

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гнатюк Максим Александрович
Должность: Первый проректор
Дата подписания: 11.07.2022 09:51:21
Уникальный программный ключ:
8873f497f100e798ae8c92c0d38e105c818d5410

Приложение
к рабочей программе дисциплины

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)
Основы управленческого консультирования

(наименование дисциплины(модуля))

Направление подготовки / специальность

38.03.03 Управление персоналом
(код и наименование)

Направленность (профиль)/специализация

Управление человеческими ресурсами
(наименование)

Содержание

1. Пояснительная записка.
2. Типовые контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций.
3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации.

1. Пояснительная записка

Цель промежуточной аттестации – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

Формы промежуточной аттестации: *зачет, 8 семестр(очная), 5 семестр (заочная)*

Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

Код и наименование компетенции
ПК-31: способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива

Результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные материалы(семестр 8 семестр очная, 5 семестр заочная)
ПК-31: способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	Обучающийся знает: технологии психофизиологического анализа трудового коллектива инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива основные подходы к формированию и воспитанию трудового при реализации управленческого консультирования	Вопросы (1-11)
	Обучающийся умеет: применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива применять в рамках управленческого консультирования инструменты прикладной социологии для формирования трудового коллектива основные подходы к формированию и воспитанию трудового при реализации управленческого консультирования	Задания ()
	Обучающийся владеет: прикладной социологией в формировании и воспитании трудового коллектива способностью использовать технологии психофизиологического анализа трудового коллектива способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат)	Задания (1-4)

Промежуточная аттестация (экзамен) проводится в одной из следующих форм:

- 1) ответ на билет, состоящий из теоретических вопросов и практических заданий;
- 2) выполнение заданий в ЭИОС СамГУПС.

2. Типовые¹ контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций

2.1 Типовые вопросы (тестовые задания) для оценки образовательного результата

Проверяемый образовательный результат:

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ПК-31: способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	Обучающийся знает: технологии психофизиологического анализа трудового коллектива инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива основные подходы к формированию и воспитанию трудового при реализации управленческого консультирования
<p>Примерные задания</p> <p>1. К видам деловых услуг не относится?</p> <p>А) Реклама и отношения с общественностью В) Деловая информация С) Юридическое обслуживание D) Нет верного ответа</p> <p>2. Верны ли следующие утверждения</p> <p>А) Консультационная услуга представляет собой совет, рекомендацию, анализ, оценку, прогноз, справку и т.п. в предметной области интересов (проблем) клиента; Б) В качестве клиента рассматривают и работника самого предприятия, потребляющего «внутренний продукт», производимый другими работниками, а также бизнес-процессы, в ходе которых происходит подготовка и создание продукта для внешнего клиента.</p> <p>А) Верно только А В) Верно только Б С) Оба утверждения неверны D) Оба утверждения верны</p> <p>3. Цель консультирования это</p> <p>А) Достижение организацией ее рыночных целей В) Помощь клиенту в осуществлении результативных изменений в его организации С) Помочь другим людям решать проблемы и яснее видеть их возможности D) Всё перечисленное</p> <p>4. Что не относится к задачам, с которыми сталкиваются консультанты в организациях?</p> <p>А) задачи на исправление ситуации В) задачи на выявление ошибок С) задачи на усовершенствование существующей ситуации D) задачи на инновацию</p> <p>5. Верны ли следующие утверждения?</p> <p>А) Можно выделить два основных подхода к консультированию: функциональный и профессиональный; Б) Эти два подхода никак не связаны друг другом.</p> <p>А) Верно только А В) Верно только Б С) Оба утверждения неверны D) Оба утверждения верны</p> <p>6. Консультирование с позиций профессионального подхода - это:</p> <p>А) консультативная служба, работающая по договору на оказание консультационных услуг В) союз профессионалов-консультантов С) общество независимых экспертов D) фирма, работающая в сфере услуг</p> <p>7. Предметом консультирования являются</p> <p>А) экономика В) управление</p>	

¹ Приводятся типовые вопросы и задания. Оценочные средства, предназначенные для проведения аттестационного мероприятия, хранятся на кафедре в достаточном для проведения оценочных процедур количестве вариантов. Оценочные средства подлежат актуализации с учетом развития науки, образования, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы. Ответственность за нераспространение содержания оценочных средств среди обучающихся университета несут заведующий кафедрой и преподаватель – разработчик оценочных средств.

- С) экономика и управление
 D) методы внедрения экономических и управленческих знаний в практику хозяйственных структур
8. К методам решения содержательной части проблем не относятся
 A) Методы диагностики
 B) Методы решения проблем
 C) Методы выбора ролей консультанта и клиента
 D) Методы реализации
9. К методам создания взаимоотношений, благоприятных для проведения изменений не относятся
 A) Методы выбора ролей консультанта и клиента
 B) Методы обработки информации
 C) Методы сотрудничества и помощи клиенту в осуществлении изменений
 D) Методы повышения мотивированности персонала и руководителей к изменениям
10. Объектами консультирования могут являться:
 A) частные и государственные предприятия
 B) зарубежная консультационная организация
 C) отечественная консультационная организация
 D) ассоциация консультантов
11. Внешние консультанты — это:
 A) Независимые консультационные фирмы или индивидуальные консультанты, оказывающие услуги клиентам на основе соответствующего договора
 B) Специалисты по экономике и управлению, занятые в штате той или иной организации
 C) сотрудники внешних учреждений
 D) Ни один из ответов не является верным
12. Где работают внутренние консультанты?
 A) В консультационной организации
 B) Нигде не работают
 C) В организации-клиенте
 D) В научно-исследовательском институте
13. Что представляют собой экспертное, процессное и обучающее консультирование?
 A) предмет консультирования
 B) виды консультирования
 C) объекты консультирования
 D) типы консультирования
14. К методам обеспечения взаимодействия с клиентом во время процессного консультирования относятся:
 A) Организационная диагностика
 B) Организационная динамика
 C) Организационная культура

2.2 Типовые задания для оценки навыкового образовательного результата

<p>ПК-31: способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива</p>	<p>Обучающийся умеет: применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива применять в рамках управленческого консультирования инструменты прикладной социологии для формирования трудового коллектива основные подходы к формированию и воспитанию трудового при реализации управленческого консультирования</p>
<p>Примерные вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Характер деятельности консультационных компаний. 2. Степень специализации консультационных компаний. 3. Масштаб консультационной деятельности. 4. Портрет типичного консультанта. 5. Типы клиентов консультационных компаний. 6. Сфера деятельности клиентов консультационных компаний. 7. Масштаб рынка клиентов консультационных компаний. 8. Величина активов и пассивов клиентов консультационных компаний. 9. Организационно-правовая форма клиентов консультационных фирм. 10. Мотивы, побудившие компании обратиться за консультациями. 11. Портрет типичного клиента. 	
<p>ПК-31: способностью и готовностью оказывать консультации по формированию</p>	<p>Обучающийся владеет: прикладной социологией в формировании и воспитании трудового коллектива способностью использовать технологии психофизиологического анализа трудового</p>

<p>слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива</p>	<p>коллектива способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат)</p>
<p>Примерные кейсы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Отработка навыков формулирования запроса на консультацию внутреннего и внешнего эксперта. 2. Отработка навыков использования метода SWOT анализа 3. Выполнение индивидуального задания по оптимизации кадрового процесса или объекта (по выбору) методом SWOT анализа 4. Написание отчета о направлениях оптимизации изученного объекта исследования 	

2.2. Перечень вопросов для подготовки обучающихся к промежуточной аттестации

1. Понятие управленческого консультирования.
2. Понятие диагностического консультирования.
3. Два подхода к управленческому консультированию.
4. Понятие процессного консультирования.
5. Функциональный подход к управленческому консультированию.
6. Понятие обучающего консультирования.
7. Профессиональный подход к управленческому консультированию.
8. Внутреннее и внешнее консультирование.
9. Характерные черты управленческого консультирования.
10. Современный этап развития управленческого консультирования и его особенности.
11. Обеспечение профессионализма управленческого консультирования.
12. Роли консультанта в управленческом консультировании.
13. Понятие независимости управленческого консультирования.
14. Роли клиента в управленческом консультировании.
15. Отличительные особенности консультанта от менеджера.
16. Использование западных специалистов при консультировании российских клиентов.
17. Понятие клиента консалтинговых организаций.
18. Ассоциации управленческих консультантов в Российской Федерации.
19. Основные типы консалтинговых организаций.
20. Формы оказания услуг российскими консультантами.
21. Управленческое консультирование как деловая услуга.
22. Характеристика рынка аудиторско-консультационных услуг в российской Федерации.
23. Цели и задачи управленческого консультирования.
24. Условия формирования цен на консультационные услуги.
25. Принципы управленческого консультирования.
26. Основные формы установления цен на консультационные услуги.
27. Классификация управленческого консультирования.
28. Повременная оплата консультационных услуг.
29. Предмет управленческого консультирования.
30. Фиксированная оплата консультационных услуг.
31. Методы управленческого консультирования.
32. Оплата консультационных услуг по проценту от стоимости результата.
33. Этапы развития управленческого консультирования.
34. Комбинированная оплата консультационных услуг.
35. Понятие процесса управленческого консультирования.
36. Основные типы консультационных договоров.
37. Этап подготовки в управленческом консультировании.
38. Особые условия составления консультационных договоров.
39. Этап диагноза в управленческом консультировании.
40. Взаимодействие консультанта и клиента при диагностическом, процессном и обучающем консультировании.
41. Этап планирования действий в управленческом консультировании.
42. Контроль в процессе управленческого консультирования.
43. Этап внедрения в управленческом консультировании.
44. Два способа оценки результатов управленческого консультирования.
45. Этап завершения в управленческом консультировании.
46. Определение экономического эффекта от работы консультанта.
47. Стадии и этапы управленческого консультирования.
48. Оформление результатов работы консультанта.
49. Золотые годы управленческого консультирования.

3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации

Критерии формирования оценок по ответам на вопросы, выполнению тестовых заданий

- оценка **«отлично»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы составляет 100 – 90% от общего объема заданных вопросов;
- оценка **«хорошо»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы – 89 – 76% от общего объема заданных вопросов;
- оценка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на тестовые вопросы – 75–60 % от общего объема заданных вопросов;
- оценка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов – менее 60% от общего объема заданных вопросов.

Критерии формирования оценок по результатам выполнения заданий

«Отлично/зачтено» – ставится за работу, выполненную полностью без ошибок и недочетов.

«Хорошо/зачтено» – ставится за работу, выполненную полностью, но при наличии в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, не более трех недочетов.

«Удовлетворительно/зачтено» – ставится за работу, если обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и двух недочетов.

«Неудовлетворительно/не зачтено» – ставится за работу, если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки «удовлетворительно» или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

Виды ошибок:

- *грубые ошибки: незнание основных понятий, правил, норм; незнание приемов решения задач; ошибки, показывающие неправильное понимание условия предложенного задания.*
- *негрубые ошибки: неточности формулировок, определений; нерациональный выбор хода решения.*
- *недочеты: нерациональные приемы выполнения задания; отдельные погрешности в формулировке выводов; небрежное выполнение задания.*

Критерии формирования оценок по зачету с оценкой

«Отлично/зачтено» – студент приобрел необходимые умения и навыки, продемонстрировал навык практического применения полученных знаний, не допустил логических и фактических ошибок

«Хорошо/зачтено» – студент приобрел необходимые умения и навыки, продемонстрировал навык практического применения полученных знаний; допустил незначительные ошибки и неточности.

«Удовлетворительно/зачтено» – студент допустил существенные ошибки.

«Неудовлетворительно/не зачтено» – студент демонстрирует фрагментарные знания изучаемого курса; отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые ошибки.