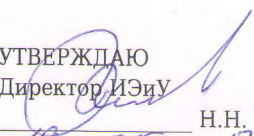


**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«Кузбасский государственный технический университет имени Т. Ф. Горбачева»**  
Институт экономики и управления

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ИЭиУ

  
Н.Н. Голофастова  
«19» 05 2017 г.

**Рабочая программа дисциплины**

**Управленческий консалтинг**

Направление подготовки «38.03.04 Государственное и муниципальное управление»  
Профиль «01 Государственное и муниципальное управление»

Присваиваемая квалификация  
"Бакалавр"

Формы обучения  
заочная

Кемерово 2017



1507857048

Рабочую программу составил  
Доцент кафедры ГиМУ \_\_\_\_\_ А.С. Шебукова  
подпись \_\_\_\_\_ ФИО

Рабочая программа обсуждена  
на заседании кафедры государственного и муниципального управления

Протокол № 10 от 18.05.17

Зав. кафедрой государственного и  
муниципального управления

\_\_\_\_\_  
подпись

Н.А. Заруба  
ФИО

Согласовано учебно-методической комиссией  
по направлению подготовки (специальности) 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление»

Протокол № 10 от 18.05.17

Председатель учебно-методической комиссии по направлению  
подготовки (специальности) 38.03.04 «Государственное и  
муниципальное управление»

\_\_\_\_\_  
подпись

Н.А. Заруба  
ФИО



1507857048

## **1 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине "Управленческий консалтинг", соотношенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

Освоение дисциплины направлено на формирование:  
общефессиональных компетенций:

ОПК-2 - владеть способностью находить организационно-управленческие решения, оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений

Знать: Организационно-управленческие решения, результаты и последствия принятого управленческого решения и ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений

Уметь: Находить организационно-управленческие решения, оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений

Владеть: Способностью находить организационно-управленческие решения, оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений

ОПК-3 - владеть способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия

Знать: организационные структуры, стратегии управления человеческими ресурсами организаций

Уметь: проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия

Владеть: способностью проектировать организационные структуры, методами разработки стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планированием мероприятий, способами распределения и делегирования полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия

профессиональных компетенций:

ПК-1 - владеть умением определять приоритеты профессиональной деятельности, разрабатывать и эффективно исполнять управленческие решения, в том числе в условиях неопределенности и рисков, применять адекватные инструменты и технологии регулирующего воздействия при реализации управленческого решения

Знать: приоритеты профессиональной деятельности, управленческие решения, инструменты и технологии регулирующего воздействия при реализации управленческого решения

Уметь: определять приоритеты профессиональной деятельности, разрабатывать и эффективно исполнять управленческие решения, в том числе в условиях неопределенности и рисков, применять адекватные инструменты и технологии регулирующего воздействия при реализации управленческого решения

Владеть: умением определять приоритеты профессиональной деятельности, методами разработки и исполнения управленческих решений, в том числе в условиях неопределенности и рисков, адекватными инструментами и технологиями регулирующего воздействия при реализации управленческого решения

### **В результате освоения дисциплины обучающийся в общем по дисциплине должен**

Знать:

- Организационно-управленческие решения, результаты и последствия принятого управленческого решения и ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений

- приоритеты профессиональной деятельности, управленческие решения, инструменты и технологии регулирующего воздействия при реализации управленческого решения

- организационные структуры, стратегии управления человеческими ресурсами организаций

Уметь:

- Находить организационно-управленческие решения, оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений

- определять приоритеты профессиональной деятельности, разрабатывать и эффективно исполнять управленческие решения, в том числе в условиях неопределенности и рисков, применять адекватные



1507857048

инструменты и технологии регулирующего воздействия при реализации управленческого решения

- проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия

Владеть:

- Способностью находить организационно-управленческие решения, оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений

- умением определять приоритеты профессиональной деятельности, методами разработки и исполнения управленческих решений, в том числе в условиях неопределенности и рисков, адекватными инструментами и технологиями регулирующего воздействия при реализации управленческого решения

- способностью проектировать организационные структуры, методами разработки стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планированием мероприятий, способами распределения и делегирования полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия

## 2 Место дисциплины "Управленческий консалтинг" в структуре ОПОП бакалавриата

Для освоения дисциплины необходимы компетенции (знания умения, навыки и (или) опыт профессиональной деятельности), сформированные в рамках изучения следующих дисциплин: Деловые коммуникации, История государственного управления, Методы принятия управленческих решений.

В области принятия управленческих решений, оценки результатов и последствий принятых управленческих решений, знать организационные структуры, теории мотивации, теории и методы управления, и др.

## 3 Объем дисциплины "Управленческий консалтинг" в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины "Управленческий консалтинг" составляет 2 зачетных единицы, 72 часа.

Форма обучения	Количество часов		
	ОФ	ЗФ	ОЗФ
<b>Курс 5/Семестр 10</b>			
Всего часов		72	
<b>Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий):</b>			
Аудиторная работа			
Лекции		6	
Лабораторные занятия			
Практические занятия		8	
Внеаудиторная работа			
Индивидуальная работа с преподавателем:			
Консультация и иные виды учебной деятельности			
<b>Самостоятельная работа</b>		54	
<b>Форма промежуточной аттестации</b>		зачет /4	

## 4 Содержание дисциплины "Управленческий консалтинг", структурированное по разделам (темам)

### 4.1. Лекционные занятия



1507857048

Темы разделов и их содержание	Объем в часах
	ЗФ
<b>Раздел 1. Основы управленческого консалтинга.</b> <b>Тема 1. Сущность и развитие управленческого консультирования в России и за рубежом</b> 1.1. Понятие, сущность и задачи управленческого консультирования. 1.2. Возникновение и развитие управленческого консультирования. Рост социальной значимости управленческого консультирования. 1.3. Специфика работы консультантов и виды консультационной деятельности. 1.4. Классификация консалтинговых организаций и услуг.	1
<b>Тема 2. Консалтинговый процесс</b> 2.1. Предпроектная стадия консалтингового процесса. 2.2. Проектная стадия: диагностика; разработка решений; внедрение решений. 2.3. Послепроектная стадия.	1
<b>Тема 3. Субъекты и объекты консультирования. Виды и формы консультирования</b> 3.1. Субъекты и объекты консультирования. 3.2. Экспертное консультирование. 3.3. Процессное консультирование (консультирование по процессу). 3.4. Обучающее консультирование. 3.5. Типология управленческого консультирования.	1
<b>Раздел 2. Применение управленческого консалтинга в сфере ГиМУ.</b> <b>Тема 4. Методы анализа и решения проблем</b> 4.1. Реинжиниринг бизнес-процессов. 4.2. Бенчмаркинг. 4.3. Аутсорсинг. 4.4. Всеобщее управление качеством. 4.5. Концепция «Шесть сигм». 4.6. Коучинг.	2
<b>Тема 5. Структурирование консалтинговых организаций. Маркетинг консалтинговых услуг. Оценка результатов консультирования</b> 5.1. Правовые формы консалтингового бизнеса. 5.2. Организационные структуры управленческого консалтинга и их характеристика. 5.3. Маркетинговая программа. 5.4. Тактические приемы маркетинга. 5.5. Направления консультирования. 5.6. Эффективность и качество консультирования в сфере ГиМУ.	1
<b>Итого</b>	6

#### 4.2 Практические (семинарские) занятия

Темы занятий и их содержание	Объем в часах
	ЗФ
<b>Раздел 1. Основы управленческого консалтинга.</b> <b>Тема 1. Сущность и развитие управленческого консультирования в России и за рубежом .</b> 1.1. Понятие, сущность и задачи управленческого консультирования. 1.2. Возникновение и развитие управленческого консультирования в России. Рост социальной значимости управленческого консультирования в сфере ГиМУ. 1.3. Специфика работы консультантов и виды консультационной деятельности. 1.4. Классификация консалтинговых организаций и услуг в России.	1
<b>Тема 2. Консалтинговый процесс .</b> 2.1. Предпроектная стадия консалтингового процесса. 2.2. Проектная стадия: диагностика; разработка решений; внедрение решений. 2.3. Послепроектная стадия.	1



1507857048

Темы занятий и их содержание	Объем в часах
	ЗФ
<b>Тема 3. Субъекты и объекты консультирования. Виды и формы консультирования .</b> 3.1. Субъекты и объекты консультирования. 3.2. Экспертное консультирование. 3.3. Процессное консультирование (консультирование по процессу). 3.4. Обучающее консультирование. 3.5. Типология управленческого консультирования.	2
<b>Раздел 2. Применение управленческого консалтинга в сфере ГиМУ.</b> <b>Тема 4. Методы анализа и решения проблем .</b> 4.1. Рейнжиниринг бизнес-процессов. 4.2. Бенчмаркинг. 4.3. Аутсорсинг. 4.4. Всеобщее управление качеством. 4.5. Концепция «Шесть сигм». 4.6. Коучинг.	2
<b>Тема 5. Структурирование консалтинговых организаций. Маркетинг консалтинговых услуг. Оценка результатов консультирования .</b> 5.1. Правовые формы консалтингового бизнеса. 5.2. Организационные структуры управленческого консалтинга и их характеристика. 5.3. Маркетинговая программа. 5.4. Тактические приемы маркетинга. 5.5. Направления консультирования. 5.6. Эффективность и качество консультирования в сфере ГиМУ.	2
<b>Итого</b>	<b>8</b>

**4.3 Самостоятельная работа студента и перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

Вид СРС	Трудоемкость, часов
	ЗФ
Проработка конспекта лекций, самостоятельное изучение учебной литературы по дисциплине «Управленческий консалтинг». Подготовка и написание рефератов, решение ситуационных задач в системе Moodle.	9
Подготовка сообщения по теме занятия, написание реферата, самостоятельная подготовка к лекционным и практическим занятиям в системе Moodle	9
Изучение дополнительной литературы; подготовка сообщения по теме занятия, самостоятельная подготовка к лекционным и практическим занятиям, решение ситуационных задач в системе Moodle	9
Изучение дополнительной литературы; подготовка сообщения по теме занятия, самостоятельная подготовка к лекционным и практическим занятиям в системе Moodle	9
Изучение дополнительной литературы подготовка сообщения по теме занятия, самостоятельная подготовка к лекционным и практическим занятиям, решение ситуационных задач в системе Moodle	10
Написание контрольной работы, самостоятельная подготовка к лекционным и практическим занятиям в системе Moodle	8
<b>Итого:</b>	<b>54</b>

**5 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине "Управленческий консалтинг", структурированное по разделам (темам)**



1507857048

### 5.1 Паспорт фонда оценочных средств

№	Наименование разделов дисциплины	Содержание (темы) раздела	Код компетенции	Знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности, необходимые для формирования соответствующей компетенции	Форма текущего контроля знаний, умений, навыков и (или) опыт деятельности, необходимых для формирования соответствующей компетенции
---	----------------------------------	---------------------------	-----------------	--	---



1507857048

1	<p>Раздел 1. Основы управленческого консалтинга.</p> <p>Тема 1. Сущность и развитие управленческого консультирования в России и за рубежом.</p> <p>Тема 2. Консалтинговый процесс.</p> <p>Тема 3. Субъекты и объекты консультирования. Виды и формы консультирования</p>	<p>(ОПК-2) способностью находить организационно-управленческие решения, оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений;</p> <p>(ОПК-3) способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом ответственности за осуществляемые мероприятия;</p> <p>(ПК-1) умением определять приоритеты профессиональной деятельности, разрабатывать и эффективно исполнять управленческие решения, в том числе в условиях неопределенности и рисков, применять адекватные инструменты и технологии регулирующего воздействия при реализации управленческого решения.</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- виды организационно-управленческих решений, разрабатывать и эффективно исполнять их,</li> <li>- последствия принятого управленческого решения с позиций социальной значимости принимаемых решений;</li> <li>- стратегии управления человеческими ресурсами организаций,</li> <li>- приоритеты профессиональной деятельности, в том числе в условиях неопределенности и рисков,</li> <li>- инструменты и технологии регулирующего воздействия при реализации управленческого решения.</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- находить организационно-управленческие решения, оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения</li> <li>- проектировать организационные структуры,</li> <li>- участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций,</li> <li>- распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия;</li> <li>- определять приоритеты профессиональной деятельности, разрабатывать и эффективно исполнять управленческие решения, в том числе в условиях неопределенности и рисков,</li> <li>- применять адекватные инструменты и технологии регулирующего воздействия при реализации управленческого решения.</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- способностью находить организационно-управленческие решения,</li> <li>- оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений;</li> <li>- способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия;</li> <li>- умением определять приоритеты профессиональной деятельности,</li> <li>- разрабатывать и эффективно исполнять управленческие решения, в том числе в условиях неопределенности и рисков.</li> </ul>	<p><i>Письменный опрос по контрольным вопросам по темам лекционных занятий. Решение тестовых заданий.</i></p>
---	--	--	---	---





2	<p>Раздел 2. Применение управленческого консалтинга в сфере ГиМУ.</p> <p>Тема 4. Методы анализа и решения проблем.</p> <p>Тема 5. Структурирование консалтинговых организаций.</p> <p>Маркетинг консалтинговых услуг. Оценка результатов консультирования</p>	<p>(ОПК-2) способностью находить организационно-управленческие решения, оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений;</p> <p>(ОПК-3) способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом ответственности за осуществляемые мероприятия;</p> <p>(ПК-1) умением определять приоритеты профессиональной деятельности, разрабатывать и эффективно исполнять управленческие решения, в том числе в условиях неопределенности и рисков, применять адекватные инструменты и технологии регулирующего воздействия при реализации управленческого решения</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- виды организационно-управленческих решений, разрабатывать и эффективно исполнять их,</li> <li>- последствия принятого управленческого решения с позиций социальной значимости принимаемых решений;</li> <li>- стратегии управления человеческими ресурсами организаций,</li> <li>- приоритеты профессиональной деятельности, в том числе в условиях неопределенности и рисков,</li> <li>- инструменты и технологии регулирующего воздействия при реализации управленческого решения.</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- находить организационно-управленческие решения, оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения</li> <li>- проектировать организационные структуры,</li> <li>- участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций,</li> <li>- распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия;</li> <li>- определять приоритеты профессиональной деятельности, разрабатывать и эффективно исполнять управленческие решения, в том числе в условиях неопределенности и рисков,</li> <li>- применять адекватные инструменты и технологии регулирующего воздействия при реализации управленческого решения.</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- способностью находить организационно-управленческие решения,</li> <li>- оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений;</li> <li>- способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия;</li> <li>- умением определять приоритеты профессиональной деятельности,</li> <li>- разрабатывать и эффективно исполнять управленческие решения, в том числе в условиях неопределенности и рисков.</li> </ul>	<p><i>Письменный опрос по контрольным вопросам по темам лекционных занятий.</i></p> <p><i>Решение тестовых заданий</i></p> <p><i>Решение ситуационных задач</i></p> <p><i>Написание эссе</i></p>
---	---	---	---	--



1507857048

## 5.2. Типовые контрольные задания или иные материалы

### 5.2.1. Оценочные средства при текущем контроле

#### Контрольная работа для студентов заочной формы обучения

##### Задание №1

1. Разработать по теме, указанной преподавателем, план реферата (контрольной работы).
2. Собрать необходимую информацию, используя учебную и дополнительную литературу, электронные источники, найденные при помощи поисковых систем сети Интернет.
3. Выполнить анализ имеющегося материала, оценить и обобщить его; выбрать наиболее важные сведения, уточнить план и подготовить реферат (контрольную работу).
4. Реферат подготовить средствами MS Word. Содержание реферата представить в структурированной форме (введение, не менее 3-х разделов материала, заключение, список литературы). Во введении сформулировать актуальность темы, цель и задачи работы, привести краткую характеристику разделов. Использовать необходимые иллюстрации, графики, таблицы, ссылки на использованные источники информации. Показать умение использовать широкие возможности MS Word: стили, форматирование текста, сноски, списки, колонтитулы и т.д. В заключении сформулировать обоснованные выводы, оценки и рекомендации. Минимальный объем реферата (контрольной работы) – 15 страниц, из которых 1 страница – титульный лист, 2 страница – содержание, последняя – список использованной литературы и электронных источников.

##### Задание №2.

По материалам реферата подготовить презентацию средствами MS PowerPoint. Презентация должна включать не менее 10 слайдов и соответствовать указанной в пункте 4 (Задание №1) структуре реферата. Необходимо использовать таблицы, графики, организационные диаграммы, рисунки, различные схемы цветового оформления, управление переходами к различным слайдам, гиперссылки.

#### Темы контрольных работ

1. Маркетинг консалтинговых услуг в сфере ГиМУ.
2. Оценка результатов управленческого консультирования в сфере ГиМУ (социальная сфера)
3. Консалтинговый процесс и его стадии (методы, применяемые в каждой стадии).
4. Рейнжиниринг бизнес-процессов как метод анализа и решения проблем, применение в сфере ГиМУ.
5. Бенчмаркинг как методы анализа и решения проблем, применение в сфере ГиМУ.
6. Аутсорсинг как методы анализа и решения проблем, применение в сфере ГиМУ.
7. Всеобщее управление качеством (TQM) как методы анализа и решения проблем, применение в сфере ГиМУ.
8. Концепция «Шесть сигм» как методы анализа и решения проблем, применение в сфере ГиМУ.
9. Коучинг как методы анализа и решения проблем, применение в сфере ГиМУ

#### Критерии оценивания:

«**Отлично**», если студент качественно, доступно и полностью раскрыл тему реферата (контрольной работы), привел обоснованные выводы;

«**Хорошо**», если студент качественно, но не полностью, раскрыл тему реферата (контрольной работы) и привел обоснованные выводы;

«**Удовлетворительно**», если студент не полностью и не качественно раскрыл тему реферата (контрольной работы) и выводы приведены не полностью;

«**Неудовлетворительно**», если студент полностью не справился с выполнением задания.

#### Примеры контрольных вопросов

1. Пояните понятие, сущность и задачи управленческого консультирования.
2. Когда возникло направление управленческого консультирования.
3. В чем заключается социальная значимость управленческого консультирования.
4. В чем заключается специфика работы консультантов.
5. Какие виды консультационных услуг вам известны.

#### Критерии оценивания:

При оценивании ответов на контрольные вопросы:

«+» - ставится за правильный ответ, который засчитывается обучающемуся,

«-» - за неверный ответ, который не засчитывается обучающемуся.

Затем подсчитывается общее количество «+», студент получает оценку:

«Отлично», если студент полностью справился с 85-100% задания;



1507857048

«Хорошо», если студент справился с 71 -84 % задания;  
«Удовлетворительно», если студент справился с 50-69% задания  
«Неудовлетворительно», если студент справился менее чем с 50% задания.

#### **Шкала оценивания**

0 \_\_\_\_\_ 50 \_\_\_\_\_ 70 \_\_\_\_\_ 85 \_\_\_\_\_ 100 %  
неудовл.           удовл.           хорошо           отлично

#### **Примеры ситуационных задач**

Рассмотрите ситуацию «Ключевая должность» и ответьте на вопросы.

Петр Петрович – директор фирмы, специализировавшейся на закупке сырья, его переработке и продаже в розницу уже готовых товаров, – долго и целенаправленно трудился для достижения этой цели. В 1983 г. окончил технический институт, получил специальность инженера. Поскольку он был человеком способным и хорошо знал свою профессию, ему не составило труда поступить на работу по специальности на одно из крупных промышленных предприятий. Уже через 3 года его повысили в должности, он стал заместителем главного инженера. В его подчинении 150 человек производственного цеха, и он проявил себя как хороший организатор. Предприятие работало стабильно, но кризис 1990 г. подорвал финансовую систему предприятия; к 1992 г. оно фактически стало банкротом. Петр Петрович понял, что на разваливающемся предприятии перспективы работы для него нет. В это время его бывшие товарищи по институту стали открывать свои фирмы, и он решил тоже открыть собственное дело, благо некоторые средства были накоплены, родственники жены обещали помочь.

В 1993 г. Петр Петрович создал свою фирму. Часть сотрудников он пригласил со своей прошлой работы, а для ПОКУПКИ оборудования взял ссуду в банке. К тому времени он приобрел большой производственный опыт. Фирма быстро наладила выпуск и реализацию товаров. В первый же год работы фирма получила большой заказ благодаря стараниям недавно принятого на работу финансового менеджера Владимира Сергеевича. Он был профессиональным финансистом, и в дальнейшем его заслуга в развитии предприятия была велика. С каждым годом фирма наращивала объемы и ассортимент выпускаемой продукции и, несмотря на прием новых работников, ему удалось создать хорошо сплоченную команду. К тому же Владимиру Сергеевичу удалось открыть несколько магазинов в Москве и в других городах, где продукция фирмы продавалась без посредников. Через 4 года, в 1997 г., предприятие стало одним из лидеров в своей отрасли. Петр Петрович с Владимиром Сергеевичем уже обсуждали планы по продвижению своей продукции на зарубежный рынок. Но однажды, придя на работу, Петр Петрович получил сообщение, что Владимир Сергеевич попал в автоаварию и ему предстоит долгое лечение. Петр Петрович навестил своего товарища в больнице, очень переживал по поводу случившегося и что фирма остается без опытного сотрудника. Однако Владимир Сергеевич порекомендовал на свою должность своего хорошего друга и отличного финансиста, но добавил, что у него нет опыта работы в производственной сфере и ему потребуется некоторое время для ознакомления со спецификой предприятия. В тот же день от своей жены Петр Петрович узнал, что у нее есть подходящая кандидатура на место финансового директора в его фирму.

Им оказался Дмитрий Константинович, муж лучшей подруги его жены. При собеседовании Дмитрий Константинович сообщил, что он по образованию финансист и имеет 15-летний опыт работы в производственной сфере, и пообещал, что за короткий срок он повысит прибыль предприятия. Петр Петрович согласился с его доводами и взял его на работу.

Через некоторое время Петр Петрович узнал от своих сотрудников, что Дмитрий Константинович плохо ладит с коллективом и не достаточно компетентен в профессиональном плане. Поэтому он решил дать ему еще время адаптироваться в коллективе, наладить работу, чтобы не снижать набранных темпов производства. А сам Петр Петрович в связи с накопившейся усталостью за предыдущие годы работы вынужден был взять отпуск на месяц, и ему ничего не оставалось делать, как исполняющим обязанности директора оставить Дмитрия Константиновича.

Вернувшись на работу через месяц, Петр Петрович предстал перед фактом, что обороты предприятия увеличились незначительно, а микроклимат в коллективе ухудшился, фирма раскололась на две части. Одна часть сотрудников поддерживала идеи и сформировавшийся процесс производства, который создал Петр Петрович, а другая часть сотрудников поверила обещаниям Дмитрия Константиновича повысить заработную плату и внести изменения в структуру производства. К тому же на столе у Петра Петровича лежали 3 заявления об уходе сотрудников, с которыми он вместе начинал работать. Петр Петрович, проанализировав сложившуюся ситуацию, пришел к выводу: за месяц его отсутствия атмосфера на предприятии изменилась; Дмитрий Константинович играет в этом чуть ли не главную роль. Нельзя исключить, что над ним и возглавляемой им фирмой нависла серьезная угроза.



1507857048

Придя домой, Петр Петрович решил обратиться к консультантам, чтобы найти выход из сложившейся ситуации.

Вопросы для обсуждения:

1. Сформулируйте проблему.
2. Какой вид консалтинга Вы рекомендуете применить в данной ситуации.
3. Предложите решение данной проблемы на основе того вида консалтинга, который Вы предложили.

#### **Критерии оценивания:**

«**Отлично**», если студент полностью и аргументированно представил ответ на кейс, справился с заданием полностью, привел ссылки на нормативные акты и законы, регламентирующие деятельность государственного (муниципального) служащего;

«**Хорошо**», если студент не достаточно аргументированно и структурированно ответил на вопрос кейса, привел не все ссылки на нормативные акты и законы, регламентирующие деятельность государственного (муниципального) служащего;

«**Удовлетворительно**», если студент не полностью и не достаточно аргументированно представил ответ, справился с заданием частично, привел не все ссылки на нормативные акты и законы, регламентирующие деятельность государственного (муниципального) служащего;

«**Неудовлетворительно**», если студент затруднился с решением кейса, не справился с заданием.

#### **Примеры тестовых заданий**

##### **1. Управленческий консалтинг - это ...**

- а) научно-внедренческая деятельность;
- б) деятельность по обслуживанию потребностей экономики и управления;
- в) научно-исследовательская деятельность;
- г) управленческая деятельность.

##### **2. Выделите те области, которые не принято относить собственно к управленческому консалтингу:**

- а) администрирование;
- б) маркетинг;
- в) аудит;
- г) финансовое управление;
- д) юридическое обслуживание;
- е) производство.

##### **3. В рамках экспертного консультирования клиент ...**

- а) принимает участие в разработке рекомендаций;
- б) проходит курс обучения;
- в) обеспечивает консультанта необходимой информацией.

##### **4. В рамках процессного консультирования персонал клиента ...**

- а) тратит дополнительное время на учебные занятия;
- б) вместе с консультантом анализирует проблемы и разрабатывает предложения;
- в) проводит реинжиниринг бизнес-процессов.

##### **5. Бенчмаркинг - это:**

- а) метод изучения опыта передовых компаний;
- б) личностная тренировка на достижение наивысших результатов в минимальные сроки;
- в) передача стороннему подрядчику некоторых бизнес-функций компании.

#### **Критерии оценивания:**

«Зачтено», если студент справился с 70% задания;

«Незачтено», если студент справился менее чем с 70% задания.

Шкала оценивания

0 \_\_\_\_\_ 70 \_\_\_\_\_ 100 %  
незачтено                      зачтено

#### **5.2.2 Оценочные средства при промежуточной аттестации**

Вопросы к зачету

1. Понятие, сущность и задачи управленческого консультирования.



1507857048

2. История становления управленческого консультирования.
3. Структура услуг в современном консалтинге и перспективы его развития.
4. Становление рынка консультирования в России.
5. Специфика консультационной деятельности в России.
6. Профессиональные объединения консультантов.
7. Виды консультантов: внешние, внутренние. Их достоинства и недостатки.
8. Виды консультационных организаций: многопрофильные, специализированные, лидерские, партнерство, индивидуальные консультанты. Их особенности.
9. Классификация консалтинговых услуг: общее управление, администрирование, финансовое управление, управление кадрами, маркетинг, производство, информационные технологии, специализированные услуги. Их специфика.
10. Сущность консалтингового процесса. Стадии процесса консультирования.
11. Предпроектная стадия консалтингового процесса.
12. Проектная стадия консалтингового процесса.
13. Послепроектная стадия.
14. Субъекты и объекты консультирования
15. Виды консультационной деятельности: экспертное, процессное, обучающее.
16. Типология управленческого консультирования.
17. Основные причины, по которым возникает потребность в услугах консультанта.
18. Реинжиниринг бизнес-процессов как метод анализа и решения проблем в управленческом консалтинге. Его преимущества и недостатки.
19. Сущность и основные принципы бенчмаркинга как метода анализа и решения проблем в управленческом консалтинге.
20. Аутсорсинг как метод анализа и решения проблем в управленческом консалтинге. Его виды, преимущества, недостатки.
21. Концепция всеобщего управления качеством: ее элементы.
22. Концепция «Шесть сигм»: основные принципы, задачи.
23. Коучинг как метод анализа и решения проблем в управленческом консалтинге.
24. Основные правовые формы консалтинговой деятельности.
25. Отличительные особенности организационных структур консалтинговых организаций.
26. Основные разделы маркетинговой программы консалтинговой организации.
27. Тактические приемы маркетинга консалтинговых услуг.
28. Основные области, в которых на современном российском рынке применяется управленческое консультирование.
29. Чем определяется качество управленческого консультирования.
30. Оценка эффективности управленческого консультирования.

#### **Критерии оценивания:**

«Зачтено» – раскрытый ответ на два теоретических вопроса билета и правильное выполнение практического задания, а также ответ на дополнительные вопросы (на усмотрение преподавателя).

«Незачтено» – поверхностный либо не полный ответ на один из двух теоретических вопросов и не полностью выполненное практическое задание, а также отсутствие ответа на дополнительные вопросы (на усмотрение преподавателя), либо студент полностью не справился с вопросами.

#### **5.2.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций**

При проведении текущего контроля на контрольной неделе обучающиеся представляют ответы по выполненной работе преподавателю в виде файла через систему Moodle. В зависимости от качества и обоснованности, аргументированности ответа обучающийся получает от 0 до 100 баллов. Вместе с этим, студенты отвечают на вопросы теста по содержанию работы. В зависимости от количества правильных ответов обучающийся получает от 0 до 100 баллов. После чего преподаватель оценивает совокупный результат, как средняя оценка двух испытаний. Общая оценка за контрольную точку – до 100 баллов.

При проведении промежуточной аттестации на последнем практическом занятии обучающиеся представляют преподавателю итоговую работу (реферат), в остальном процедура повторяется и предоставляется отчет в виде файла по самостоятельной (контрольной) работе через систему Moodle и решение итогового теста. При сдаче зачета учитываются оценка по выполненным практическим работам, ответы на вопросы к зачету (2 вопроса) и защита практических работ в течение периода обучения. Если



1507857048

средняя оценка по контрольным точкам больше 70 баллов, ставится зачет.

Критерии оценивания:

«Зачтено», если студент справился с 70% задания;

«Незачтено», если студент справился менее чем с 70% задания.

Шкала оценивания

0 \_\_\_\_\_ 70 \_\_\_\_\_ 100 %  
незачтено                      зачтено

## **6 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины "Управленческий консалтинг"**

### **6.1 Основная литература**

1. Покровская, Л. Л. Формирование и развитие консалтинговых услуг на потребительском рынке: монография[Электронный ресурс]. – Москва, Берлин : Директ-Медиа, 2014. – 212 с. – Режим доступа: [http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=258791](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=258791). – Загл. с экрана. (12.09.2017)

2. Васильев, Г. А. Управленческое консультирование: учебное пособие[Электронный ресурс]. – Москва : Юнити-Дана, 2015. – 255 с. – Режим доступа: [http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=114560](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=114560). – Загл. с экрана. (12.09.2017)

3. Стрелкова, Л. В. Экономика и организация инноваций. Теория и практика [Текст] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлениям "Экономика", "Менеджмент" / Л. В. Стрелкова, Ю. А. Макушева. – Москва : ЮНИТИ, 2015. – 235 с.

### **6.2 Дополнительная литература**

1. Сысоев, Т. П. Международная консалтинговая деятельность и ее влияние на развитие внешнеэкономических связей предприятия[Электронный ресурс]. – Москва : Лаборатория книги, 2011. – 121 с. – Режим доступа: [http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=140560](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=140560). – Загл. с экрана. (12.09.2017)

2. Лабутин, К. М. Управленческое консультирование: менеджмент-консалтинг[Электронный ресурс]. – Москва : Лаборатория книги, 2010. – 96 с. – Режим доступа: [http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=88750](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=88750). – Загл. с экрана. (12.09.2017)

3. Карпушенков, Р. И. Современные технологии в управлении. Консультирование[Электронный ресурс]. – Москва : Лаборатория книги, 2012. – 131 с. – Режим доступа: [http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=142447](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=142447). – Загл. с экрана. (12.09.2017)

4. , Токмакова, Н. О. Менеджмент-консалтинг: учебно-методический комплекс[Электронный ресурс]. – Москва : Евразийский открытый институт, 2009. – 271 с. – Режим доступа: [http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=90378](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=90378). – Загл. с экрана. (12.09.2017)

5. Управленческий учет и анализ. С примерами из российской и зарубежной практики [Текст] : учебное пособие для студентов, обучающихся по специальности "Бухгалтерский учет, анализ и аудит" / В. И. Петрова [и др.]. – Москва : ИНФРА-М, 2016. – 304 с.

6. Козлюк, Н. В. Управленческий учет [Текст] : учебное пособие / Н. В. Козлюк, С. Н. Угримова. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2006. – 272 с.

### **6.3 Методическая литература**

1. Бобриков, В. Н. Управленческий консалтинг [Электронный ресурс] : методические указания к практическим занятиям и самостоятельной работе для студентов направления подготовки 081100.62 «Государственное и муниципальное управление» всех форм обучения / В. Н. Бобриков; ФГБОУ ВПО «Кузбас. гос. техн. ун-т им. Т. Ф. Горбачева», Каф. гос. и муницип. упр.. – Кемерово : Издательство КузГТУ, 2014. – 25 с. – Режим доступа: <http://library.kuzstu.ru/meto.php?n=8265>. – Загл. с экрана. (24.12.2016)

## **7 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»**

1. Официальный сайт Кузбасского государственного технического университета имени Т. Ф. Горбачева. Режим доступа: [www.kuzstu.ru](http://www.kuzstu.ru).

2. Система дистанционного (электронного) обучения Кузбасского государственного технического университета имени Т. Ф. Горбачева. Режим доступа: <http://el.kuzstu.ru/login/index.php>.



1507857048

## **8 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины "Управленческий консалтинг"**

Основной учебной работой студента является самостоятельная работа в течение семестра. Изучение дисциплины необходимо начинать с ознакомления с целями и задачами дисциплины, знаниями и умениями, приобретаемыми в процессе изучения.

Студент обязан прийти на лекцию подготовленным к восприятию материала, усердно работать на лекции, уметь составлять конспект, выделяя главное, владеть опорными понятиями дисциплины. Студент обязан проявлять творческий интерес к изучаемому предмету, систематически работать над теорией и практикой, самостоятельно осуществлять поиск дополнительной литературы с помощью поисковых систем сети Интернет.

При подготовке к практическим занятиям студент в обязательном порядке изучает теоретический материал в соответствии с методическими указаниями к практическим работам, детально прорабатывает образец решения задачи (алгоритм выполнения работы). Все неясные вопросы по дисциплине студент может разрешить на консультациях, проводимых по расписанию.

## **9 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине "Управленческий консалтинг", включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем**

Для изучения дисциплины может использоваться следующее программное обеспечение:

1. Microsoft Windows
2. Libre Office
3. Mozilla Firefox
4. Google Chrome
5. Opera
6. Yandex

## **10 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине "Управленческий консалтинг"**

Для осуществления образовательного процесса по данной дисциплине необходима следующая материально-техническая база:

- лекционная аудитория, оснащенная мультимедийным оборудованием;
- учебная аудитория для проведения практических занятий – компьютерный класс (по количеству студентов в подгруппе);
- научно-техническая библиотека для самостоятельной работы обучающихся;
- зал электронных ресурсов КузГТУ с выходом в сеть Интернет для самостоятельной работы обучающихся;
- компьютерный класс с выходом в сеть Интернет для самостоятельной работы обучающихся.

## **11 Иные сведения и (или) материалы**

При осуществлении образовательного процесса применяются следующие образовательные технологии:

- традиционная с использованием современных технических средств;
- модульная;
- интерактивная;
- проектное обучение.

Чтение лекций по дисциплине и практические занятия проводится с использованием электронных мультимедийных средств, что позволяет преподавателю четко структурировать материал лекции, экономить время, затрачиваемое на рисование схем, диаграмм и значительно увеличить объем излагаемого материала без потери его качества.

При работе используется диалоговая форма ведения лекций с постановкой и решением проблемных задач, обсуждением дискуссионных моментов.

Каждая практическая работа включает проработку теоретического материала и закрепление его при решении конкретных задач. Выполняется предварительное обсуждение выполненной практической работы в качестве образца с демонстрацией выполненного решения с помощью электронных



1507857048

мультимедийных средств.



1507857048





1507857048

## УТВЕРЖДАЮ

Директор филиала КузГТУ  
в г. Новокузнецке

 Э.И. Забнева

«01» сентября 2017 г.

### Изменения рабочей программы «Управленческий консалтинг»

#### 6.1 Основная литература

1. Блинов, А. О. Управленческое консультирование [Текст] : учебник / А. О. Блинов, В. А. Дресвянников. – Москва : Дашков и К, 2014. – 212 с.
2. Блинов, А. О. Управленческое консультирование [Текст] : учебник / А. О. Блинов, В. А. Дресвянников. – Москва : Дашков и Ко, 2014. – 212 с. – Режим доступа : [https://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=135375&sr=1](https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=135375&sr=1) – (дата обращения 10.08.2017).
3. Основы управленческого консультирования [Текст] : учеб. пособие / М. Г. Синякова [и др.]. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2015. – 397 с.
4. Шапиро, С. А. Основы управленческого консультирования [Электронный ресурс] : учебное пособие / С. А. Шапиро, Е. К. Самраилова, А. Б. Вешкурова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. – 377 с. - Режим доступа: [https://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=436114&sr=1](https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=436114&sr=1) (дата обращения 10.08.2017).

#### 6.2 Дополнительная литература

1. Васильев, А. А. Система муниципального управления [Текст] : учебник / А. А. Васильев. – Москва : КНОРУС, 2010. – 736 с.
2. Горфинкель, В. Я. Коммуникации и корпоративное управление [Электронный ресурс] : учеб. пособие / В. Я. Горфинкель, В. С. Торопцов, В. А. Швандар. – Режим доступа: [https://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=119552&sr=1](https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=119552&sr=1) (дата обращения 10.08.2017).
3. Красовский, Ю. Д. Консалт-диагностика управленческих отношений фирмы [Электронный ресурс] : учеб.-практич. пособие / Ю. Д. Красовский. – Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2013. – 232 с. – Режим доступа: [https://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=448004&sr=1](https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=448004&sr=1) (дата обращения 10.08.2017).

### 10 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Для осуществления образовательного процесса по данной дисциплине необходима следующая материально-техническая база:

- лекционная аудитория, оснащенная мультимедийным оборудованием;
- учебная аудитория для проведения практических занятий;
- библиотека для самостоятельной работы обучающихся;
- компьютерный класс с выходом в сеть «Интернет» для самостоятельной работы обучающихся.