


МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РЯЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ С.А. ЕСЕНИНА»

Утверждаю
Декан факультета
социологии и управления


П.Е. Кричинский
«30» августа 2018 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ОСНОВЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ**

Уровень основной профессиональной образовательной программы: **бакалавриат**

Направление подготовки: **38.03.03 Управление персоналом**

Направленность (профиль) **Управление персоналом**

Форма обучения: **очная**

Срок освоения ООП: **нормативный – 4 года**

Факультет: **социологии и управления**

Кафедра: **управления персоналом**

Рязань, 2018

ВВОДНАЯ ЧАСТЬ

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Целями освоения учебной дисциплины «Основы управленческого консультирования» являются формирование у студентов профессиональных компетенций в соответствии с ФГОС, формирование умений и навыков самостоятельно осуществлять оргдиагностику, разрабатывать планы внедрения инновационных изменений и правильно распределять роли и функции как консультантов, так и руководства организаций на каждом этапе консультационного процесса; ознакомление с сущностью и содержанием консультационной деятельности; получение студентами знаний о теоретических и методических основах управленческого консультирования; обучение теории и практике проведения управленческого консультирования с использованием профессиональных консультантов; закрепление знаний и развитие навыков по практическому консультированию.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВУЗА

2.1. Учебная дисциплина «Основы управленческого консультирования» относится к вариативной части Блока 1, обязательные дисциплины.

2.2. Для изучения данной учебной дисциплины необходимы следующие знания, умения и владения, формируемые предшествующими дисциплинами:

- **Социология**
- **Правоведение**
- **Экономическая теория**

2.3. Перечень последующих учебных дисциплин, для которых необходимы знания, умения, владение, формируемые данной учебной дисциплиной:

- **Управление профессиональным обучением.**
- **Персональный менеджмент.**

2.4. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся следующих профессиональных (ПК) компетенций:

| № п/п | Номер /индекс компетенции | Содержание компетенции (или ее части) | В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны | | |
|-------|---------------------------|---|--|---|--|
| | | | Знать | Уметь | Владеть |
| 1. | ПК-14 | владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике | 1.принципы анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду, 2. методы разработки мероприятий по улучшению показателей, 3. алгоритм экономического обоснования мероприятий по улучшению организационных показателей | 1. классифицировать показатели деятельности организации 2. оценивать преимущества используемых мероприятий 3. подсчитывать экономическую эффективность проводимых мероприятий | 1. навыками оценки эффективности деятельности организации 2. навыками реализации программ по совершенствованию работы организации 3. навыками проведения экономической оценки эффективности деятельности организации |
| 2. | ПК-31 | способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива | 1. принципы оказания консультации по формированию трудового коллектива, 2. подходы к формированию трудового коллектива, 3. инструменты прикладной социологии | 1.оценивать социально-психологический климат в коллективе 2. выбирать стратегии поведения в конфликтах 3.выбирать эффективные методы формирования трудового коллектива | 1. навыками командообразования 2. навыками профилактики и разрешения конфликтов в коллективе 3. навыками реализации мероприятий по сплочению трудового коллектива |

2.5 Карта компетенций дисциплины

| Карта компетенций дисциплины | | | | | |
|---|---|--|---|---|---|
| Наименование дисциплины: Основы управленческого консультирования | | | | | |
| Цель изучения дисциплины: формирование у студентов профессиональных компетенций в соответствии с ФГОС, формирование умений и навыков самостоятельно осуществлять оргдиагностику, разрабатывать планы внедрения инновационных изменений и правильно распределять роли и функции как консультантов, так и руководства организаций на каждом этапе консультационного процесса; ознакомление с сущностью и содержанием консультационной деятельности; получение студентами знаний о теоретических и методических основах управленческого консультирования; обучение теории и практике проведения управленческого консультирования с использованием профессиональных консультантов; закрепление знаний и развитие навыков по практическому консультированию. | | | | | |
| В процессе освоения данной дисциплины студент формирует и демонстрирует следующие | | | | | |
| Профессиональные компетенции: | | | | | |
| Компетенции | | Перечень компонентов | Технологии формирования | Форма оценочного средства | Уровни освоения компетенции |
| Индекс | Формулировка | | | | |
| ПК-14 | владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике | <p><u>Знать:</u> 1. принципы анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду,</p> <p>2. методы разработки мероприятий по улучшению показателей,</p> <p>3. алгоритм экономического обоснования мероприятий по улучшению организационных показателей</p> <p><u>Уметь:</u> 1. классифицировать показатели деятельности организации</p> <p>2. оценивать преимущества используемых мероприятий</p> <p>3. подсчитывать экономическую эффективность проводимых мероприятий</p> <p><u>Владеть:</u> 1. навыками оценки эффективности деятельности</p> | лекции и практические занятия; самостоятельная работа | тестирование; собеседование ИДЗ зачет | <p>ПОРОГОВЫЙ Обучающийся имеет базовое представление об экономических показателях деятельности организации и умеет определять их значение в управленческом консультировании</p> <p>ПОВЫШЕННЫЙ Обучающийся способен выделять основные экономические показатели деятельности организации и предлагать мероприятия по их совершенствованию в</p> |

| | | | | | |
|-------|--|--|---|--|--|
| | | <p>организации</p> <p>2. навыками реализации программ по совершенствованию работы организации</p> <p>3. навыками проведения экономической оценки эффективности деятельности организации</p> | | | <p>процессе консультирования</p> |
| ПК-31 | <p>способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива</p> | <p><u>Знать:</u> 1. принципы оказания консультации по формированию трудового коллектива,</p> <p>2. подходы к формированию трудового коллектива,</p> <p>3. инструменты прикладной социологии</p> <p><u>Уметь:</u> 1. оценивать социально-психологический климат в коллективе</p> <p>2. выбирать стратегии поведения в конфликтах</p> <p>3. выбирать эффективные методы формирования трудового коллектива</p> <p><u>Владеть:</u> 1. навыками командообразования</p> <p>2. навыками профилактики и разрешения конфликтов в коллективе</p> <p>3. навыками реализации мероприятий по сплочению трудового коллектива</p> | <p>лекции и практические занятия;</p> <p>самостоятельная работа</p> | <p>тестирование; собеседование</p> <p>ИДЗ</p> <p>зачет</p> | <p>ПОРОГОВЫЙ</p> <p>Обучающийся имеет базовые представления о формировании трудового коллектива и консалтинговой деятельности по его формированию</p> <p>ПОВЫШЕННЫЙ</p> <p>Обучающийся способен самостоятельно применять методы прикладной социологии и оказывать консультации по формированию и совершенствованию деятельности коллектива</p> |

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

1. ОБЪЕМ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

| Вид учебной работы | Всего часов | Семестры | |
|---|--------------------|-----------|-----------|
| | | № 7 | |
| | | часов | |
| 1. Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего) | 36 | 36 | |
| В том числе: | - | - | |
| Лекции (Л) | 18 | 18 | |
| Практические занятия (ПЗ), семинары (С) | 18 | 18 | |
| Лабораторные работы (ЛР) | - | - | |
| 2. Самостоятельная работа студента (всего) | 36 | 36 | |
| В том числе: | | - | |
| <i>СРС в семестре</i> | | | |
| Курсовой проект (работа) | КП | - | - |
| | КР | - | - |
| Другие виды СРС: | | | |
| Работа с нормативно-правовыми актами | 6 | 6 | |
| Выполнение заданий при подготовке к семинарским занятиям | 10 | 10 | |
| Работа со справочными материалами | 4 | 4 | |
| Изучение и конспектирование литературы | 12 | 12 | |
| Выполнение индивидуальных домашних заданий | 4 | 4 | |
| <i>СРС в период сессии</i> | | | |
| Вид промежуточной аттестации | зачет (З) | 3 | 3 |
| | экзамен (Э) | - | - |
| ИТОГО: Общая трудоемкость | часов | 72 | 72 |
| | | 2 | 2 |

2. СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. Содержание разделов учебной дисциплины

| № семестра | № раздела | Наименование раздела учебной дисциплины | Содержание раздела в дидактических единицах |
|------------|-----------|--|---|
| 7 | 1 | Управленческое консультирование как элемент формирования трудового коллектива | <p>Тема 1. Сущность управленческого консультирования</p> <p>Понятие управленческого консультирования. Связь управленческого консультирования с другими видами деловых профессиональных услуг.</p> <p>Факты из истории управленческого консультирования. Управленческое консультирование как одно из ключевых направлений современного менеджмента и бизнес-организации.</p> <p>Характерные черты управленческого консультирования: профессионализм, совещательность, независимость. Сущность и место управленческого консультирования в современной рыночной экономике.</p> <p>Управленческое консультирование как деловая услуга. Основные виды деловых услуг в России: лоббирование, тренинг, бухгалтерское обслуживание, инвестиционное обслуживание, обеспечение информационными технологиями, юридическое обслуживание, аудит, деловая информация, реклама и отношения с общественностью, рекрутмент, управленческое консультирование, инжиниринг.</p> <p>Тема 2. Методологические основы консалтингового процесса</p> <p>Предмет и объект учебной дисциплины. Природа и цели консалтинга. Основные задачи и подходы к управленческому консультированию.</p> <p>Процесс консультирования. Участники процесса консультирования. Понятие консультанта и клиента.</p> <p>Критерии профессионализма консультанта. Внешние и внутренние консультанты. Профессиональная этика в консультационной деятельности. Основные причины обращения клиентской организации к консультантам. Обоснование решения о приглашении консультантов.</p> <p>Тема 3. Области управленческого консультирования. Виды и формы консультирования.</p> <p>Управленческое консультирование в России, его роль в формировании трудовых коллективов.</p> <p>Классификация консультационных услуг. С точки зрения метода: экспертное, процессное, обучающее. С точки зрения предмета: общее</p> |

| | | |
|--|--|--|
| | | <p>управление, деятельность администрации, финансовое управление, управление кадрами, маркетинг, производство, информационные технологии, специализированные услуги.</p> <p>Методы процессного консультирования: организационная диагностика, организационные интервенции. Основные черты процессного консультирования.</p> <p>Основные группы консалтинговых услуг в Европейском справочнике-указателе консультантов по менеджменту.</p> <p>Типология управленческого консультирования.</p> <p>Тема 4. Ролевая природа консультирования</p> <p>Понятие ролей консультанта. <i>Консультант по ресурсам</i> - помощь клиенту в предоставлении ему технического опыта.</p> <p><i>Консультант по процессу</i> - передача методов, подходов, оценок, организация сама проводит диагноз и устраняет проблемы.</p> <p>Выбор основных ролей. <i>Консультант-пропагандист</i> – влияние на клиента.</p> <p><i>Консультант - технический эксперт</i> – директивная роль, существенные знания консультанта.</p> <p><i>Консультант-инструктор и преподаватель</i> – инструктаж или обучение в пределах системы клиента.</p> <p><i>Консультант-помощник</i> в решении проблем – синергический подход к сотрудничеству с клиентом. Обнаружение фактов - <i>консультант в качестве исследователя. Рефлексия</i> (как роль консультанта) – стимулирование клиента к принятию решений.</p> <p>Тема 5. Выбор консультационной фирмы для формирования трудовых коллективов</p> <p>Выбор консультационной фирмы (консультанта). Особенности работы консультанта по формированию и сплочению трудовых коллективов.</p> <p>Профессиональные навыки консультанта по вопросам формированию трудовых коллективов.</p> <p>Основные причины найма: процесс обучения, стереоскопический взгляд на проблему, любопытство, инструмент во внешних и внутрикорпорационных интригах, получение подтверждения правильности действий, перекладывание ответственности, интенсивная помощь по конкретному вопросу, свежий взгляд на фирму.</p> <p>Методика выбора консультанта: разработка технического задания для консультантов, составление предварительного списка консультантов, составление окончательного списка консультантов, выбор</p> |
|--|--|--|

| | | | |
|---|---|--|---|
| | | | <p>консультанта.</p> <p>Документы, необходимые для проведения конкурса выбора консультанта.</p> <p>Техническое предложение. Критерии отбора консультантов: технические, финансовые. Назначение технического задания. Содержание технического задания.</p> <p>Критерии выбора консультанта: имидж, профессиональная компетентность, отзывы, качество разработки предложения, способность выполнить задание в срок, способность найти партнера и дополнительные ресурсы, затраты на консультационные услуги, соблюдение этических норм и профессиональных стандартов.</p> <p>Определение типа консультанта. Независимый консультант. Российское консультационное агентство. Иностранное консультационное агентство.</p> <p>Составление краткого перечня фирм. Получение ключевой информации о фирмах. Основные принципы окончательного отбора. Ключевые аспекты экономических отношений с консультантами.</p> <p>Порядок оценки предложений. Два этапа оценки предложений: оценка технических параметров, оценка финансового предложения. Объединение технической и финансовой оценок.</p> |
| 7 | 2 | <p>Основы организации процесса управленческого консультирования</p> | <p>Тема 6. Консалтинговый процесс</p> <p>Понятие процесса управленческого консультирования. Организация процессов управленческого консалтинга и их характеристика.</p> <p><i>Управленческое консультирование</i> – совершенствование управления предприятием. <i>Кадровое консультирование</i> – подбор и расстановка кадров на предприятии. <i>Обучающее консультирование</i> – повышение квалификации существующего персонала предприятия. <i>Психологическое тестирование</i> – выявление и использование личностных свойств персонала всех уровней. <i>Маркетинговое консультирование</i> - достижение предприятием его рыночных целей через построение целесообразного взаимодействия предприятия с рынком.</p> <p>Программный подход к консультированию. Маркетинговый подход к консультированию.</p> <p>Стадии, этапы, фазы процесса консультирования. Основные этапы: диагностика, разработка решений, внедрение решений. Стадии: предпроектная, проектная, послепроектная. Фазы: подготовка, диагноз, планирование действий, внедрение, завершение.</p> <p>Тема 7. Организация консультант-клиентского</p> |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | <p style="text-align: center;">сотрудничества</p> <p>Консультационный проект с точки зрения заказчика. Роль заказчика в консультационном проекте. Психологические причины сопротивления усилиям консультанта.</p> <p>Цели консультанта в построении эффективных отношений с клиентом.</p> <p>Бихевиористические роли консультанта и клиента. Консалтинг и культура.</p> <p>Техника диагностирования позиций, взаимоотношений, стилей поведения и управления в организациях.</p> <p>Методы общения и убеждения. Работа в группе и проведение собраний. Использование тренинга в консалтинге. Методы обучения руководства и персонала.</p> <p>Проблема ответственности клиента и консультанта за результаты консалтингового проекта.</p> <p>Этические проблемы консультирования. Личностные качества консультанта.</p> <p style="text-align: center;">Тема 8. Корпоративная культура и трудовой коллектив</p> <p>Понятие корпоративной культуры. Влияние корпоративной культуры на формирование трудового коллектива.</p> <p>Уровни корпоративной культуры по Э.Шайну: артефакты, нормы и ценности, базовые предположения.</p> <p>Функции корпоративной культуры: своеобразие (уникальность) организации, здравый смысл, обеспечение социальной стабильности, коллективная преданность организации.</p> <p>Диалектическая природа корпоративной культуры: сохранение своеобразия и сопротивление изменениям.</p> <p>Проблема диагностики корпоративной культуры. Особенности диагностики трудовых коллективов.</p> <p>Проблема формирования корпоративной культуры. Роль создателя (лидера) организации в построении корпоративной культуры.</p> <p style="text-align: center;">Тема 9. Методы анализа и решения проблем</p> <p>Системный подход к решению проблем в управлении и бизнесе. Методы анализа функционирования предприятия.</p> <p>Методы анализа данных и поставленных задач. Методы разработки предложений. Техника творческого мышления. Методы оценки и выбора альтернатив. Методы измерения и оценки</p> |
|--|--|--|--|

| | | |
|--|--|---|
| | | <p>результатов, полученных в итоге осуществления консалтинговых проектов.</p> <p>Реинжиниринг бизнес-процессов. Бенчмаркинг. Основные принципы концепции бенчмаркинга. Аутсорсинг. Всеобщее управление качеством (<i>Total Quality Management, TQM</i>). Концепция «Шесть сигм». Коучинг.</p> <p style="text-align: center;">Тема 10. Диагностика в управленческом консультировании</p> <p>Организационная диагностика. Цели организационной диагностики. Методы диагностики сплоченности трудовых коллективов. Показатели и критерии сплоченности трудового коллектива.</p> <p>История организации как источник информации при организационной диагностике. Системный подход к организационной диагностике.</p> <p>Модели организации как основа диагностики (7С, «шесть ячеек» Вайсборда, модель Берка-Литвина).</p> <p><i>Традиционные методы работы управленческого консультанта:</i> диагностическое и групповое интервью, наблюдение, опросы, тестирование и др.</p> <p>Типы и формы интервью (фокусированное, частично фокусированное, свободное; индивидуальное, групповое, фокус-группа). Приемы интервьюирования. Запись результатов интервью.</p> <p>Проведение опросов. Правила составления анкет. Формы анкетирования. Методы обработки результатов опроса.</p> <p>Наблюдение. Участие во внутриорганизационных мероприятиях. Включенное наблюдение.</p> <p>Подготовка отчета по итогам организационной диагностики.</p> <p>Достоинства и ограничения различных форм организационной диагностики.</p> <p><i>Нетрадиционные методы в управленческом консультировании:</i> метод оценочной решетки, дерева целей, граф проблем, методы оценки организационного климата в клиентной бизнес-организации. Изучение тенденций и первопричин методом контент-анализа.</p> <p style="text-align: center;">Тема 11. Оценка результатов консультирования</p> <p>Качество консультационных услуг. Уникальность выполняемой консультантом работы. Установка критериев и внесение их в договор. Трудность контроля качества консалтинговых услуг.</p> |
|--|--|---|

| | | |
|--|--|---|
| | | <p>Преимущества привлечения дополнительных специалистов к оценке качества услуг. Стандарты на консультационную деятельность. Основные гарантии консультантов по подбору управленческого персонала.</p> <p>Оценка результативности и эффективности консультирования. Оценка преимуществ, получаемых клиентом. Результаты сотрудничества по консультационному проекту: прямые и косвенные. Прямые и косвенные результаты: количественные и качественные.</p> <p>Оценка процесса консультирования. Основные характеристики при оценке процесса консультирования: план задания, количество и качество средств для выполнения задания, применяемый характер (стиль) консультирования, руководство выполнения задания консультантом и клиентом. Открытое обсуждение между партнерами, короткий отчет.</p> <p>Промежуточные оценки в конце фаз диагностики и выработки программ действий. Контроль: мониторинг и оценка. Оценка результатов работы консультанта: подсчет экономического эффекта от работы консультанта, определение реальных положительных изменений в организации клиента.</p> <p>Оценка выгод, получаемых консультантом. Основные показатели результативности для консультантов: расширение рынка и объема услуг, экономические показатели, качество разработок и рекомендаций, повторное обращение клиента, рост профессионализма, экономичность.</p> <p>Тема 12. Маркетинг консалтинговых услуг</p> <p>Специфика маркетинга консалтинговых услуг. Рынок консультационных услуг и его динамика. Консультирование как <i>outsourcing</i>.</p> <p>Анализ рынка управленческого консалтинга по Майклу Портеру. Определение сегмента рынка, оценка его объема. Приемы маркетинга. Разработка рекламных и представительских материалов. Рекомендации по итогам выполнения проекта как средство маркетинга.</p> <p>Этические аспекты конкуренции в области консультирования.</p> <p>Профессиональные публикации как элемент маркетинга. Открытые семинары как элемент маркетинга консультационных услуг. Информационная система консультанта и ее использования для маркетинга профессиональных услуг.</p> |
|--|--|---|

2.2. Разделы учебной дисциплины, виды учебной деятельности и формы контроля

| № семестра | № раздела | Наименование раздела учебной дисциплины | Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу студентов (в часах) | | | | | Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) |
|------------|-----------|---|---|----------|-----------|-----------|-----------|--|
| | | | Л | ЛР | ПЗ | СРС | всего | |
| 7 | 1 | Управленческое консультирование как элемент формирования трудового коллектива | 4 | - | 6 | 10 | 20 | |
| 7 | 1.1 | Сущность управленческого консультирования | 2 | - | - | 2 | 4 | |
| 7 | 1.2 | Методологические основы консалтингового процесса | | - | 2 | 2 | 4 | 2 неделя Собеседование, ИДЗ |
| 7 | 1.3 | Области управленческого консультирования. Виды и формы консультирования. Ролевая природа консультирования | 2 | - | 2 | 2 | 6 | 4 неделя Собеседование, ИДЗ |
| 7 | 1.4 | Выбор консультационной фирмы (консультанта) для формирования трудового коллектива | | - | 2 | 4 | 6 | 6 неделя Собеседование, тестирование, ИДЗ |
| 7 | 2 | Основы организации процесса управленческого консультирования | 14 | - | 12 | 26 | 52 | |
| 7 | 2.1 | Консалтинговый процесс | 2 | - | 2 | 4 | 8 | 8 неделя Собеседование, ИДЗ |
| 7 | 2.2 | Организация консультант-клиентского сотрудничества | 4 | - | 2 | 6 | 12 | 10 неделя Собеседование, ИДЗ |
| 7 | 2.3 | Корпоративная культура и трудовой коллектив | 2 | - | 2 | 4 | 8 | 12 неделя Собеседование, ИДЗ |
| 7 | 2.4 | Методы анализа и решения проблем | 2 | - | 2 | 4 | 8 | 14 неделя Собеседование, ИДЗ |
| 7 | 2.5 | Диагностика в управленческом консультировании. Оценка результатов консультирования | 2 | - | 2 | 4 | 8 | 16 неделя Собеседование, ИДЗ |
| 7 | 2.6 | Маркетинг консалтинговых услуг | 2 | - | 2 | 4 | 8 | 18 неделя Собеседование, тестирование, ИДЗ |
| | | ИТОГО | 18 | - | 18 | 36 | 72 | Зачет |

2.3. Лабораторный практикум – не предусмотрено.

2.4. Примерная тематика курсовых работ – не предусмотрено

3.САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА СТУДЕНТА

3.1. Виды СРС

| № семестра | № раздела | Наименование раздела учебной дисциплины | Виды СРС | Всего часов |
|--------------|-----------|--|--|-------------|
| 7 | 1 | Управленческое консультирование как элемент формирования трудового коллектива | Работа с нормативно-правовыми актами | 3 |
| | | | Выполнение заданий при подготовке к семинарским занятиям и т.д. | 2 |
| | | | Работа со справочными материалами (словарями, энциклопедиями) | - |
| | | | Изучение и конспектирование основной и дополнительной литературы | 4 |
| | | | Выполнение индивидуальных домашних заданий (подготовка докладов, рефератов и т.д.) | 2 |
| | | | Выполнение научно-исследовательской работы, подготовка к конференциям | 3 |
| 7 | 2 | Основы организации процесса управленческого консультирования | Работа с нормативно-правовыми актами | 3 |
| | | | Выполнение заданий при подготовке к семинарским занятиям и т.д. | 4 |
| | | | Работа со справочными материалами (словарями, энциклопедиями) | 4 |
| | | | Изучение и конспектирование основной и дополнительной литературы | 6 |
| | | | Выполнение индивидуальных домашних заданий (подготовка докладов, рефератов и т.д.) | 2 |
| | | | Выполнение научно-исследовательской работы, подготовка к конференциям | 3 |
| ИТОГО | | | | 36 |

3.2. График работы студента

Семестр № 7

| Форма оценочного средства | Условное обозначение | Номер недели | | | | | | | | |
|---------------------------------------|----------------------|--------------|---|---|---|----|----|----|----|----|
| | | 2 | 4 | 6 | 8 | 10 | 12 | 14 | 16 | 18 |
| Собеседование | Сб | + | + | + | + | + | + | + | + | + |
| Тестирование письменное, компьютерное | ТСп, ТСк | | | | + | | | | | + |
| Индивидуальные домашние задания | ИДЗ | + | + | + | + | + | + | + | + | + |

3.3. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

При изучении данной дисциплины обучающиеся выполняют различные виды самостоятельной работы: подготовка к практическим занятиям; подготовка доклада, реферата; подготовка к зачету

При выполнении всех форм самостоятельной работы обучающиеся пользуются литературой, указанной в списке основной и дополнительной литературы.

Самостоятельная работа выполняется обучающимися в процессе изучения всех учебных дисциплин. Она направлена на овладение обучающимися фундаментальными знаниями, профессиональными умениями и навыками, умениями работы с литературными источниками, практического решения задач, на развитие логического мышления, творческой активности, исследовательского подхода в освоении учебного материала, развитие познавательных способностей.

Результаты выполнения самостоятельной работы представляются обучающимися во время аудиторных занятий, проверяются и оцениваются преподавателем в ходе текущего (рубежного, итогового) контроля – в соответствии с учебным планом (расписанием занятий, зачетно-экзаменационной сессии).

В целом самостоятельная работа студента при изучении курса, независимо от формы обучения это:

- работа с конспектами лекций (обработка текста); усвоение содержания конспекта лекций на базе рекомендованной основной учебной и дополнительной литературы;

- изучение учебной, научной, методической, справочной литературы, в том числе с привлечением электронных средств информации;

- составление различных видов записей прочитанного: конспектирование, аннотирование, реферирование;

- подготовка сообщений к выступлению на семинаре, конференции;

- выполнение индивидуальных заданий по различным разделам содержания учебной дисциплины;
- выполнение рефератов, докладов, эссе, осуществление индивидуальной учебно-исследовательской работы;
- текущий самоконтроль успеваемости на базе традиционных тестов.

4. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Рейтинговая система оценки знаний обучающихся по учебной дисциплине– не используется

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1.Основная литература

| № п/п | Автор (ы), наименование, место издания и издательство, год | Используется при изучении разделов | Семестр | Количество экземпляров | |
|-------|---|------------------------------------|---------|------------------------|------------|
| | | | | В библиотеке | На кафедре |
| 1. | Блинов, А. О. Управленческое консультирование [Электронный ресурс] : учебник / А. О. Блинов, В. А. Дресвянников. – Москва : Дашков и К°, 2018. – 212 с. –Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496064 (дата обращения: 22.08.2018). | 1,2 | 7 | ЭБС | |
| 2. | Коротков, Э. М. Менеджмент [Электронный ресурс] : учебник для академического бакалавриата / Э. М. Коротков. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юрайт, 2018. – 566 с. – Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/bcode/431744 (дата обращения: 22.08.2018). | 1,2 | 7 | ЭБС | |
| 3. | Менеджмент [Электронный ресурс] : учебник для академического бакалавриата / Ю. В. Кузнецов [и др.] ; под редакцией Ю. В. Кузнецова. – Москва : Юрайт, 2018. – 448 с. – Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/bcode/432933 (дата обращения: 22.08.2018). | 1,2 | 7 | ЭБС | |

5.2. Дополнительная литература

| № п/п | Автор (ы), наименование, место издания и издательство, год | Используется при изучении разделов | Семестр | Количество экземпляров | |
|-------|---|------------------------------------|---------|------------------------|------------|
| | | | | В библиотеке | На кафедре |
| 1. | Акмаева, Р. И. Менеджмент [Электронный ресурс] : учебник / Р. И. Акмаева, Н. Ш. Епифанова, А. П. Лунев. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2018. – 442 с. – Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=491959 (дата обращения: 22.08.2018). | 1,2 | 7 | ЭБС | |
| 2. | Васильев, Г. А. Управленческое консультирование [Электронный ресурс] : учебное пособие / Г. А. Васильев, Е. М. Деева. – Москва : Юнити-Дана, 2015. – 255 с. – Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114560 (дата обращения: 22.08.2018). | 1,2 | 7 | ЭБС | - |
| 3. | Ким, С. А. Теория управления [Электронный ресурс] : учебник / С. А. Ким. – Москва : Дашков и К°, 2016. – 240 с. – Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453271 (дата обращения: 22.08.2018). | 1,2 | 7 | ЭБС | |
| 4. | Коргова, М. А. История управленческой мысли [Электронный ресурс] : учебное пособие для академического бакалавриата / М. А. Коргова, А. М. Салогуб. – 2-е изд., испр. и доп – Москва : Юрайт, 2018. – 166 с. – Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/bcode/430981 (дата обращения: 22.08.2018). | 1, 2 | 7 | ЭБС | |
| 5. | Корягина, И. А. Современные проблемы теории управления [Электронный ресурс] : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / И. А. Корягина, М. В. Хачатурян. – Москва : Юрайт, 2018. – 188 с. – Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/bcode/442124 (дата обращения: 22.08.2018). | 1,2 | 7 | ЭБС | |
| 6. | Костенко, Е. П. История менеджмента [Электронный ресурс] : учебное пособие / Е. П. Костенко, Е. В. Михалкина ; Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону : Изд-во Южного федерального университета, 2014. – 606 с. – Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=445187 (дата обращения: 22.08.2018). | 1,2 | 7 | ЭБС | - |
| 7. | Мардас, А. Н. Основы менеджмента. Практический курс [Электронный ресурс] : учебное пособие для академического бакалавриата / А. Н. Мардас, О. А. Гуляева. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Юрайт, 2018. – | 1,2 | 7 | ЭБС | - |

| | | | | | |
|-----------------------|---|-----|---|-----|---|
| | 175 с. – Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/bcode/438125 (дата обращения: 22.08.2018). | | | | |
| 8. | Менеджмент [Электронный ресурс] : учебник / ред. М. М. Максимцов, М. А. Комаров. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юнити-Дана, 2015. – 343 с. – Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115008 (дата обращения: 22.08.2018). | 1,2 | 7 | ЭБС | |
| 9. | Одинцов, А. А. Основы менеджмента [Электронный ресурс] : учебное пособие для вузов / А. А. Одинцов. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Юрайт, 2018. – 210 с. – Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/bcode/437847 (дата обращения: 22.08.2018). | 1,2 | 7 | ЭБС | - |
| 10 | Чудновская, С. Н. История менеджмента [Электронный ресурс] : учебник и практикум для академического бакалавриата / С. Н. Чудновская. – Москва : Юрайт, 2018. – 291 с. – Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/bcode/438180 (дата обращения: 22.08.2018). | 1,2 | 7 | ЭБС | - |
| Периодические издания | | | | | |
| 1 | HR-Journal. Работа с персоналом [Электронный ресурс] : электронный журнал. – Режим доступа: http://www.hr-journal.ru , свободный (дата обращения: 22.08.2018). | 1,2 | 7 | ЭР | |
| 2 | Менеджмент в России и за рубежом [Электронный ресурс] / учредитель : ООО «Финпресс». – Электронная онлайн-версия журнала. – Режим доступа: http://www.mevriz.ru , свободный (дата обращения: 22.08.2018). | 1,2 | 7 | ЭР | |
| 3 | Управление персоналом [Электронный ресурс] / учредитель : ООО «Журнал «Управление персоналом». – Электронная онлайн-версия журнала. – Режим доступа: http://www.top-personal.ru , свободный (дата обращения: 22.08.2018). | 1,2 | 7 | ЭР | |

5.3. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

1. Polpred.com Обзор СМИ [Электронный ресурс] : сайт. – Доступ после регистрации из любой точки, имеющей доступ к Интернету. – Режим доступа: <http://polpred.com> (дата обращения: 22.08.2018).
2. ИВИС [Электронный ресурс] : [база данных]. – Доступ к архиву номеров из сети РГУ имени С. А. Есенина. – Режим доступа: <https://dlib.eastview.com> (дата обращения: 22.08.2018).
3. Научная библиотека РГУ имени С. А. Есенина [Электронный ресурс] : сайт. – Режим доступа: <http://library.rsu.edu.ru> , свободный (дата обращения: 22.08.2018).

4. Университетская библиотека ONLINE [Электронный ресурс] : электронная библиотека. – Доступ к полным текстам по паролю. – Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=main_ub_red (дата обращения: 22.08.2018).
5. Электронный каталог НБ РГУ имени С. А. Есенина [Электронный ресурс] : база данных содержит сведения о всех видах литературы, поступающих в фонд НБ РГУ имени С.А. Есенина. – Рязань, [1990 -]. – Режим доступа: <http://library.rsu.edu.ru/marc> , свободный (дата обращения: 22.08.2018).
6. Юрайт [Электронный ресурс] : электронная библиотека. – Доступ к полным текстам по паролю. – Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru> (дата обращения: 22.08.2018).

5.4. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины:

1. AUP.Ru [Электронный ресурс] : административно-управленческий портал. – Режим доступа: <http://www.aup.ru> , свободный (дата обращения: 22.08.2018).
2. eLIBRARY.RU [Электронный ресурс] : научная электронная библиотека. – Доступ зарегистрированным пользователям по паролю. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/defaultx.asp> (дата обращения: 22.08.2018).
3. Google Академия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://scholar.google.com> , свободный (дата обращения: 22.08.2018).
4. HRM.RU [Электронный ресурс] : ведущий портал о кадровом менеджменте. – Режим доступа: <http://hrm.ru>, свободный (дата обращения: 22.08.2018).
5. Info Management [Электронный ресурс] : информационный сайт. – Режим доступа: <http://infomanagement.ru> , свободный (дата обращения: 22.08.2018).
6. Mabico.ru [Электронный ресурс] : финансово-аналитический центр. – Режим доступа: <http://www.mabico.ru> , свободный (дата обращения: 22.08.2018).
7. Quality.eup.ru [Электронный ресурс] : сайт. – Режим доступа: <http://quality.eup.ru> , свободный (дата обращения: 22.08.2018).
8. Глоссарий. ru [Электронный ресурс] : служба тематических толковых словарей. – Режим доступа: www.glossary.ru , свободный (дата обращения: 22.08.2018).
9. Коммерсантъ [Электронный ресурс] : сайт издательского дома «Коммерсантъ». – Режим доступа: www.kommersant.ru , свободный (дата обращения: 22.08.2018).
10. КонсультантПлюс [Электронный ресурс] : официальный сайт. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>, свободный (дата обращения: 22.08.2018).
11. Корпоративный менеджмент [Электронный ресурс] : интернет-проект. - Режим доступа: <http://www.cfin.ru/> , свободный (дата обращения: 22.08.2018).
12. Международная Академия Коучинга – ИСА [Электронный ресурс]: официальный сайт. – Режим доступа: <https://coacha.ru> , свободный (дата обращения: 22.08.2018).
13. РБК [Электронный ресурс] : официальный сайт РосБизнесКонсалтинга. - Режим доступа: <http://www.rbc.ru> , свободный (дата обращения: 22.08.2018).
14. Труды преподавателей [Электронный ресурс] : коллекция // Электронная библиотека Научной библиотеки РГУ имени С. А. Есенина. – Доступ к полным текстам по паролю. – Режим доступа: <http://dspace.rsu.edu.ru/xmlui/handle/123456789/3> (дата обращения: 22.08.2018).
15. Экономика. Социология. Менеджмент [Электронный ресурс] : федеральный образовательный портал. – Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/> , свободный (дата обращения: 22.08.2018).
16. Эксперт ONLINE [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.expert.ru> , свободный (дата обращения: 22.08.2018).

17. Элитариум. Менеджмент [Электронный ресурс] : центр дополнительного образования. – Режим доступа: <http://www.elitarium.ru/management> , свободный (дата обращения: 22.08.2018).
18. Энциклопедия менеджмента [Электронный ресурс] . – Режим доступа: <http://www.pragmatist.ru>, свободный (дата обращения: 22.08.2018).

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Требования к аудиториям (помещениям, местам) для проведения занятий: стандартно оборудованные лекционные аудитории для проведения интерактивных лекций – видеопроектор, экран настенный. Два компьютерных класса.

6.2. Требования к оборудованию рабочих мест преподавателя и обучающихся: видеопроектор, ноутбук, переносной экран. В компьютерных классах установлены средства MS Office: Word, Excel, Power Point и др.

6.3. Требования к специализированному оборудованию: отсутствуют.

7. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ (заполняется только для ФГОС ВПО)

8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Лекция

Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание основным понятиям, выделяемым преподавателем на занятии.

Работа на семинаре и практическом занятии

Подготовка докладов и рефератов с использованием классических работ, аналитических отчетов, статистических данных и публикаций по темам, дополняющим лекционные материалы согласно общему перечню тем курса. Выступление по подготовленным докладам и рефератам, активное обсуждение вопросов и комментариев. Решение предлагаемых практических ситуаций и задач с последующим их обсуждением.

Структура доклада и реферата должна соответствовать теме и быть отражена в оглавлении. При написании работ необходимо использовать, по крайней мере, 1-2 первоисточника и 3-5 теоретических и учебных изданий, объём работы до 10 страниц печатного текста, снабженного сносками и

списком использованной литературы.

Критерии оценки доклада и реферата

Отлично – оцениваются доклады и рефераты, содержание которых основано на глубоком и всестороннем знании темы, изученной литературы, изложено логично, аргументировано и в полном объеме. Основные понятия, выводы и обобщения сформулированы убедительно и доказательно.

Хорошо – оцениваются доклады и рефераты, основанные на твердом знании исследуемой темы. Возможны недостатки в систематизации или в обобщении материала, неточности выводов. Студент твердо знает основные категории, умело применяет их для изложения материала.

Удовлетворительно – оцениваются доклады и рефераты, которые базируются на знании основ предмета, но имеются затруднения в изложении и систематизации, выводы слабо аргументированы, в содержании допущены теоретические ошибки.

Неудовлетворительно – оцениваются доклады и рефераты, в которых обнаружено неверное изложение основных вопросов темы, обобщений и выводов нет. Текст реферата целиком или в значительной части дословно переписан из первоисточника без ссылок на него.

Домашние работы по курсу лекций

Выполнение заданий по темам, предлагаемым на лекциях, в т.ч. написание мини-эссе (до 1 страницы), анализ статистических данных и аналитических отчетов.

Тестирование

Написание письменной работы в виде тест - заданий, открытых вопросов, задач по общему перечню тем курса.

Подготовка к зачету

При подготовке к зачету необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу, интернет-ресурсы и материал практических занятий. Обращать внимание не столько на уровень запоминания, сколько на степень понимания излагаемых проблем.

Преподаватель вправе задать дополнительные и уточняющие вопросы, помогающие выяснить степень знаний студента в пределах учебного материала, вынесенного на зачет, их количество не ограничено. Положительно оценивается стремление студента изложить различные точки зрения на рассматриваемую проблему, выразить свое отношение к ней.

9. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем.

- чтение лекций с использованием слайд-презентаций, графических объектов, видео- аудио- материалов (через Интернет);
- распространение домашнего задания, его проверка и консультирование посредством электронной почты;
- - применение средств мультимедиа в образовательном процессе (презентации, видео);
- - консультирования обучающихся и интерактивное общение в любое время и в любой точке пространства посредством сети Интернет (электронная почта).

10. Требования к программному обеспечению учебного процесса

| Набор ПО в компьютерных классах | |
|--|---|
| Название ПО | № лицензии |
| Операционная система Windows Pro | договор №Tr000043844 от 22.09.15г |
| Антивирус Kaspersky Endpoint Security | договор №14/03/2018-0142 от 30/03/2018г |
| Офисное приложение LibreOffice | свободно распространяемое ПО |
| Архиватор 7-zip | свободно распространяемое ПО |
| Браузер изображений FastStoneImageViewer | свободно распространяемое ПО |
| PDF ридер FoxitReader | свободно распространяемое ПО |
| Медиа проигрыватель VLC media player | свободно распространяемое ПО |
| Запись дисков ImageBurn | свободно распространяемое ПО |
| DJVU браузер DjVu Browser Plug-in | свободно распространяемое ПО |
| Набор ПО для кафедральных ноутбуков | |
| Антивирус Kaspersky Endpoint Security | договор №14/03/2018-0142 от 30/03/2018г |
| Офисное приложение LibreOffice | свободно распространяемое ПО |
| Архиватор 7-zip | свободно распространяемое ПО |
| Браузер изображений FastStoneImageViewer | свободно распространяемое ПО |
| PDF ридер FoxitReader | свободно распространяемое ПО |
| Медиа проигрыватель VLC media player | свободно распространяемое ПО |
| Запись дисков ImageBurn | свободно распространяемое ПО |
| DJVU браузер DjVu Browser Plug-in | свободно распространяемое ПО |

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО
ДИСЦИПЛИНЕ «ОСНОВЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО
КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ»**

**ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ
ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ**

| | Контролируемые разделы (темы) дисциплины (результаты по разделам) | Код контролируемой компетенции (или её части) | Наименование оценочного средства |
|----|--|---|----------------------------------|
| 1. | Управленческое консультирование как элемент формирования трудового коллектива | ПК-14 ПК-31 | зачет |
| 2. | Основы организации процесса управленческого консультирования | | |

ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

| Индекс компетенции | Содержание компетенции (или её части) | Элементы компетенции | Индекс элемента |
|---|---|---|-----------------|
| ПК-14 | владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике | знать | |
| | | принципы анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду, | ПК14 31 |
| | | 2. методы разработки мероприятий по улучшению показателей, | ПК1432 |
| | | 3. алгоритм экономического обоснования мероприятий по улучшению организационных показателей | ПК14 33 |
| | | уметь | |
| | | 1.классифицировать показатели деятельности организации | ПК14 У1 |
| | | 2. оценивать преимущества используемых мероприятий | ПК14 У2 |
| | | 3. подсчитывать экономическую эффективность проводимых мероприятий | ПК14 У3 |
| | | владеть | |
| | | 1.навыками оценки эффективности деятельности организации | ПК14 В1 |
| 2. навыками реализации программ по совершенствования работы организации | ПК14 В2 | | |
| 3. навыками проведения | ПК14 В3 | | |

| | | | | |
|-------|--|---|------------------------|---------|
| | | экономической эффективности организации | оценки деятельности | |
| ПК-31 | способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально- психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива | знать | | |
| | | 1. принципы оказания консультации по формированию трудового коллектива, | | ПК31 31 |
| | | 2. подходы к формированию трудового коллектива, | | ПК31 32 |
| | | 3. инструменты прикладной социологии | | ПК31 33 |
| | | уметь | | |
| | | 1. оценивать социально- психологический климат в коллективе | | ПК31 У1 |
| | | 2. выбирать стратегии поведения в конфликтах | | ПК31 У2 |
| | | 3. выбирать эффективные методы формирования трудового коллектива | | ПК31 У3 |
| | | владеть | | |
| | | 1. навыками командообразования | | ПК31 В1 |
| | | 2. навыками профилактики и разрешения конфликтов в коллективе | | ПК31 В2 |
| | | 3. навыками реализации мероприятий по сплочению трудового коллектива | | ПК31 В3 |

КОМПЛЕКТ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ (ЗАЧЕТ)

| № | Содержание оценочного средства | Индекс оцениваемой компетенции и ее элементов |
|---|--|--|
| 1 | Сущность и место управленческого консультирования в современной в вопросах улучшения организационных показателей | ПК14 31, ПК14 32 |
| 2 | Область применения и возможности консультирования. | ПК14 У1 |
| 3 | Вопросы культуры при консультировании. | ПК31 31 |
| 4 | Профессиональные ассоциации и кодексы поведения консультантов. | ПК31 32 |
| 5 | Характер и объем консультирования. | ПК14 У2 |
| 6 | Новаторство и предприимчивость консультанта. | ПК14 32 |
| 7 | Традиционные методы работы управленческого консультанта по совершенствованию работы организации | ПК14 В2 |
| 8 | Нетрадиционные методы в управленческом консультировании по совершенствованию работы организации | ПК14 В2 |

| | | |
|----|--|---------|
| 9 | Роль и характер деятельности консультанта. | ПК14 В3 |
| 10 | Консультирование как профессиональная деятельность. | ПК14 З1 |
| 11 | Маркетинг услуг по консультированию. | ПК31 З3 |
| 12 | Особенности составления отчета консультанта. | ПК14 У1 |
| 13 | Сущность понятия «управленческое консультирование». | ПК14 У2 |
| 14 | Виды консультационного обслуживания по совершенствованию работы организации | ПК31 З3 |
| 15 | Специфика консультационных услуг в России. | ПК31 З2 |
| 16 | Консалтинг как метод совершенствования работы организации | ПК14 У3 |
| 17 | Безопасность организации — новое направление консалтинга. | ПК14 В1 |
| 18 | Планирование как важнейший инструмент управленческого консультирования. | ПК14 З2 |
| 19 | Аудит и управленческое консультирование. | ПК31 У1 |
| 20 | Причины и основания для обращения к консультантам. | ПК14 З3 |
| 21 | Критерии профессионализма консультанта. | ПК14 В3 |
| 22 | Виды консультационных услуг по совершенствованию работы организации | ПК31 У1 |
| 23 | Спрос на российском рынке консультационных услуг. | ПК14 В3 |
| 24 | Организация внешнего консультирования по совершенствованию работы организации | ПК31 У3 |
| 25 | Организация внутреннего консультирования по совершенствованию работы организации | ПК14 В2 |
| 26 | Ассоциации консультантов. | ПК14 В2 |
| 27 | Модель профессиональной компетенции консультанта. | ПК14 З3 |
| 28 | Принципы командообразования. | ПК31 В1 |
| 29 | Принципы организации отношений между клиентом и консультантами. | ПК14 В2 |
| 30 | Мероприятия по улучшению организационных показателей | ПК14 З3 |
| 31 | Методы профилактики конфликтов | ПК31 В2 |
| 32 | Социально-психологический климат в коллективе. | ПК31 У1 |
| 33 | Профилактика конфликтов как метод сплочения трудового коллектива | ПК31 В1 |
| 34 | Основные мероприятия по сплочению трудового коллектива | ПК31 В3 |
| 35 | Методы и оценка результатов консультирования. | ПК31 В3 |
| 36 | Особенности имиджа профессионального консультанта. | ПК31 У2 |
| 37 | Эффективные методы формирования коллективов | ПК31 У3 |
| 38 | Деловые игры в управленческом консультировании. | ПК14 З3 |
| 39 | Характеристика стратегий поведения в конфликтах | ПК31 У2 |

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ (Шкалы оценивания)

Результаты выполнения обучающимся заданий на зачете оцениваются по шкале «зачтено» - «не зачтено», на экзамене - по пятибалльной шкале.

В основе оценивания лежат критерии порогового и повышенного уровня характеристик компетенций или их составляющих частей,

формируемых на учебных занятиях по дисциплине «Основы управленческого консультирования» (Таблица 2 рабочей программы дисциплины).

«Отлично» (5) / «зачтено» – оценка соответствует повышенному уровню и выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.

«Хорошо» (4) / «зачтено» - оценка соответствует повышенному уровню и выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос или выполнении заданий, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

«Удовлетворительно» (3) / «зачтено» - оценка соответствует пороговому уровню и выставляется обучающемуся, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, демонстрирует недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.

«Неудовлетворительно» (2) / «не зачтено» - оценка выставляется обучающемуся, который не достигает порогового уровня, демонстрирует непонимание проблемы, не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы.