

**МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ**  
**УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**  
**«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»**  
**(РУТ (МИИТ))**



Рабочая программа дисциплины (модуля),  
как компонент образовательной программы  
специализированного высшего образования  
по направлению подготовки  
38.04.03 Управление персоналом,  
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)  
Тимониным В.С.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**Консультирование физического лица по вопросам трудовой  
деятельности**

Направление подготовки: 38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Кадровое консультирование

Форма обучения: Очная

Рабочая программа дисциплины (модуля) в виде  
электронного документа выгружена из единой  
корпоративной информационной системы управления  
университетом и соответствует оригиналу

Простая электронная подпись, выданная РУТ (МИИТ)  
ID подписи: 11244  
Подписал: заведующий кафедрой Епишкин Илья  
Анатольевич  
Дата: 01.06.2026

## 1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Целями освоения дисциплины (модуля) являются:

- изучение студентами сущности понятий «управленческое консультирование», «консультационная деятельность физических лиц» и «особенности консультационной услуги»;
- изучение студентами предмета консультационной деятельности физических лиц, субъектов и объектов консультирования;
- изучение студентами принципов организации отношений между клиентом(организацией) и консультантом, на основе рассмотрения консультант-клиентских отношений.

Задачами дисциплины (модуля) являются:

- формирование навыков по получению обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала;
- формирование навыков по раскрытию видов консультационных услуг, типологии и методов консультирования;
- формирование навыков по анализу результативности и эффективности консультирования физических лиц.

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).

Перечень формируемых результатов освоения образовательной программы (компетенций) в результате обучения по дисциплине (модулю):

**ПК-1** - Способен консультировать по процессам управления персоналом.

Обучение по дисциплине (модулю) предполагает, что по его результатам обучающийся будет:

### **Знать:**

- виды консультационных услуг, типологию и методы консультирования;
- принципы организации отношений между клиентом(организацией) и консультантом, на основе рассмотрения консультант-клиентских отношений;
- права и обязанности физических лиц в сфере профессиональной деятельности;
- особенности и функции трудовой деятельности;
- особенности деятельности консультанта по вопросам трудовой деятельности.

### **Уметь:**

- определять подходы к консультированию физических лиц и основные модели управленческого консультирования;
- оценивать содержание действующих законов и других нормативно-правовых актов и определять порядок их применения в конкретной жизненной ситуации;
- определять условия, в которых данный работник осуществляет свою трудовую деятельность и возможность выполнять им физическую и умственную работу, несмотря на какие-либо обстоятельства.

**Владеть:**

- приемами анализа организации в целях консультирования по вопросам трудовой деятельности;
- приемами выстраивания отношений с клиентами;
- методами поддержания и развития сотрудничества в организации;
- основами передовых практик и результатов научных исследований по управлению персоналом.

3. Объем дисциплины (модуля).

3.1. Общая трудоемкость дисциплины (модуля).

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 4 з.е. (144 академических часа(ов)).

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

Тип учебных занятий	Количество часов	
	Всего	Семестр №1
Контактная работа при проведении учебных занятий (всего):	48	48
В том числе:		
Занятия лекционного типа	16	16
Занятия семинарского типа	32	32

3.3. Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся, а также в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении промежуточной аттестации составляет 96 академических часа (ов).

3.4. При обучении по индивидуальному учебному плану, в том числе при ускоренном обучении, объем дисциплины (модуля) может быть реализован полностью в форме самостоятельной работы обучающихся, а также в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении промежуточной аттестации.

#### 4. Содержание дисциплины (модуля).

##### 4.1. Занятия лекционного типа.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
1	<p>Основные понятия предмета «Консультирование физического лица по вопросам трудовой деятельности»</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- определение и характеристика соотношения понятий «деятельность» и «труд»;</li> <li>- понятие "эргономика";</li> <li>- эргономический и психологический подходы к изучению трудовой деятельности;</li> <li>- принцип разделения труда;</li> <li>- понятие консультант по вопросам трудовой деятельности;</li> <li>- взаимоотношения консультанта и клиента.</li> </ul>
2	<p>Рынок труда и занятости населения</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- факторы, влияющие на рынок труда занятость и безработица;</li> <li>- формирование спроса и предложения на рынке труда;</li> <li>- главная задача рынка труда;</li> <li>- влияние безработицы на экономический рост;</li> <li>- объект и предмет рынка труда;</li> <li>- основные этапы проведения индивидуальной консультации по выбору профессии.</li> </ul>
3	<p>Результативность и эффективность консультирования</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- схема процесса профконсультирования;</li> <li>- что такое профессиональная консультации и для чего она предназначена;</li> <li>- три основные функции профессиональной консультации;</li> <li>- цель профессиональной консультации;</li> <li>- личный профессиональный план;</li> <li>- технология проведения профконсультационной беседы;</li> <li>- профессиограмма и психограмма.</li> </ul>
4	<p>Коучинг как метод в достижении профессиональных целей</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- что такое коучинг, кому стоит обращаться к коучу, и что ждать от коуча;</li> <li>- отношения коуча и клиента;</li> <li>- смысл деятельности коуча;</li> <li>- принципы построения профессиональной коуч-сессии;</li> <li>- виды коучей и направления коучинга;</li> <li>- инструменты, используемые коучем;</li> </ul>

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- оценка эффективности коучинга;</li> <li>- отличие коуча от других помогающих специалистов.</li> </ul>
5	<p><b>Мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации</b> Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- цели и задачи системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации;</li> <li>- характеристика стратегий мотивации и стимулирования труда персонала;</li> <li>- основные принципы разработки систем мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации;</li> <li>- примерный состав функций системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности;</li> <li>- диагностика существующей в организации системы мотивации и стимулирования труда персонала.</li> </ul>
6	<p><b>Консультирования физического лица по вопросам карьерного роста</b> Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- технологии эффективных коммуникаций;</li> <li>- методы исследования потребностей физического лица;</li> <li>- технологии и методы управления карьерой;</li> <li>- цели, технологии, методы карьерного консультирования;</li> <li>- корпоративные политики компаний и корпораций по привлечению и развитию персонала;</li> <li>- общие тенденции на рынке труда, в отдельной отрасли, регионе, конкретной профессии (должности, специальности);</li> <li>- методы оценки эффективности карьерного консультирования.</li> </ul>
7	<p><b>Консультирования физического лица по разрешению трудовых конфликтов</b> Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- технологии и методы управления трудовыми конфликтами;</li> <li>- практики управления трудовыми конфликтами;</li> <li>- законодательство Российской Федерации по управлению персоналом, регулированию рынка труда, регулированию трудовых конфликтов в объеме, необходимом для целей консультирования;</li> <li>- нормативные правовые акты, определяющие нормы трудового права;</li> <li>- технологии и методы разрешения конфликтов;</li> <li>- нормы этики консультирования и делового общения.</li> </ul>
8	<p><b>Консультирования физического лица по вопросам безопасности жизнедеятельности на предприятии</b> Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- взаимодействие человека с окружающей средой;</li> <li>- опасные и вредные производственные факторы, их классификация;</li> <li>- причины профессиональных заболеваний;</li> <li>- социально-юридический подход к определению несчастного случая на производстве.</li> </ul>

#### 4.2. Занятия семинарского типа.

##### Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	<p><b>Принципы организации отношений между клиентом и консультантом</b> В результате выполнения практического задания студент учится процедуре выбора консультанта и соответствующего подхода в консультировании. Изучает принципы поведения консультанта в процессе взаимодействия с клиентом.</p>

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
2	<p><b>Консультационный процесс и организация выполнения работ</b>  В результате выполнения практического задания студент получает навык определения структуры консультационного проекта и его основных этапов.</p>
3	<p><b>Процесс управленческого консультирования</b>  В результате выполнения практического задания студент получает навык оценки общей удовлетворенности трудом и ее составляющих, организации процесса консультирования по вопросам трудовой деятельности, технологии составления опросного листа.</p>
4	<p><b>Основные модели организаций</b>  В результате выполнения практического задания студент учится подходам к проведению организационной диагностики.</p>
5	<p><b>Сущность элементов трудовой деятельности</b>  В результате выполнения практического задания студент получает навык расчета трудовой нагрузки при трудовой деятельности.</p>
6	<p><b>Организация труда</b>  В результате выполнения практического задания студент получает навык разработки мероприятий, необходимых для обеспечения рационального использования трудового коллектива в целях совершенствования результатов производства.</p>
7	<p><b>Разделение труда</b>  В результате выполнения практического задания студент учится распределять трудовые функции, которые выполняются согласно договору, и за которые получают заработную плату.</p>
8	<p><b>Кооперирование</b>  В результате выполнения практического задания студент получает навык осуществления дробления выполняемых работ на разные части в соответствии со специализацией производства.</p>
9	<p><b>Кейс «Обслуживание рабочих мест»</b>  В результате работы над кейсом студент получает навык планирования и обслуживания рабочих мест сотрудниками нужной квалификации.</p>
10	<p><b>Норма времени</b>  В результате выполнения практического задания студент получает навык расчета нормы времени для выполнения соответствующей трудовой функции.</p>
11	<p><b>Оплата труда</b>  В результате выполнения практического задания студент получает навык расчета заработной платы.</p>
12	<p><b>Способы повышения эффективности работы</b>  В результате выполнения практического задания студент получает навык разработки программ обучения, повышения квалификации и стажировок уже имеющих работников.</p>
13	<p><b>Мотивация трудовой деятельности</b>  В результате выполнения практического задания студент получает навык совершенствовать систему стимулирования сотрудников организации.</p>
14	<p><b>Взаимосвязь удовлетворенности и производительности труда</b>  В результате выполнения практического задания студент получает навык определения методов диагностики потребностей и мотивов сотрудников.</p>
15	<p><b>Основные подходы к организационной диагностике</b>  В результате выполнения практического задания студент получает навык постановки цели и определения формы проведения исследований по определению проблем в службе управления персоналом организации.</p>
16	<p><b>Организационные патологии: в строении организаций, в организационных отношениях, в управленческих решениях</b>  В результате выполнения практического задания студент учится выявлять и формулировать рекомендации по работе с оргпатологиями.</p>

### 4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Подготовка к практическим занятиям.
2	Самостоятельное изучение тем дисциплины.
3	Работа с литературой.
4	Подготовка к промежуточной аттестации.
5	Подготовка к текущему контролю.

### 5. Перечень изданий, которые рекомендуется использовать при освоении дисциплины (модуля).

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
1	Защита трудовых прав : учебное пособие для вузов / М. О. Буянова [и др.] ; под редакцией М. О. Буяновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 141 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12468-2. — Текст : электронный	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/543150">https://urait.ru/bcode/543150</a> (дата обращения: 22.05.2024).
2	Психология труда : учебник и практикум для вузов / С. Ю. Манухина [и др.] ; под общей редакцией С. Ю. Манухиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 485 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7215-3. — Текст : электронный	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/536009">https://urait.ru/bcode/536009</a> (дата обращения: 22.05.2024).
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: <a href="https://urait.ru/bcode/544976">https://urait.ru/bcode/544976</a> (дата обращения: 22.05.2024).
4	Корнейчук, Б. В. Рынок труда : учебник для вузов / Б. В. Корнейчук. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 263 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07391-1. — Текст : электронный	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/537611">https://urait.ru/bcode/537611</a> (дата обращения: 22.05.2024).
5	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. —	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/536058">https://urait.ru/bcode/536058</a> (дата обращения: 22.05.2024).

6. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, которые могут использоваться при освоении дисциплины (модуля).

Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» (<http://www.ecsocman.edu.ru/>);

Журнал «Эксперт» (<http://www.expert.ru/>);

Журнал «Коммерсант» (<https://www.kommersant.ru/>);

Журнал HBR (<https://hbr.org/>);

Поисковая система Яндекс (<http://yandex.ru/>);

Научно-техническая библиотека РУТ (МИИТ) (<http://library.miit.ru>).

7. Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства, необходимого для освоения дисциплины (модуля).

1. Microsoft Internet Explorer (или другой браузер);

2. Операционная система Microsoft Windows;

3. Microsoft Office;

4. Microsoft Teams;

5. Windows Media Player.

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

1. Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, оснащенные компьютерной техникой и наборами демонстрационного оборудования.

9. Форма промежуточной аттестации:

Зачет в 1 семестре.

10. Оценочные материалы.

Оценочные материалы, применяемые при проведении промежуточной аттестации, разрабатываются в соответствии с локальным нормативным актом РУТ (МИИТ).

Авторы:

доцент, доцент, к.н. кафедры  
«Управление производством и  
кадровое обеспечение  
транспортного комплекса»

Т.В. Ярковская

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР  
Председатель учебно-методической  
комиссии

И.А. Епишкин

М.В. Ишханян