Міністерство освіти і науки України

Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна

Каразінська школа соціальної роботи

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Директор навчально-наукового інституту соціології та медіакомунікацій

Олена МУРАДЯН

«26» серпня 2026 р.

Робоча програма навчальної дисципліни

Технологія управлінського консалтингу

рівень вищої освіти другий (магістерський)

галузь знань С – Соціальні науки, журналістика, інформація та міжнародні відносини

спеціальність С5 - Соціологія

освітня програма «Соціальні технології»

вид дисципліни обов'язкова

навчально-науковий інститут соціології та медіакомунікацій

2026 / 2027 навчальний рік

Програму рекомендовано до затвердження вченою радою інституту

“ 26 ” _серпня____ 2026_ року, протокол №_6_

РОЗРОБНИКИ ПРОГРАМИ:

Бутиліна Олена Вікторівна, кандидат соціологічних наук, доцент, доцент зво кафедри Каразінська школа соціальної роботи

Програму схвалено на засіданні кафедри Каразінська школа соціальної роботи

Протокол від “__26__”__серпня_____2026 року № _1__

Завідувач кафедри Каразінська школа соціальної роботи

(підпис) Ірина ЄВДОКИМОВА (прізвище та ініціали)

Програму погоджено з гарантом освітньо-професійної програми «Соціальні технології»

Гарант освітньо-професійної програми «Соціальні технології»

(підпис) Людмила СОКУРЯНСЬКА (прізвище та ініціали)

Програму погоджено науково-методичною комісією
ННІ соціології та медіакомунікацій

Протокол від “__26__”__серпня_____2026 року № __1_

Голова науково-методичної комісії ННІ соціології та медіакомунікацій

(підпис) Юлія СОРОКА (прізвище та ініціали)

ВСТУП

Програма навчальної дисципліни «Технологія управлінського консалтингу» складена відповідно до освітньо-професійної програми «Соціальні технології» для студентів другого (магістерського) рівня вищої освіти, спеціальності С5 – Соціологія.

1. Опис навчальної дисципліни

1.1. Метою викладання навчальної дисципліни є надання студентам знань із основних концептуальних підходів до управлінського консалтингу як технології; технологічної схеми, загальних принципів і методів управлінського консалтингу; формування навичок, необхідних для здійснення консультування з питань управління соціальним розвитком організацій, людськими ресурсами, організаційними змінами та ін. напрямами кадрової роботи.

1.2. Основні завдання вивчення дисципліни:

- Надати студентам уявлення стосовно цілей та функцій технології управлінського консультування, діапазону консалтингових послуг в Україні та світі.
- Проаналізувати типи консультаційних послуг та етапи розробки й реалізації консалтингового проєкту.
- Розкрити сутність технології управлінського консультування, моделей консалтингу; сформувати навички проведення організаційної діагностики, виявлення і подолання організаційних патологій як основних складових технологічної схеми консультування.
- Сформувати систему знань і навичок застосування методів консалтингу для здійснення консультування з різних аспектів управління організаціями та роботи з персоналом.

1.3. Кількість кредитів 3

1.4. Загальна кількість годин 90*

1.5. Характеристика навчальної дисципліни	
Обов’язкова	
Денна форма навчання	Заочна (дистанційна) форма навчання
Рік підготовки	
1-й	1-й
Семестр	
2-й	2-й
Лекції	
14 год.	4 год.
Практичні, семінарські заняття	
12 год.	2 год.
Лабораторні заняття	
год.	год.
Самостійна робота	
64 год.	84 год.
У тому числі індивідуальні завдання	
год.	

** у разі формування малочисельних груп обсяг аудиторного навчального навантаження, відведеного на вивчення навчальної дисципліни, зменшується*

відповідно до Положення про планування й звітування науково-педагогічних працівників Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна.

1.6. Перелік компетентностей, що формує дисципліна

ЗК 1. Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу;

ЗК 2. Здатність працювати автономно.

ЗК 3. Здатність спілкуватися з представниками інших професійних груп різного рівня (з експертами з інших галузей знань/видів економічної діяльності).

ЗК 5. Здатність оцінювати та забезпечувати якість виконуваних робіт.

ЗК 6. Здатність приймати обґрунтовані рішення.

ЗК 8. Вміння виявляти, ставити та вирішувати проблеми.

ЗК 12. Здатність до пошуку, обробки й аналізу інформації з різних джерел.

СК 7. Здатність розробляти та оцінювати соціальні проєкти і програми.

1.7. Перелік результатів навчання, що формує дисципліна

ПРН 3. Розробляти і реалізовувати соціальні та міждисциплінарні проекти з урахуванням соціальних, економічних, правових, екологічних та інших аспектів суспільного життя.

ПРН 8. Зрозуміло і недвозначно доносити знання, власні висновки та аргументацію з питань соціології та суміжних галузей знань до фахівців і нефахівців, зокрема до осіб, які навчаються.

ПРН 10. Здійснювати системний аналіз діяльності організації, інтерпретувати результати й надавати пропозиції та рекомендацій щодо вдосконалення її функціонування.

ПРН 11. Здійснювати оцінювання соціальних програм та проектів, визначати їхню ефективність/результативність, надавати рекомендації щодо їхнього вдосконалення.

ПРН 12. Аналізувати та вирішувати соціальні проблеми шляхом налагодження взаємодії із представниками бізнесу, органів державного управління та громадськістю.

1.8. Пререквізити: вказати перелік дисциплін, що передують вивченню дисципліни: «Соціальні технології: теорія і практика», «Технологія стратегічного планування».

2. Тематичний план навчальної дисципліни

Розділ 1. Концептуальні основи управлінського консалтингу

Тема 1. Управлінський консалтинг як вид професійної діяльності й технологія

Передумови становлення управлінського консультування як професійної діяльності. Етапи розвитку управлінського консалтингу. Сучасні тенденції розвитку консалтингової діяльності. Консалтинг 4.0. Дискусії про визначення управлінського консалтингу. Об'єкт, предмет, цілі та функції управлінського консалтингу. Завдання, що вирішуються завдяки управлінському консультуванню. Характерні риси управлінського консультування. Технологізація управлінського консалтингу. Підходи до визначення сутності управлінського консалтингу. Погляди М. Кубра та Л. Урвіка на сутність консалтингової діяльності. Функціональний погляд на управлінське консультування (ідеї Ф. Стіла). Управлінське консультування як професійна служба (Л. Грейнер та Р. Метцгер).

Сфери застосування управлінського консалтингу. Проблеми, що спонукають менеджерів звертатись по допомогу до консультантів. Діапазон консультаційних послуг в сучасному світі. Нові типи консалтингових послуг. Сучасні і перспективні напрямки управлінського консалтингу.

Особливості становлення й розвитку консультаційної роботи в Україні. Сфери застосування знань та навичок українських консультантів, специфіка їх діяльності. Проблеми розвитку управлінського консалтингу в Україні.

Тема 2. Технологія управлінського консалтингу

Технологія консультування (логіка та етапність). Спосіб консультування. Інструментарій консультування, що використовується консультантами. Консалтингова послуга та консалтинговий продукт: узгодження понять. Типи управлінського консалтингу відносно до клієнтської організації. Консультування внутрішнє та зовнішнє: переваги й недоліки. Експертне, процесне та навчальне консультування: характерні ознаки. Напрями й параметри процесного консультування. Специфіка навчального консультування.

Універсальна модель технології управлінського консультування, розроблена М. Кубром. Етапи консультування: підготовка, діагноз, планування дій, впровадження, завершення. Способи оцінки консультування. Завдання консультанта на кожному етапі.

Комплексна діагностика організації. Організаційна діагностика: поняття, задачі, способи проведення. Експрес-діагностика та глибинне дослідження. Способи проведення організаційної діагностики: аналіз ухвалених раніше рішень, діагностичне інтерв'ю, спостереження. Діагностичне інтерв'ю як найбільш ефективний спосіб діагностування організації. Правила та прийоми проведення діагностичного інтерв'ю. Переваги та недоліки діагностичного інтерв'ю. Діагностика за слабкими сигналами.

Організаційна діагностика як самостійний вид консалтингової послуги.

Тема 3. Моделі та методи технології управлінського консалтингу

Моделі технології управлінського консультування: «експерт — клієнт», «лікар — пацієнт», «співробітництво» «аналіз потенційних проблем», їх специфіка. Документальне оформлення роботи консультанта в організації.

Методи творчого мислення, які застосовуються в управлінському консультуванні: метод «мозкової атаки» та «згорнутої мозкової атаки»; синектика; метод Дельфі, їх переваги та недоліки. Застосування соціологічних методик в управлінському консультуванні.

Методи управлінського консультування, спрямовані на утворення команди. Напрямки роботи консультанта у групі: Групова динаміка, активізація колективного мислення, вирішення змістовної задачі. Метод номінальних груп. Передумови ефективної групової роботи та перешкоди створення команди.

Методи управлінського консультування, спрямовані на запобігання та розв'язання конфліктів: метод поетапного створення нової групи, метод «дзеркальної техніки», метод «поради третіх осіб».

Оцінка ефективності консалтингового проєкту. Кількісні та якісні, прямі та непрямі результати.

Тема 4. Професійні, етичні та організаційні аспекти технології управлінського консалтингу

Побудова ефективних консультант-клієнтських відносин. Основні аспекти ефективної взаємодії консультанта і керівника. Консультування як діалог. Класифікація клієнтів: кваліфікований клієнт, «шукач чуда», стагнат, командир. Методи впливу на систему клієнта: демонстрація технічної кваліфікації, прояв професіональної цілісності та передача знань, демонстрація співчуття, використання активного переконування, співробітництво та довіра, використання винагороди та покарання.

Професійні якості фахівця з управлінського консалтингу. Особистісні характеристики ефективного консультанта. Процес підготовки консультанта з питань управління. Вимоги до професійних, ділових якостей консультанта. Етичні норми діяльності управлінського консультанта. Статусні і рольові відмінності консультанта й клієнта. Поведінкові ролі консультанта.

Профіль та імідж консалтингової фірми. Маркетинг консалтингових послуг. Основні типи консалтингових організацій. Їх структурування, правові основи діяльності. Ієрархічні щаблі організаційної структури типової консалтингової фірми. Типи організаційних

структур управління у консалтингових фірмах. Способи встановлення контактів між представниками консалтингової організації та клієнтами. Пасивна та активна позиції консалтингової організації.

Ліцензування і сертифікація консалтингової діяльності. Інтеграційні об'єднання в галузі консалтингових послуг: Європейська федерація асоціацій консультантів із питань управління (FEACO), Інститут Консультантів з Менеджменту США (IMC USA) тощо, їх роль у забезпеченні та контролі якості консультаційних послуг.

Розділ 2. Напрями практичної діяльності консультанта з управління

Тема 1. Технологія консультування з питань управління людськими ресурсами

Концепція управління людськими ресурсами. Якості (характеристики) людських ресурсів. Політика й практика управління людськими ресурсами. Функції системи управління людськими ресурсами (М. Армстронг).

Основні напрями управління людськими ресурсами та роль консультанта у їх реалізації. Технологія консалтингу, спрямована на розвиток персоналу та аудит людських ресурсів. Завдання та процес проведення кадрового аудиту. Визначення проблемних секторів у роботі організації, пов'язаних із людським ресурсом.

Розвиток людських ресурсів. Дві ролі консультанта: надання допомоги у підвищенні ефективності навчання та розвитку персоналу або безпосередня участь у підготовці й проведенні внутрішньо організаційного навчання.

Актуальні тенденції: міжнародне управління людськими ресурсами, управління змінами, збереження талантів, управління конфліктними ситуаціями тощо.

Тема 2. Технологія консультування з питань організаційної поведінки та профілактики організаційних патологій

Сутність, характеристики та механізми організаційної поведінки. Теоретичні підходи до визначення сутності організаційної поведінки. Елементи системи організаційної поведінки. Структура і суб'єкти організаційної поведінки. Типи організаційної поведінки на рівні організації та на рівні особистості.

Моделі організаційної поведінки. Умови і фактори застосування в управлінському консультуванні різних моделей організаційної поведінки. Чинники, які впливають на формування певної моделі організаційної поведінки. Методи, які може використовувати консультант для вивчення та корекції організаційної поведінки.

Організаційна патологія: визначення та сутність явища. Патології в організації як управлінська проблема. Патології як дисфункції організації. Ідентифікація патологічних станів організації. Типологія організаційних патологій: патології у будові організації, патології управлінських рішень, патології в управлінських стосунках. Дисфункції найбільш формалізованих структур в організації.

Методи роботи консультанта у ситуації наявності організаційних патологій: метод метафори, метод «колекція помилок», метод «орієнтація організації». Шляхи оптимізації організаційного розвитку і подолання патологічних станів організації. Своєчасне з'ясування, оцінка, локалізація негативних дій загрозливих патологій. Підвищення рівня самоорганізації системи, яка управляється.

Тема 3. Роль консультанта у вирішенні питань кадрової безпеки

Безпека організації та кадрова безпека: узгодження понять. Складові безпеки організації. Місце кадрової безпеки в структурі безпеки організації. Небезпечні категорії працівників в організації. Напрями управління кадровою безпекою організації: загальна характеристика.

Роль консультанта у вирішенні питань підвищення рівня безпеки організації. Визначення проблем, пов'язаних із кадровою безпекою, які можуть стати предметом консалтингового проєкту. Модель, мета та основні фази консалтингового проєкту, спрямованого на підвищення рівня кадрової безпеки.

3. Структура навчальної дисципліни

Назви розділів і тем	Кількість годин											
	Денна форма						Заочна форма					
	Усього	у тому числі					Усього	у тому числі				
		л	п	лаб	інд	ср		л	п	лаб	інд	ср
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Розділ 1. Концептуальні основи управлінського консалтингу												
Тема 1. Управлінський консалтинг як вид професійної діяльності й технологія	11	2	2			7	11	2	-			9
Тема 2. Технологія управлінського консалтингу	12	2	2			8	10	-	-			10
Тема 3. Моделі та методи технології управлінського консалтингу	11	2	2			7	12	2	-			10
Тема 4. Професійні, етичні та організаційні аспекти технології управлінського консалтингу	11	2	2			7	10	-	-			10
Разом за розділом 1	**45**	**8**	**8**			**29**	**43**	**4**	**-**			**39**
Розділ 2. Напрями практичної діяльності консультанта з управління												
Тема 1. Технологія консультування з питань управління людськими ресурсами	11	2	2			7	10	-	-			10
Тема 2. Технологія консультування з питань організаційної поведінки та профілактики організаційних патологій	11	2	2			7	12	-	2			10
Тема 3. Роль консультанта у вирішенні питань кадрової безпеки	8	2	-			6	10	-	-			10
Разом за розділом 2	**30**	**6**	**4**			**20**	**32**	**-**	**2**			**30**

Індивідуальне завдання	10					10	10					10
Контрольна робота	5					5	5					5
Усього годин	**90**	**14**	**12**			**64**	**90**	**4**	**2**			**84**

4. Теми семінарських (практичних, лабораторних) занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин денна/заочна
Розділ 1. Концептуальні основи управлінського консалтингу		
1	Тема 1. Управлінський консалтинг як вид професійної діяльності й технологія	2/-
2	Тема 2. Технологія управлінського консалтингу	2/-
3	Тема 3. Моделі та методи технології управлінського консалтингу	2/-
4	Тема 4. Професійні, етичні та організаційні аспекти технології управлінського консалтингу	2/-
Розділ 2. Напрями практичної діяльності консультанта з управління		
5	Тема 1. Технологія консультування з питань управління людськими ресурсами	2/-
6	Тема 2. Технологія консультування з питань організаційної поведінки та профілактики організаційних патологій	2/2
7	Тема 3. Роль консультанта у вирішенні питань кадрової безпеки	-/-
	Разом	**12/2**

5. Завдання для самостійної роботи

№ з/п	Види, зміст самостійної роботи	Кількість годин денна/заочна
	Розділ 1. Концептуальні основи управлінського консалтингу	
1	Тема 1. Управлінський консалтинг як вид професійної діяльності й технологія 1. Опрацюйте додаткові матеріали до теми. 2. Розробіть план інтерв'ю з керівником клієнтської організації, мета якого визначити ступінь інформованості та мотиви звернення до послуг консалтингової фірми.	7/9
2	Тема 2. Технологія управлінського консалтингу 1. Опрацюйте додаткові матеріали до теми. 2. Ситуаційна вправа* (* опис ситуації, основні умови, питання за ситуацією представлені у відповідній темі в дистанційному курсі «Технологія управлінського консалтингу» на платформі Moodle).	8/10
3	Тема 3 Моделі та методи технології управлінського консалтингу 1. Опрацюйте додаткові матеріали до теми. 2. Проведіть порівняльний аналіз методів творчого мислення та групової роботи, які використовується в технології управлінського консультування (заповніть наступну таблицю):	7/10

<table>
<tr><td></td><td><table>
<tr><td></td><td>Стисла характеристика методу</td><td>Переваги</td><td>Недоліки</td></tr>
<tr><td>Метод «мозкової атаки»</td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Метод синектики</td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>…</td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table></td><td></td></tr>
<tr><td>4</td><td>Тема 4. Професійні, етичні та організаційні аспекти технології управлінського консалтингу
1. Опрацюйте додаткові матеріали до теми.
2. Уявіть, що Ви маєте намір і бажання працювати у консалтинговій фірмі і Вам випадає можливість поспілкуватись із провідним фахівцем такої компанії. Ви, як зацікавлена особа, маєте дізнатись якомога більше про професію консультанта, особливості роботи, навички та ін. аспекти, пов’язані з діяльністю консалтингової фірми. Підготуйтесь до бесіди. Складіть орієнтовний перелік питань для обговорення.</td><td>7/10</td></tr>
<tr><td colspan="3">Розділ 2. Напрями практичної діяльності консультанта з управління</td></tr>
<tr><td>5</td><td>Тема 1. Технологія консультування з питань управління людськими ресурсами
1. Опрацюйте додаткові матеріали до теми.</td><td>7/10</td></tr>
<tr><td>6</td><td>Тема 2. Технологія консультування з питань організаційної поведінки та профілактики організаційних патологій
1. Опрацюйте додаткові матеріали до теми.
2. Оберіть одну організаційну патологію з кожної групи (патології в структурі організації, патології в управлінських рішеннях, патології в управлінських відносинах). Наведіть коротку характеристику цих патологій.
Поміркуйте та сформулюйте рекомендації, які може надати консультант керівникові організації, спрямовані на:
- попередження розвитку цих патологічних станів,
- подолання негативних проявів і наслідків цих організаційних патологій.</td><td>7/10</td></tr>
<tr><td>7</td><td>Тема 3. Роль консультанта у вирішенні питань кадрової безпеки
1. Опрацюйте додаткові матеріали до теми. Підготуйтесь до роботи за методом «перевернутий клас».
2. Розробіть комплекс рекомендацій для менеджменту організації, в якій, за результатами проведення організаційної діагностики, виявлено ознаки «аномічного синдрому» персоналу.</td><td>6/10</td></tr>
<tr><td>8</td><td>Підготовка до виконання контрольної роботи</td><td>5/5</td></tr>
<tr><td>9</td><td>Підготовка до виконання індивідуального завдання</td><td>10/10</td></tr>
<tr><td></td><td>Разом</td><td>64/84</td></tr>
</table>

6. Індивідуальні завдання

Індивідуальне завдання, передбачене навчальним планом є обов’язковим для виконання студентами всіх форм навчання. Воно орієнтоване на поглиблення знань із основних тем курсу і ґрунтується на вивченому теоретичному матеріалі. Виконання індивідуального завдання з курсу «Технологія управлінського консалтингу» спрямоване на формування навичок розробки плану проведення консультації, обґрунтованого вибору моделі консалтингу, методів роботи в клієнтській організації та ефективної взаємодії з керівником та персоналом компанії.

Студентам необхідно обрати з переліку один із напрямів менеджменту персоналу (чи запропонувати свій) та виконати роботу за наступною структурою:

- Обґрунтувати модель консультування.
- Схарактеризувати технологічну схему роботи консультанта.
- Визначити та обґрунтувати методи консалтингу.
- Сформулювати рекомендації, яких має дотримуватись консультант і клієнт на різних етапах спільної роботи.

Також необхідно підготувати презентацію (6-8 слайдів) за результатами роботи для обговорення під час занять.

Орієнтовний перелік тем:

До консалтингової фірми надійшов запит на консультування з питання…

1) оцінки кадрового потенціалу організації з метою розширення переліку товарів (послуг), що виробляються;
2) рекрутингу персоналу (ІТ-компанія);
3) оцінки й атестації співробітників соціальної служби;
4) адаптації нових співробітників компанії (за умови формування нового підрозділу);
5) підвищення вмотивованості співробітників організації;
6) зниження плинності кадрів;
7) соціальної захищеності працівників та психологічного клімату у колективі;
8) навчання/розвитку персоналу організації;
9) компетенції та службово-професійного просування співробітників компанії;
10) способів безпечного вивільнення працівника;
11) кадрової політики та стратегічного планування;
12) налагодження каналів вертикальної комунікації та зворотного зв’язку;
13) попередження і подолання професійного вигорання фахівців соціономічних професій;
14) зниження конфліктності у колективі;
15) командоутворення за умови проєктної діяльності організації.

Основні вимоги, методичні рекомендації до підготовки індивідуального завдання, а також система оцінювання представлені у документі «Методичні рекомендації для виконання курсових, лабораторних, практичних, самостійних робіт з курсу «Технологія управлінського консалтингу» та завантажені у вступному розділі дистанційного курсу «Технологія управлінського консалтингу».

7. Методи навчання

Лекційні та семінарські заняття, самостійна робота студентів, виконання різних типів завдань (аналітичні, практичні тощо), тестовий контроль.

8. Методи контролю

Семінарські заняття, індивідуальне завдання, 1 контрольна робота, письмовий екзамен.

9. Схема нарахування балів

Приклад для підсумкового семестрового контролю при проведенні екзаменаційної роботи

	Поточний контроль, самостійна робота, індивідуальні завдання					Іспит	Сума
Розділ 1		Розділ 2	Контрольна робота, передбачен	Індивідуаль не завдання	Разом		

							а навчальним планом				
Т1	Т2	Т3	Т4	Т1	Т2	Т3	10	20	60	40	100
5	5	5	5	5	5	-					
30							30				

Т1, Т2 ... – теми розділів.

Система оцінювання

1. *Види роботи на семінарському занятті* (максимальна кількість балів за одне семінарське заняття – 5):

- Відповідь на питання семінару – 2 бали.
- Виконання завдання під час семінарського заняття або письмового домашнього завдання – 2 бали.
- Письмові відповіді або тестові завдання –1 бал.

2. *Контрольна робота* передбачає перевірку вивченого матеріалу за курсом у цілому і складається з тестового завдання.
   Підсумкове тестове завдання з курсу виконується студентами у дистанційному курсі на платформі Moodle. Тестове завдання містить 20 питань різного типу, що охоплюють теми всього курсу. Оцінювання відбувається автоматично у системі Moodle (виключення складають відкриті питання, які перевіряє та оцінює викладач). **Максимальна кількість балів за поточну контрольну роботу – 10 балів.**

3. Індивідуальне завдання.
   Текст індивідуального завдання завантажується для перевірки та оцінювання викладачем у дистанційний курс «Технологія управлінського консалтингу». Презентація та інші матеріали не здаються.

Максимальна кількість балів за індивідуальне завдання – 20 балів.

Критерії	Максимальна оцінка (бал)	Мінімальна оцінка (бал)
Визначення актуальності дослідження	4	2
Зміст роботи (повнота обґрунтування моделі і методів консалтингу, логічність та структурованість програми й рекомендацій)	8	4
Висновки. Стиль написання, наявність граматичних і стилістичних помилок	3	1,5
Презентація індивідуального завдання	5	2,5
Разом:	**20**	**10**

4. Екзаменаційна робота. Екзаменаційна робота містить одне теоретичне питання і 20 тестових завдань. Екзаменаційна робота має форму тесту; виконується у дистанційному курсі на платформі Moodle. Виконання завдань екзаменаційної роботи оцінюється за 40-бальною шкалою.

Приклад екзаменаційного завдання:

1. Теоретичне питання: Особливості взаємодії консультанта та клієнта. Як побудувати ефективні взаємини з керівником та персоналом клієнтської організації? Проаналізуйте особливості роботи консультанта з різними типами клієнтів (20 б.).
2. Тестове завдання (сумарно 20 б.)

Кого з вчених вважають одним із засновників управлінського консалтингу?

1. О. Мак-Кінслі
2. Е. Мейо
3. М. Кубра
4. Ф. Тейлора
5. Л. Якокку

…

Умови допуску студента до складання підсумкового контролю (іспиту)

Для допуску до складання підсумкового контролю (екзамену) здобувач вищої освіти повинен набрати не менше 15 балів з навчальної дисципліни під час поточного контролю, самостійної роботи, індивідуального завдання

Набрані протягом семестру бали та оцінка за екзаменаційну роботу конвертується у підсумковий бал за курс за наступною шкалою:

Шкала оцінювання

Сума балів за всі види навчальної діяльності протягом семестру	Оцінка	
	для екзамену	для заліку
90 – 100	**відмінно**	зараховано
70-89	**добре**	
50-69	**задовільно**	
1-49	**незадовільно**	не зараховано

Під час вивчення навчальної дисципліни використання технологій штучного інтелекту (ШІ) здійснюється відповідно до Політики використання технологій штучного інтелекту Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна.

У межах дисципліни застосовується така модель використання ШІ:

Модель «ШІ як асистент».

Під час підготовки до практичних занять, виконання індивідуальних завдань, рефератів, аналітичних оглядів та інших письмових робіт дозволяється використання ШІ для: пошуку та систематизації інформації, добору та первинного аналізу наукових джерел, пояснення складних понять, удосконалення структури тексту, перевірки граматики, стилю та оформлення, генерації ідей, плану роботи або прикладів.

Фінальний текст роботи, висновки, аналіз, інтерпретація результатів та прийняті рішення повинні бути самостійно підготовлені здобувачем освіти.

Усі результати, отримані за допомогою ШІ, підлягають критичному аналізу, перевірці та доопрацюванню здобувачем освіти.

Декларування використання ШІ.

У разі використання технологій штучного інтелекту здобувач освіти зобов'язаний зазначити: назву сервісу або моделі ШІ; дату використання; характер допомоги (генерація ідей, пошук інформації, аналіз даних, генерація коду, редагування тексту тощо).

За вимогою викладача здобувач освіти повинен надати використані запити (prompts) або пояснити спосіб використання інструментів ШІ.

Недекларованe використання технологій штучного інтелекту або подання згенерованого ШІ матеріалу як власного результату навчальної діяльності розглядається як порушення принципів академічної доброчесності відповідно до внутрішніх нормативних документів Університету.

10. Рекомендована література

Основна література

1. Марченко О. С., Ярмак О. В. Техніко-технологічні та наукові чинники трансформацій управлінського консалтингу. *Економічна теорія та право*. 2023. №1 (52). С. 52–68. DOI: https://doi.org/10.31359/2411-5584-2023-52-1-52 .

2. Соколенко В. А. Основи управлінського консультування : навч.-метод. посіб. / В.А. Соколенко, О. Ю. Лінькова. Харків : НТУ «ХПІ», 2018. 216 с.
3. Управлінське та безпекове консультування: навчальний посібник у схемах і таблицях; укладачі: Копитко М. І., Живко З. Б., Франчук В. І., Бліхар В. С., Мельник С. І., за заг. ред. Копитко М. І. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2022. 256 с.
4. Управлінський консалтинг. Навчальний посібник до вивчення дисципліни «Управлінський консалтинг» для студентів спеціальності 073 «Менеджмент і бізнесадміністрування» освітньо-кваліфікаційного ступеню магістр / Уклад. : Л.Є. Довгань, І.П. Малик, Н.В. Семенченко, І.М. Крейдич. Київ : НТУУ «КПІ», 2017. 198 с.
5. Управлінський консалтинг: курс лекцій для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти, спеціальності 073 Менеджмент денної та заочної форми навчаня. – Упоряд.: О.В. Смігунова, К.С. Богомолова, Є.Л. Гринь. Харків: ДБТУ, 2022. 88 с.
6. Управлінське консультування: практикум [Електронний ресурс]: навчально-методичний посібник / Укладач Копитко М.І. Львів. ЛьвДУВС, 2026. 74 с.

Допоміжна література

1. HR-менеджмент: навч. посіб. / І. М. Сочинська-Сибірцева, А. О. Доренська, Т. В. Тушевська. Кропивницький : ЦНТУ, 2022. 278 с.
2. Безкровний М.Ф., Кропивко М.Ф., Палєха Ю.І., Іщенко Т.Д. Управлінський консалтинг : підручник. Київ : Ліра-К. 2019. 336 с.
3. Бутиліна О. В. Управлінське консультування: навч.-метод. посіб. Харків: Видавництво «Форт», 2014. 166с.
4. Бутиліна О. В., Євдокимова І.А. Специфіка кадрового аудиту організацій, що здійснюють соціальну роботу. Modern educational space: the transformation of national models in terms of integration: Conference Proceedings, October 23, 2020. Leipzig: Baltija Publishing, P. 59-62.
5. Бутиліна О.В. Організаційна діагностика в установах соціальної сфери: особливості проведення. International scientific and practical conference “Political science, philosophy, history and sociology: development areas and trends in Ukraine and EU” Wloclawek, Republic of Poland, October 30-31, 2020. Wloclawek: Izdevnieciba “Baltija Publishing”, 2020. P. 24-28.
6. Бутиліна О.В. Професійні деформації як предмет консалтингового проекту. *Габітус*, №5. 2018. С.65-68.
7. Бутиліна О.В. Роль та місце управлінського консультування в системі роботи з персоналом організації. Матеріали науково-практичної конференції «Бочаровські читання» (Харків, 29 березня 2013 р.). Харків: ХНУВС, 2013. С. 263-266.
8. Бутиліна О.В. Управління людськими ресурсами як напрямок в управлінському консультуванні / О.В. Бутиліна // Бочаровські читання: матеріали наук.-практ. конф. [з міжнар. участю], присвяч. пам’яті проф. С.П. Бочарової (м. Харків, 18 березня 2016 р.) / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2016. С. 244-246.
9. Верба В. А. Консалтинговий продукт і консалтингова послуга: семантична ідентифікація. *Вісник Хмельницького національного університету* 2009, № 5, Т. 3. С. 38-42.
10. Верба В. А. Організація консалтингової діяльності : навч. посіб. Київ. 2000. 241 с.
11. Волошин Є.О. Дефініція «Управлінський консалтинг»: критичний аналіз площини наукових підходів та новітній погляд на термінологію. *Актуальні проблеми розвитку економіки регіону*. 2024. Вип 20. Т.1. С. 272-279. doi: https://doi.org/10.15330/apred.1.20.271-279
12. Єлейко І., Остапів Х. Особливості управління людськими ресурсами в міжнародному бізнесі. Вісник львівського університету. Серія міжнародні відносини. 2017. Вип. 42. С. 285-293.

13. Іртищева І., Романчук Ю. Особливості управління людськими ресурсами в міжнародних корпораціях. Науковий вісник МНУ імені В.О. Сухомлинського. Економічні науки. № 2 (7), 2016. С. 73-78.
14. Корж Н., Бондарчук Л. Формування механізму управлінського консультування в сучасних умовах. Traektoriâ Nauki = Path of Science. 2020. Vol. 6. No 9. pages 1006-1011. DOI: 10.22178/pos.62-14
15. Костін В. П. Управлінське консультування: навч. посіб. / В. П. Костін. Київ : ДП «Вид. дім «Персонал», 2009. 144 с.
16. Лазурко М. І., Завербний А. С., Розвиток консалтингової діяльності в Європі: проблеми, перспективи та досвід для України. *Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення та проблеми розвитку.* № 2 (6), 2021. С. 204-212 DOI: https://doi.org/10.23939/smeu2021.02.204
17. Лінькова О.Ю. Конспект лекцій з навчальної дисципліни: "Управлінський консалтинг (тренінг)". Харків : НТУ "ХПІ", 2024. 214 с
18. Марченко О. С., Ярмак О. В. Техніко-технологічні та наукові чинники трансформацій управлінського консалтингу. *Економічна теорія та право*. 2023. №1 (52). С. 52–68. DOI: https://doi.org/10.31359/2411-5584-2023-52-1-52 .
19. Молчанова А. О., Воляник І. В., Кондратьєва В. П. Організаційна поведінка: Навч. посібн. / за наук. ред. А. О. Молчанової. Івано-Франківськ, «Лілея-НВ», 2015. 176 с.
20. Мотузка, О. Роль консультанта в діяльності міжнародних консалтингових компаній.. *Економіка та суспільство*, 2024. (68). https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-68-3
21. Нечипорук К., Рацин І. Консалтингова діяльність у системі міжнародного бізнесу. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. Випуск 45. 2022. С. 46-52. https://doi.org/10.32782/2413-9971/2022-45-8
22. Основи управлінського консультування: навч. посіб. Б.Г. Шелегеда, О.М. Шарнопольська, Л.М Василишина. Донецьк: ТОВ „ВРА „Епіцентр", 2013. 188 с.
23. Охріменко О. О., Кухарук А. Д. Міжнародний консалтинг: навч. посіб. / О. О. Охріменко, А. Д. Кухарук. Київ : НТУУ «КПІ», 2016. 184 с.
24. Попова Н. В. Управлінський консалтинг : навчальний посібник / Н. В. Попова, К. Д. Гурова ; 2-ге вид. Харків : Видавництво «ВДЕЛЕ», 2016. 306 с.
25. Спільник І. В. Консалтингова діяльність : навч.-метод. комплекс дисципліни (для слухачів магістерських програм). Тернопіль : ТНЕУ, 2012. 156 с.
26. Технології управління людськими ресурсами [Електронний ресурс] : навчальний посібник для здобувачів ступеня магістра за освітньою програмою «Менеджмент і бізнес-адміністрування» / Л. Є. Довгань, Л. Л. Ведута, Г. А. Мохонько ; КПІ ім. Ігоря Сікорського. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2018. 511 с.
27. Трут О.О. Управлінське консультування як складова частина професійної, наукової та технічної діяльності в Україні. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія. Економічні науки. №44. 2021. С. 30-35. https://doi.org/10.32999/ksu2307-8030/2021-44-5
28. Управлінське консультування. Конспект лекцій з дисципліни «Управлінське консультування» для здобувачів вищої освіти зі спеціальності 073 «Менеджмент» за освітньо-професійною програмою «Менеджмент» / Укладач: С.І.Тарасенко. Кам'янське: ДДТУ, 2017. 149с.
29. Управлінське консультування: конспект лекцій для здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти денної і заочної форми навчання спеціальності 054 «Соціологія» / Упорядник: С.С. Ткачова – Харків: [б. в.], ДБТУ, 2024 – 57 с.
30. Управлінський консалтинг: підручник. Безкровний М.Ф., Кропивко М.Ф., Палеха Ю.І., Іщенко Т.Д. Київ: Видавництво Ліра-К, 2015. 336 с.
31. Хміль Ф.І. Основи управлінського консультування. Навчальний посібник. Київ: Академвидав, 2008. 240 с.

32. Хоменко В. В. Консалтингові послуги в освіті. *Інноваційна педагогіка*. 2020. Вип. 25(1). С. 149-152. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/innped_2020_25(1)__30 .
33. Храпкіна В., Руденська В. Управлінський консалтинг як інструмент підвищення конкурентоспроможності підприємства. *Актуальні проблеми економіки* № 4 (274), 2024. С. 221-227. HTTPS://DOI.ORG/10.32752/1993-6788-2024-1-274-221-227
34. Черчик Л. Управління кадровою безпекою в системі менеджменту персоналу підприємства. Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. 2017. № 4. С. 57-61. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/echcenu_2017_4_10
35. Шелегеда Б.Г. та ін. Основи управлінського консультування : навч. посіб. /Б.Г. Шелегеда, О.М. Шарнопольська, Л.М Василишина. Донецьк: Вид-во «Ноулідж» (донецьке відділення), 2014. 188 с.

Інформаційні ресурси:

1. Дистанційний курс «Технологія управлінського консалтингу» (розробник: доц. Бутиліна О.В.) на платформі Moodle
2. Менеджмент Дайджест. URL: https://www.management.com.ua/

Додаток 1

Додаток до робочої програми навчальної дисципліни_____
(назва дисципліни)

Дію робочої програми продовжено: на 20_____/20_____ н. р.

Заступник декана _____ факультету з навчальної роботи

_____ _____
(підпис) (прізвище, ініціали)

«____» _____ 20___ р.

Голова науково-методичної комісії _____ факультету

_____ _____
(підпис) (прізвище, ініціали)

«____» _____ 20___ р.