

**Сибирский институт управления – филиал РАНХиГС**  
Кафедра управления персоналом

**ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА**  
адаптированная для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями  
здоровья

*«Кадровый консалтинг и ассесмент»  
в рамках широкого бакалавриата Управленческое  
консультирование*

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ПРАКТИКИ**

**ПРАКТИКА КОНСУЛЬТАЦИОННОЙ СЕССИИ**  
**Б2.В.02(П)**

по направлению подготовки/ специальности: 38.03.03 Управление  
персоналом

форма(формы) обучения: очная

Год набора 2023

Новосибирск, 2022 г.

## 1. Планируемые результаты обучения по практике

Практика (**Б2.В.02(П) Практика консультационной сессии**) обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента (этапа) освоения компетенции	Наименование компонента (этапа) освоения компетенции	Промежуточный/ключевой индикатор достижения компонента компетенции/компетенции
ПКс-3	Способен анализировать потребности организации в персонале, создавать корпоративные стандарты и реализовывать организационные процедуры с целью обеспечения персонала организации-заказчика, разрабатывать и применять оценочные технологии	ПКс-3.4	Способность применять в кадровом консалтинге оценочные методики	Определяет место и роль оценочных методик при проведении консультационной сессии

## 2. Объем практики

Общая трудоемкость составляет 2 З.Е., 72 акад.ч., 54 астр.ч. (из них: 2 на практические занятия, 66 на самостоятельную работу студентов, 4 на контроль)

## 3. Содержание практики

№ п/п	Этапы (периоды) практики	Виды работ
1	Подготовительный	– предварительная консультация с руководителем практики, – получение индивидуального задания, – знакомство с объектом практики и составление календарного плана на период практики.
2	Основной	1. Дать характеристику организации, этапа ее развития, основных финансово-экономических показателей деятельности, организационно-управленческой структуры и описать основные функциональные и линейные взаимосвязи. Сделать вывод о специфике деятельности организации.

		<p>2. Проанализировать кадровый состав и кадровую ситуацию в динамике, выявить проблему в кадровом обеспечении деятельности организации, которая будет вынесена на консультационную сессию.</p> <p>3. Описать предлагаемые этапы консалтинга с развернутым содержанием деятельности на каждом этапе</p> <p>4. Провести консультационную сессию с клиентом</p> <p>5. Провести самоанализ консультационной сессии с точки зрения успешного и неудачного опыта, наметить план улучшений и изменений</p> <p>6. Запросить обратную связь от клиента по результатам консультационной сессии</p>
3	Итоговый	<p>– подготовка и оформление отчета по практике</p> <p>– защита отчета по практике</p>

**4. Форма промежуточной аттестации:** зачет с оценкой