

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



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

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**Основы консультационной деятельности физических лиц**

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: 84716  
Подписал: заведующий кафедрой Письменная Анна  
Борисовна  
Дата: 02.05.2023

## 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):

**ОПК-1** - Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.

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

### **Владеть:**

навыками анализа результативности и эффективности консультирования физических лиц, методами исследования, анализа и оценки существующих передовых практик и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.

### **Уметь:**

определять подходы к консультированию физических лиц и основные

модели управленческого

консультирования, правильно 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.

**Знать:**

виды консультационных услуг, типологию и методы консультирования; изучение принципов

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.

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	Сем. №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>Принципы организации отношений между клиентом и консультантом</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Основные понятия «деятельность» и «труд».</li> <li>2. Основные разделы психологии труда, изучающие трудовую деятельность.</li> <li>3. "Эргономика" труда.</li> <li>4. Соотношение эргономического и психологического подходов к изучению трудовой деятельности?</li> <li>5. Основные этапы развития психологии труда (промышленной, индустриальной психологии)?</li> </ol>
2	<p>Основные этапы развития психологии труда в России.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Особенности научных позиций выдающихся российских ученых.</li> <li>2. Изменения представлений о субъекте труда в течение XX в. Их детерминанты?</li> <li>3. Различие в активности и трудовой активности человека.</li> <li>4. Современные проблемы психологии труда и выходы из них.</li> <li>5. Принцип разделения труда?</li> </ol>
3	<p>Консультационная помощь человеку в трудовой деятельности, становление его как профессионала.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие двойственного характера труда?</li> <li>2. Приспособляемость к изменяющимся условиям (адаптация)?</li> <li>3. Особенности профессионального самоопределения человека.</li> <li>4. Основные этапы выбора профессии.</li> <li>5. Основные сложности и ошибки на каждом этапе выбора.</li> <li>6. Возможности профессиональной ориентации в успешном выборе профессии, установлении соответствия характеристик личности и объективных требований труда.</li> <li>7. Сущность и особенности профессионального обучения как предпосылки личностного и профессионального совершенствования человека.</li> </ol>
4	<p>Проведение индивидуальной профессиональной консультации</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Методика проведения индивидуальной профессиональной консультации</li> <li>2. Основные подходы в профконсультировании и связанные с ними типы профконсультаций</li> <li>3. Основные этапы проведения индивидуальной консультации по выбору профессии.</li> <li>4. Основные методы работы профконсультанта. Их содержание.</li> </ol>
5	<p>Результативность и эффективность консультирования</p>

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	1. Схема процесса профконсультирования. 2. Условия необходимости проведения профессиональной консультации 3. Три основные функции профессиональной консультации 4. Цель профессиональной консультации 5. Личный профессиональный план. 6. Технология проведения профконсультационной беседы 7. Профессиограмма и психограмма. Их назначение. Основные блоки и их построение
6	<b>Цели и задачи системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации</b> 1. Стратегиям мотивации и стимулирования труда персонала. 2. Основные принципы разработки систем мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации. 3. Примерный состав функций системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности. 4. Основные направления диагностики, существующей в организации системы мотивации и стимулирования труда персонала?
7	<b>Показатели оценки состояния системы мотивации и стимулирования труда персонала в организации</b> 1. Критерии для выделения основных категорий персонала в организации. 2. Порядок установления причин неэффективной деятельности работника и выявления необходимости совершенствования системы стимулирования. 3. Цели системы нематериального стимулирования трудовой деятельности персонала 4. Основные принципы построения системы нематериального стимулирования
8	<b>Консультирование в области управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности</b> 1. Специфические (конкретные) функции управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности. 2. Мотивационное воздействие функциональных подсистем системы управления персоналом. 3. Принципы организации управления мотивацией и стимулированием труда в организации.
9	<b>Взаимодействие человека с окружающей средой в процессе трудовой деятельности.</b> 1. Опасные и вредные производственные факторы, их классификация 2. Причины профессионального заболевания 3. Примеры тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда. 4. Социально-юридический подход к определению несчастного случая на производстве

#### 4.2. Занятия семинарского типа.

##### Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	<b>Принципы организации отношений между клиентом и консультантом</b> Консультант - клиентные отношения. Ролевая природа консультирования. Процедура выбора консультанта. Подходы в консультировании. Формы соглашений. Договор на оказание консультационных услуг. Принципы поведения консультанта в процессе взаимодействия с клиентом. Внешние и внутренние консультанты. Развитие личности консультанта в процессе консалтинга. Технологии профессионального самосохранения личности консультанта.
2	<b>Оценка выгод, полученных клиентом.</b> Прямые и косвенные результаты. Оценка процесса консультирования. Оценка выгод, получаемых консультантом. Система измерителей и оценок в клиентной организации

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
3	<p><b>Результативность и эффективность консультирования.</b></p> <p>Предоставление обратной связи. Оценка результатов обучения, развития и консультирования. Предоставление обратной связи. Способы получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала. Основы анализа организаций. Оценка результатов консультирования. Выгоды, получаемые клиентом и консультантом. Показатели консультирования и расчет эффективности. Анализ деятельности консалтинговых фирм на территории (регионе). Оценка результативности и эффективности деятельности консалтинговых фирм. Проведение делового мониторинга консалтинговых услуг.</p>
4	<p><b>Консультационный процесс и организация выполнения работ.</b></p> <p>Структура консультационного проекта и его основные этапы. Управление консультационным проектом. Контроль за ходом реализации консультационного проекта. Модель процесса контроля. Основные направления контроля. Основные этапы консультационного процесса: диагностика (выявление проблем); разработка решений; внедрение решений. Самоанализ деятельности консультанта по проекту с целью совершенствования методов его работы.</p>
5	<p><b>Процесс управленческого консультирования.</b></p> <p>Понятие удовлетворенности трудом. Оценка общей удовлетворенности трудом и ее составляющих. Организация процесса управленческого консультирования. Технология составления опросного листа. Понятие и составляющие элементы удовлетворенности трудом персонала. Условия формирования удовлетворенности трудом и их влияние на мотивацию персонала организации. Методы и этапы исследований степени удовлетворенности трудом. Подготовка организации и проведение исследований удовлетворенности персонала работой в организации. Программный и маркетинговый подходы в консультировании. Стадии, этапы и фазы процесса консультирования. Предварительная, предпроектная, проектная, послепроектная стадии. Задачи и методы диагностики управленческого консультирования.</p>
6	<p><b>Основные модели организаций.</b></p> <p>Подходы к организационной диагностике. Организационные патологии. Основные подходы к организационной диагностике. Цель и форма проведения исследований. Стадии развития организации по И. Адизесу. Организационные патологии: в строении организаций, в организационных отношениях, в управленческих решениях. Патологии командообразования на предприятии. Патологии в строении организаций: господство структуры над функцией; автаркия подразделений; несовместимость личности с функцией; бюрократия и др.</p>
7	<p><b>Сущность элементов трудовой деятельности.</b></p> <p>Любая трудовая деятельность делится на отдельные элементы, касающиеся разных направлений.</p>
8	<p><b>Организация труда.</b></p> <p>Это ряд мероприятий, необходимых для обеспечения рационального использования трудового коллектива в целях совершенствования результатов производства.</p>
9	<p><b>Разделение труда.</b></p> <p>Все сотрудники имеют собственные трудовые функции, которые выполняют согласно договору, и за которые получают заработную плату. При этом происходит разделение труда: каждый отдельный работник выполняет поставленные ему задачи, которые являются частью общей цели, на достижение которой направлена деятельность организации.</p>
10	<p><b>Кооперирование</b></p> <p>Согласно данному принципу, чем больше осуществляется дробление выполняемых работ на разные части, тем больше сотрудников необходимо объединить для выполнения поставленных задач. В кооперирование входит такое понятие, как специализация производства, то есть сосредоточение выпуска конкретного вида продукции в данном подразделении.</p>
11	<p><b>Обслуживание рабочих мест</b></p> <p>Поскольку от эффективности работы оборудования зависит работоспособность и результативность</p>

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	работников, нанимаются сотрудники, которые занимаются обслуживанием устройств, применяемых в целях производства.
12	<b>Норма времени</b> Этот элемент регулирует время, затрачиваемое на выполнение работы. Этот показатель непостоянен: человек может выполнять больше нормы за определенный период времени. Даже если сотрудник продолжительное время работает согласно определенной норме, он в любое время может заняться улучшением эффективности своей деятельности и справляться с задачами значительно быстрее.
13	<b>Оплата труда</b> Одним из важнейших элементов и удерживающих факторов на рабочем месте является заработная плата. Если работник справляется со своими задачами лучше, чем требуется, его могут повысить либо выдать материальное поощрение. Таким образом, желание заработать становится причиной повышения производительности работника.
14	<b>Способы повышения эффективности работы</b> Итог деятельности предприятия зависит не только от увеличения штата сотрудников и улучшения материально-технической базы, но и от повышения квалификации уже имеющихся работников. Это достигается благодаря проведению обучения на предприятии. Такое обучение является приспособлением организма к новым психофизиологическим функциям, которые должен в дальнейшем выполнять работник.
15	<b>Мотивация трудовой деятельности</b> Кроме основной мотивации в форме материального вознаграждения работник может иметь и другие мотивы, которые обусловлены определенными обстоятельствами и причинами. Среди других не менее важных мотивов следует назвать стремление к приобретению чего-либо нового, к состоятельности, к стабильности. Человек может иметь несколько мотивов, объединенных в одно мотивационное целое, которое определяет трудовая деятельность. Как правило, выделяют три вида ядра, которые характеризуются стремлением к: обеспечению, признанию, престижу.
16	<b>Взаимосвязь удовлетворенности и производительности труда.</b> Методы диагностики потребностей и мотивов.
17	<b>Основные подходы к организационной диагностике.</b> Цель и форма проведения исследований.
18	<b>Организационные патологии: в строении организаций, в организационных отношениях, в управленческих решениях.</b> Выявление и формулирование рекомендации по работе с оргпатологиями

#### 4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Подготовка к практическим занятиям
2	Разработка презентаций по темам практических занятий
3	Самостоятельное изучение тем дисциплины
4	Работа с литературой
5	Подготовка к промежуточной аттестации.
6	Подготовка к промежуточной аттестации.
7	Подготовка к текущему контролю.

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

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
1	Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов О. А. Лапшова 349 с. Учебное пособие Юрайт , 2021	
2	Трудовое право : учебник для вузов Р. А. Курбанов 210 с. Учебник Юрайт , 2021	
3	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика : учебник для бакалавров Литвинюк А.А. 230 с. Учебное пособие Юрайт , 2019	
4	Трудовые споры : учебное пособие для вузов Е. Л. Хильчук, И. П. Чикирева 280 с. Учебное пособие Юрайт , 2020	
5	Психологическое обеспечение профессиональной деятельности : учебное пособие для вузов Корнеевков, С. С 110 с. Учебное пособие Юрайт , 2021	

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

Перечень 1. Информационный портал Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU ([www.elibrary.ru](http://www.elibrary.ru))

2. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов (<http://window.edu.ru>)

3. Научно-техническая библиотека РУТ (МИИТ) ([http://library, miit. ru](http://library.miit.ru))

4. Журнал «Управление персоналом».( <https://www.top-personal.ru/>)

5. Административно-управленческий портал (<http://www.aup.ru/>)

6. Справочная система «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru/>)

7. Электронно-библиотечная система издательства «Лань» ( <http://e.lanbook.com/>)

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

Microsoft Windows  
Microsoft Office

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



Персональные компьютеры, телевизор, аудиосистема, проектор. Аудитория оборудована выходом в сеть "Интернет" и электронную информационно-образовательную среду.

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 УПиКОТК  
Председатель учебно-методической  
комиссии

А.Б. Письменная

С.В. Володин