

Организационное консультирование

Целями освоения дисциплины «Организационное консультирование» являются – формирование у студентов понимания основ организационного консультирования, роли организационного консультанта и используемых им подходов и инструментов.

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

В результате освоения дисциплины студент должен:

- **Знать** задачи, стоящие перед организационным консультантом; возможные роли организационного консультанта; критерии успешности и требования к компетенциям организационного консультанта; процесс консультирования организаций; ключевые подходы и инструменты, используемые в различных направлениях организационного консультирования;
- **Уметь** структурировать запрос клиента в рамках организационного консультирования;
- **Овладеть навыками** выполнения роли организационного консультанта как минимум по одному из направлений организационного консультирования.

Настоящая дисциплина относится к циклу дисциплин образовательной программы «Психология в бизнесе», обеспечивающих профессиональную подготовку студентов.

Изучение данной дисциплины базируется на следующих дисциплинах:

- Социальная психология;
- Организационная психология;
- Теория организации;
- Основы менеджмента.

Для освоения учебной дисциплины, студенты должны владеть следующими знаниями и компетенциями (пререквизиты):

- знание особенностей взаимодействия людей в группе, вопросов групповой динамики и др.;
- знание основных характеристик функционирования организационных структур и организации в целом;
- представление об управленческой деятельности; процессах и моделях управления.

Критерии оценки знаний, навыков

Текущий контроль. Домашнее задание выполняется в форме письменной рецензии на книгу/статью (3-4 тыс. слов) и устный доклад на занятии. Оценка домашнего задания формируется на основе следующих критериев:

- полнота отражения в рецензии содержания публикации;
- корректность выделенных ключевых идей автора;
- практическая ценность рецензии.

Учитывая перечисленные выше основные критерии оценки домашнего задания, преподаватель оценивает данный вид работы по 10-балльной системе.

Итоговый контроль (экзамен) проводится в форме письменного теста. Оценка итогового контроля выставляется также по 10-ти балльной шкале.

Порядок формирования оценок по дисциплине

Преподаватель оценивает работу студентов на семинарских и практических занятиях: активность студентов в дискуссиях, вопросах преподавателю и ролевых играх; качество решения задач и кейсов.

Оценки за работу на семинарских и практических занятиях преподаватель выставляет в рабочую ведомость. Накопленная оценка по 10-ти балльной шкале за работу на семинарских и практических занятиях определяется перед промежуточным или итоговым контролем – *O_{ауд.}*

Содержание дисциплины

Тема 1. Введение в организационное консультирование. Корпоративная культура

Составляющие организационного консультирования. Основные направления организационного консультирования. Участники организационного консультирования. Теории корпоративной культуры, используемые в практике организационного консультирования. Подход к составлению рекомендаций по итогам диагностики корпоративной культуры

Тема 2. Инжиниринг процессов управления персоналом

Назначение системы управления персоналом. Современные тенденции интегрированной системы HR. Обзор основных HR-процессов. Карьера как ключевой инструмент управления талантами.

Тема 3. Кадровая стратегия

Тенденции рынка труда. Подходы к формированию кадровой стратегии. Аудит системы управления персоналом.

Тема 4. Управление эффективностью персонала

Составляющие системы управления эффективностью. Система постановки целей и оценки достижений. Системы вознаграждения. Грейдинг.

Тема 5. Организационное проектирование

Принципы организационного проектирования. Виды организационных структур. Ключевые альтернативы при выборе организационной структуры. Распределение ответственности. Подходы к определению оптимальной численности.

Тема 6. Бизнес-партнерская позиция консультанта

Области работы консультанта. Ключевые показатели эффективности и компетенции, необходимые консультанту. Возможные роли организационного консультанта. Структурирование запроса заказчика.

Тема 7. Особенности работы с первыми лицами

Характеристики первых лиц. Подходы к работе с первыми лицами. Подготовка обращений, презентаций для первых лиц.

Тема 8. Структурирование консалтинговых проектов

Структура консалтингового проекта. Универсальные составляющие и составляющие, зависящие от тематики проекта. Подходы внедрению результатов консалтингового проекта.

Тема 9. Подготовка консалтинговых материалов

Предназначение презентаций. Создание структуры презентации. Принципы структурирования информации. Правила оформления визуального ряда.

Тема 10. Защита проектов по организационному консультированию

Определение ключевых параметров проекта в зависимости от запроса клиента. Подготовка презентации проекта и защита проекта перед заказчиком.

Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Базовый учебник

Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами. М.: ИНФРА-М, 2002.

Основная литература

1. Иванов М.А., Шустерман Д.М. Организация как ваш инструмент: Российский менталитет и практика бизнеса. М.: Альпина Бизнес Букс, 2004.
2. Каплан Р., Нортон Д., Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию. М.: Олимп-бизнес, 2010.
3. Киппинг М., Энгвелл Л. Управленческое консультирование. Индустрия знаний, символические капитал или новая мода. Х.: Гуманитарный центр, 2008.
4. Кубр М. Управленческое консультирование. Введение в профессию. М.: Планум, 2004.
5. Макарова И.К., Управление человеческими ресурсами. Пять уроков эффективного HR-менеджмента. М., 2007.
6. Пригожин А.И. Методы развития организаций. М. МЦФЭР, 2003.
7. Розин М. Успех без стратегии. М: Альпина Паблишер, 2011.
8. Шейн Э. Процесс консалтинга. Построение взаимовыгодных отношений «клиент-консультант». СПб.: Питер, 2008.