, собственные мысли, замечания, вопросы.

Общие и утвердившиеся в практике правила и приемы конспектирования лекций:

- конспектирование лекций ведется в специально отведенной для этого тетради, каждый лист которой должен иметь поля (4 - 5 см) для дополнительных записей;
- необходимо записывать тему и план лекции, рекомендуемую литературу к теме. Записи разделов лекции должны иметь заголовки, подзаголовки, красные строки.
- названные в лекции ссылки на первоисточники надо пометить на полях, чтобы при самостоятельной работе найти и вписать их;
- в конспекте дословно записываются определения понятий, экономических категорий и законов. Остальное должно быть записано своими словами;
- каждому студенту необходимо выработать и использовать допустимые сокращения наиболее распространенных терминов и понятий.

Если лекции проводятся в мультимедийной аудитории в виде презентаций, то преподаватель выдает студентам конспекты лекций в формате ppt. в электронном виде, тогда на каждой лекции студент, имея их в распечатанном виде к текущей лекции, ведет конспект лекции в виде заметок к этим слайдам. Более того, студентам доступны тезисы

лекций в текстовом файле, с которым также возможна работа на лекции. Если у студента есть индивидуальные ПК (ноутбуки и т.п.), то тексты выданных тезисов лекций на лекции дополняются и расширяются. С таким текстом надо поработать дома, исправив вкравшиеся при наборе неточности и ошибки.

В конспект следует заносить все то, что преподаватель пишет на доске (демонстрирует с применением средств наглядности), а также рекомендуемые схемы, таблицы, диаграммы и т.д. Надо иметь в виду, что изучение и отработка прослушанных лекций без промедления значительно экономит время и способствует лучшему усвоению материала.

Очевидно, что максимальная эффективность от работы на лекциях достигается при **предварительной подготовке** к ней – студент должен ознакомиться с предстоящей темой лекции и основными ее тезисами, предложенных преподавателем или найденных в рекомендуемой основной литературе, подготовить вопросы к лектору по заинтересовавшим вопросам.

### ***Работа на практических занятиях***

На практическом занятии студентам очень важно внимательно слушать выступающих товарищей, записывать новые мысли и факты, замечать неточности или неясные положения в выступлениях, активно стремиться к развертыванию дискуссии, к обмену мнениями. Надо также внимательно слушать разбор выступлений преподавателем, особенно его заключение по занятию, стремясь уловить тот новый, дополнительный материал, который использует преподаватель в качестве доказательства тех или иных идей.

На семинаре разрешается пользоваться конспектом первоисточников и планом-конспектом, составленным по вопросам плана для подготовки к практическому занятию.

В ответе студента на практическом занятии должны быть отражены следующие моменты:

- анализ взглядов по рассматриваемой проблеме;
- изложение сути вопроса, раскрытие проблемы, аргументация высказываемых положений на основе фактического материала;
- связь рассматриваемой проблемы с современностью, значимость ее для жизни и будущей деятельности;
- вывод, вытекающий из рассмотрения вопроса (проблемы).

Одной из форм обучения, подготовки к практическому занятию, разработки и написания реферата, контрольной работы является **консультация у преподавателя**. Обращаться к помощи преподавателя следует при подготовке реферата, научного сообщения, доклада, контрольной работы, а также в любом случае, когда студенту не ясно изложение какого-либо вопроса в учебной литературе или он не может найти необходимую литературу. Преподаватель поможет составить план доклада (творческой работы), порекомендует порядок изложения вопросов, поможет рассчитать время выступления, подобрать соответствующую литературу, раскрыть профессиональный аспект рассматриваемой проблемы.

### ***Публичное представление результатов СРС***

В процессе выполнения некоторых видов СРС студентам требуется подготовить материалы для публичного представления результатов СРС.

Публичное представление результатов СРС осуществляется на практических занятиях. Студентам рекомендуется использовать презентации в ходе изложения подготовленного материала. При оформлении презентации следует учитывать следующие требования:

- необходимо придерживаться общих требований к представлению материалов на слайде: не выносить много текста на слайд, использовать иллюстративные материалы в виде рисунков, графиков (гистограмм, диаграмм), обеспечивать читаемость подписей к ним, обозначение осей, соблюдение требования информативности иллюстраций и т.п.;
- количество слайдов должно отражать основные положения доклада, и их демонстрация должна уложиться в отведенное время;
- доклад должен быть структурирован в соответствии с целями и задачами, решенными при написании эссе, реферата, доклада.
- в презентации обязательно требуется показать обязательные структурные элементы (список исполнителей, тема, актуальность, цели и задачи, основные положения, выводы, список использованной литературы).

### **11.2. Система контроля и оценивания**

Для оценки успеваемости студентов по дисциплине используется накопительная балльная система.

Баллами оцениваются: выполнение каждого контрольного мероприятия в семестре и сдача зачета (в сумме 100 баллов).

По сумме баллов выставляется итоговая оценка по предмету. Структура и график контрольных мероприятий доступен в ОРИОКС// URL: <http://orioks.miet.ru/>.

### **РАЗРАБОТЧИК:**

Доцент кафедры ЭМФ, к.э.н., доцент \_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_ / Е.В Егорычева./

Рабочая программа дисциплины «Кадровый консалтинг» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент», направленности (профилю) «Менеджмент человеческих ресурсов высокотехнологичных производств» разработана на кафедре ЭМФ и утверждена на заседании кафедры 22 декабря 2023 года, протокол № 6.

Заведующий кафедрой ЭМФ \_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_ /Г.П. Ермошина/

### ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рабочая программа согласована с Центром подготовки к аккредитации и независимой оценки качества.

Начальник АНОК \_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_ / И.М. Никулина /

Рабочая программа согласована с библиотекой МИЭТ.

/Директор библиотеки \_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_ / Т.П.Филиппова /