

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ
УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ»
(ТУСУР)



УТВЕРЖДАЮ
Проректор по УР

Документ подписан электронной подписью

Сертификат: a1119608-cdff-4455-b54e-5235117c185c

Владелец: Семенко Павел Васильевич

Действителен: с 17.09.2019 по 16.09.2024

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ КОНСАЛТИНГ

Уровень образования: **высшее образование - магистратура**

Направление подготовки / специальность: **38.04.01 Экономика**

Направленность (профиль) / специализация: **Управление финансами**

Форма обучения: **заочная (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий)**

Факультет: **Факультет дистанционного обучения (ФДО)**

Кафедра: **Кафедра экономики (Экономики)**

Курс: **1**

Семестр: **2**

Учебный план набора 2023 года

Объем дисциплины и виды учебной деятельности

| Виды учебной деятельности | 2 семестр | Всего | Единицы |
|-------------------------------------------------------|-----------|-------|---------|
| Лекционные занятия | 4 | 4 | часов |
| Самостоятельная работа | 151 | 151 | часов |
| Самостоятельная работа под руководством преподавателя | 14 | 14 | часов |
| Контрольные работы | 2 | 2 | часов |
| Подготовка и сдача экзамена | 9 | 9 | часов |
| Общая трудоемкость | 180 | 180 | часов |
| (включая промежуточную аттестацию) | | 5 | з.е. |

| Формы промежуточной аттестация | Семестр | Количество |
|--------------------------------|---------|------------|
| Экзамен | 2 | |
| Контрольные работы | 2 | 1 |

1. Общие положения

1.1. Цели дисциплины

1. получение обучающимися системных теоретических и прикладных знаний об особенностях бизнеса организации и его функционирования, сущности, методах, этапах, принципах способах управленческого консалтинга с последующим их применением в профессиональной деятельности.

1.2. Задачи дисциплины

1. изучить формы, методологию и организацию консультирования.
2. сформировать теоретические, методические и практические знания по вопросам выявления и анализа организационных проблем и решения их оптимальным способом.
3. изучить требования к образованию и опыту профессиональной деятельности консультанта.
4. приобрести навыки применения теоретических положений учебной дисциплины в ходе практических занятий для решения конкретных управленческих ситуаций, выбора и обоснования вариантов управленческого поведения.
5. выработать навыки по проведению практических исследований, анализа проблемных ситуаций, по разработке предложений и рекомендаций, повышающих эффективность управленческой деятельности.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Блок дисциплин: Б1. Дисциплины (модули).

Часть блока дисциплин: Часть, формируемая участниками образовательных отношений.

Модуль дисциплин: Модуль профессиональной подготовки (major).

Индекс дисциплины: Б1.В.01.01.

Реализуется с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО и основной образовательной программой (таблица 3.1):

Таблица 3.1 – Компетенции и индикаторы их достижения

| Компетенция | Индикаторы достижения компетенции | Планируемые результаты обучения по дисциплине |
|-----------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------------------|
| Универсальные компетенции | | |
| - | - | - |
| Общепрофессиональные компетенции | | |
| - | - | - |
| Профессиональные компетенции | | |

| | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ПК-3. Способен понимать особенности бизнеса организации и его функционирование, определять приоритеты и текущие цели подразделений организации, оценивать ресурсные затраты, необходимые для обеспечения эффективного внедрения и функционирования процесса консультирования и финансового планирования | ПК-3.1. Знает особенности ведения бизнеса предприятия и параметры его функционирования | Знать сущность и классификацию управленческого консалтинга; структуру, содержание этапов и организацию процесса управленческого консультирования; методы анализа и решения проблем предприятия в процессе управленческого консалтинга; формы и технологии управленческого консалтинга; способы и методы обоснования управленческих решений. |
| | ПК-3.2. Умеет определять приоритеты и текущие цели подразделений организации, оценивать ресурсные затраты, необходимые для обеспечения эффективного функционирования предприятия | Уметь применять полученные знания для выявления, анализа и формулирования проблем в управлении предприятием; проводить организационную диагностику состояния предприятия; самостоятельно выявлять проблему и разрабатывать обоснованные решения в управленческом консалтинге. |
| | ПК-3.3. Владеет навыками внедрения и обеспечения функционирования процесса консультирования и финансового планирования на предприятии | Владеть методами диагностики предприятия; способами и методами обоснования управленческих решений повышающих эффективность управленческой деятельности; самостоятельной исследовательской (самообразовательной) деятельности в области изучения актуальных проблем управленческого консалтинга. |

4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц, 180 академических часов.

Распределение трудоемкости дисциплины по видам учебной деятельности представлено в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Трудоемкость дисциплины по видам учебной деятельности

| Виды учебной деятельности | Всего часов | Семестры |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-----------|
| | | 2 семестр |
| Контактная аудиторная работа обучающихся с преподавателем, всего | 20 | 20 |
| Лекционные занятия | 4 | 4 |
| Самостоятельная работа под руководством преподавателя | 14 | 14 |
| Контрольные работы | 2 | 2 |
| Самостоятельная работа обучающихся, в т.ч. контактная внеаудиторная работа обучающихся с преподавателем, всего | 151 | 151 |
| Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины | 96 | 96 |
| Проработка лекционного материала | 20 | 20 |
| Подготовка к контрольной работе | 35 | 35 |
| Подготовка и сдача экзамена | 9 | 9 |
| Общая трудоемкость (в часах) | 180 | 180 |
| Общая трудоемкость (в з.е.) | 5 | 5 |

5. Структура и содержание дисциплины

5.1. Разделы (темы) дисциплины и виды учебной деятельности

Структура дисциплины по разделам (темам) и видам учебной деятельности приведена в таблице 5.1.

Таблица 5.1 – Разделы (темы) дисциплины и виды учебной деятельности

| Названия разделов (тем) дисциплины | Лек. зан., ч | Контр. раб. | СРП, ч. | Сам. раб., ч | Всего часов (без промежуточной аттестации) | Формируемые компетенции |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------------|---------|--------------|--------------------------------------------|-------------------------|
| 2 семестр | | | | | | |
| 1 Консультирование по проблемам управления организацией (управленческое консультирование) | - | 2 | 2 | 9 | 13 | ПК-3 |
| 2 Введение в организационное консультирование | 1 | | 1 | 11 | 13 | ПК-3 |
| 3 Методологические аспекты организационного консультирования | 1 | | 4 | 14 | 19 | ПК-3 |
| 4 Методы работы организационного консультанта | - | | 2 | 24 | 26 | ПК-3 |
| 5 Коучинг в бизнесе: достижение максимального результата | 1 | | 2 | 17 | 20 | ПК-3 |
| 6 Развитие коучинговой культуры в организации | - | | - | 18 | 18 | ПК-3 |
| 7 Модели коучинга: как строить диалог | 1 | | 2 | 19 | 22 | ПК-3 |
| 8 Работа над проектом. Достижение цели | - | | 1 | 19 | 20 | ПК-3 |
| Итого за семестр | 4 | 2 | 14 | 131 | 151 | |
| Итого | 4 | 2 | 14 | 131 | 151 | |

5.2. Содержание разделов (тем) дисциплины

Содержание разделов (тем) дисциплины приведено в таблице 5.2.

Таблица 5.2 – Содержание разделов (тем) дисциплины

| Названия разделов (тем) дисциплины | Содержание разделов (тем) дисциплины | Трудоемкость (лекционные занятия), ч | СРП, ч | Формируемые компетенции |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|--------|-------------------------|
| 2 семестр | | | | |
| 1 Консультирование по проблемам управления организацией (управленческое консультирование) | Место управленческого консультирования в общей системе управления. Профессиональный кодекс консультанта по управлению. Виды управленческого консультирования. Методы и технологии управленческого консультирования. | 0 | 2 | ПК-3 |
| | Итого | - | 2 | |

| | | | | |
|--------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|------|
| 2 Введение в организационное консультирование | История становления организационного консультирования как науки и практики. Предмет, цели и задачи организационного консультирования. Актуальные проблемы становления организационного консультирования в России. Профессиональная подготовка и профессиональные компетенции организационных консультантов. Профессиональная модель организационного консультанта-психолога | 1 | 1 | ПК-3 |
| | Итого | 1 | 1 | |
| 3 Методологические аспекты организационного консультирования | Системный подход в организационном консультировании. Системный анализ как метод организационного консультирования. Клинический подход, или концепция глубокого консультирования. Гештальт-подход. Виды и направления. Роли организационного консультанта | 1 | 4 | ПК-3 |
| | Итого | 1 | 4 | |

| | | | | |
|----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|------|
| 4 Методы работы организационного консультанта | Технология работы с заказчиком. Процесс консультирования. Консультант-клиентские отношения. Консультационный заказ. Этапы консультативного процесса. Оценка результатов консультирования. Технология работы оргконсультанта с проблемой заказчика. Проблема как феномен. Технология работы с проблемой. Методы работы организационного консультанта. Анкетирование. Анализ документов. Интервью. Метод экспертных суждений. SWOT-анализ. | 0 | 2 | ПК-3 |
| | Итого | - | 2 | |
| 5 Коучинг в бизнесе: достижение максимального результата | Коучинг как стиль управления и развития потенциала сотрудников. Процесс коучинга. Выявление потребностей. Обсуждение результатов. Контракт. Технология. Анкета ожиданий от коучинговой сессии. Коучинговый бриф и контрактная форма. | 1 | 2 | ПК-3 |
| | Итого | 1 | 2 | |
| 6 Развитие коучинговой культуры в организации | Построение коучинговой корпоративной культуры. Практический кейс внедрения коучинговой культуры в IKEA. | 0 | 0 | ПК-3 |
| | Итого | - | - | |
| 7 Модели коучинга: как строить диалог | Модели CROW, CLEAR, OSCAR, ORACLE, кофе-брейк-коучинг, STEPPA. | 1 | 2 | ПК-3 |
| | Итого | 1 | 2 | |
| 8 Работа над проектом. Достижение цели | Метод SMART. Постановка и анализ цели. Стратегия Диснея. Расстановка приоритетов. Матрица Эйзенхауэра. «Декартовы координаты». Декомпозиция предыдущих целей. Планирование действий | 0 | 1 | ПК-3 |
| | Итого | - | 1 | |

| | | | |
|------------------|---|----|--|
| Итого за семестр | 4 | 14 | |
| Итого | 4 | 14 | |

5.3. Контрольные работы

Виды контрольных работ и часы на контрольные работы приведены в таблице 5.3.

Таблица 5.3 – Контрольные работы

| № п.п. | Виды контрольных работ | Трудоемкость, ч | Формируемые компетенции |
|------------------|---------------------------------------------------|-----------------|-------------------------|
| 2 семестр | | | |
| 1 | Контрольная работа с автоматизированной проверкой | 2 | ПК-3 |
| Итого за семестр | | 2 | |
| Итого | | 2 | |

5.4. Лабораторные занятия

Не предусмотрено учебным планом

5.5. Контроль самостоятельной работы (курсовой проект / курсовая работа)

Не предусмотрено учебным планом

5.6. Самостоятельная работа

Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции представлены в таблице 5.6.

Таблица 5.6. – Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции

| Названия разделов (тем) дисциплины | Виды самостоятельной работы | Трудоемкость, ч | Формируемые компетенции | Формы контроля |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------------|-----------------------|
| 2 семестр | | | | |
| 1 Консультирование по проблемам управления организацией (управленческое консультирование) | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины | 6 | ПК-3 | Тестирование, Экзамен |
| | Подготовка к контрольной работе | 3 | ПК-3 | Контрольная работа |
| | Итого | 9 | | |
| 2 Введение в организационное консультирование | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины | 8 | ПК-3 | Тестирование, Экзамен |
| | Проработка лекционного материала | 4 | ПК-3 | Экзамен |
| | Подготовка к контрольной работе | 3 | ПК-3 | Контрольная работа |
| | Итого | 15 | | |

| | | | | |
|--------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|----|------|-----------------------|
| 3 Методологические аспекты организационного консультирования | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины | 10 | ПК-3 | Тестирование, Экзамен |
| | Проработка лекционного материала | 4 | ПК-3 | Экзамен |
| | Подготовка к контрольной работе | 4 | ПК-3 | Контрольная работа |
| | Итого | 18 | | |
| 4 Методы работы организационного консультанта | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины | 20 | ПК-3 | Тестирование, Экзамен |
| | Подготовка к контрольной работе | 4 | ПК-3 | Контрольная работа |
| | Итого | 24 | | |
| 5 Коучинг в бизнесе: достижение максимального результата | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины | 13 | ПК-3 | Тестирование, Экзамен |
| | Проработка лекционного материала | 8 | ПК-3 | Экзамен |
| | Подготовка к контрольной работе | 4 | ПК-3 | Контрольная работа |
| | Итого | 25 | | |
| 6 Развитие коучинговой культуры в организации | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины | 12 | ПК-3 | Тестирование, Экзамен |
| | Подготовка к контрольной работе | 6 | ПК-3 | Контрольная работа |
| | Итого | 18 | | |
| 7 Модели коучинга: как строить диалог | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины | 14 | ПК-3 | Тестирование, Экзамен |
| | Проработка лекционного материала | 4 | ПК-3 | Экзамен |
| | Подготовка к контрольной работе | 5 | ПК-3 | Контрольная работа |
| | Итого | 23 | | |

| | | | | |
|-------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|-----|------|-----------------------|
| 8 Работа над проектом. Достижение цели | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины | 13 | ПК-3 | Тестирование, Экзамен |
| | Подготовка к контрольной работе | 6 | ПК-3 | Контрольная работа |
| | Итого | 19 | | |
| Итого за семестр | | 151 | | |
| | Подготовка и сдача экзамена | 9 | | Экзамен |
| Итого | | 160 | | |

5.7. Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов учебной деятельности

Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов учебной деятельности представлено в таблице 5.7.

Таблица 5.7 – Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

| Формируемые компетенции | Виды учебной деятельности | | | | Формы контроля |
|-------------------------|---------------------------|-----------|-----|-----------|-------------------------------------------|
| | Лек. зан. | Конт.Раб. | СРП | Сам. раб. | |
| ПК-3 | + | + | + | + | Контрольная работа, Тестирование, Экзамен |

6. Рейтинговая система для оценки успеваемости обучающихся

Рейтинговая система не используется

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

7.1. Основная литература

1. Лебедева, Л. В. Организационное консультирование : учебное пособие для вузов / Л. В. Лебедева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 162 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00009-2. Доступ из личного кабинета студента. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/492358>.

2. Консультирование и коучинг персонала в организации [Электронный ресурс]: учебник и практикум для вузов / Н. В. Антонова [и др.] ; под редакцией Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 370 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8176-6. Доступ из личного кабинета студента. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/469062>.

7.2. Дополнительная литература

1. Забродин, В. Ю. Управленческий консалтинг. Социологический подход [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов / В. Ю. Забродин. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 130 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10127-0 Доступ из личного кабинета студента. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/469062>.

7.3. Учебно-методические пособия

7.3.1. Обязательные учебно-методические пособия

1. Шимко Н. В. Управленческий консалтинг. Методические указания по изучению дисциплины и организации самостоятельной работы: Методические указания / Шимко Н. В. - Томск : ФДО, ТУСУР, 2022. – 21 с. Доступ из личного кабинета студента. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: <https://study.tusur.ru/study/library>.

7.3.2. Учебно-методические пособия для лиц

с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Учебно-методические материалы для самостоятельной и аудиторной работы обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

Для лиц с нарушениями зрения:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме увеличенным шрифтом.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

7.4. Иное учебно-методическое обеспечение

1. Шимко Н. В. Управленческий консалтинг [Электронный ресурс]: электронный курс / Н.В. Шимко. - Томск : ФДО, ТУСУР, 2022. (доступ из личного кабинета студента) .

7.5. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. При изучении дисциплины рекомендуется обращаться к современным базам данных, информационно-справочным и поисковым системам, к которым у ТУСУРа открыт доступ: <https://lib.tusur.ru/ru/resursy/bazy-dannyh>.

2. Научная электронная библиотека: <https://elibrary.ru>.

8. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

8.1. Общие требования к материально-техническому и программному обеспечению дисциплины

Учебные аудитории для проведения занятий лабораторного типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, для самостоятельной работы студентов

634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- Веб-камера - 6 шт.;
- Наушники с микрофоном - 6 шт.;
- Комплект специализированной учебной мебели;
- Рабочее место преподавателя.

Программное обеспечение:

- 7-Zip;
- Google Chrome;
- Kaspersky Endpoint Security для Windows;
- LibreOffice;
- Microsoft Windows;

8.2. Материально-техническое и программное обеспечение для самостоятельной работы

Для самостоятельной работы используются учебные аудитории (компьютерные классы), расположенные по адресам:

- 634050, Томская область, г. Томск, Ленина проспект, д. 40, 233 ауд.;
- 634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 209 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 47, 126 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- учебная мебель;
- компьютеры;

- компьютеры подключены к сети «Интернет» и обеспечивают доступ в электронную информационно-образовательную среду ТУСУРа.

Перечень программного обеспечения:

- Microsoft Windows;
- OpenOffice;
- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows;
- 7-Zip;
- Google Chrome.

8.3. Материально-техническое обеспечение дисциплины для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Освоение дисциплины лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения.

При занятиях с обучающимися с **нарушениями слуха** предусмотрено использование звукоусиливающей аппаратуры, мультимедийных средств и других технических средств приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы преподавания для обучающихся с инвалидностью, портативной индукционной системы. Учебная аудитория, в которой занимаются обучающиеся с нарушением слуха, оборудована компьютерной техникой, аудиотехникой, видеотехникой, электронной доской, мультимедийной системой.

При занятиях с обучающимися с **нарушениями зрения** предусмотрено использование в лекционных и учебных аудиториях возможности просмотра удаленных объектов (например, текста на доске или слайда на экране) при помощи видеоувеличителей для комфортного просмотра.

При занятиях с обучающимися с **нарушениями опорно-двигательного аппарата** используются альтернативные устройства ввода информации и другие технические средства приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы обучения для людей с инвалидностью.

9. Оценочные материалы и методические рекомендации по организации изучения дисциплины

9.1. Содержание оценочных материалов для текущего контроля и промежуточной аттестации

Для оценки степени сформированности и уровня освоения закрепленных за дисциплиной компетенций используются оценочные материалы, представленные в таблице 9.1.

Таблица 9.1 – Формы контроля и оценочные материалы

| Названия разделов (тем) дисциплины | Формируемые компетенции | Формы контроля | Оценочные материалы (ОМ) |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|--------------------|-----------------------------------------------------------------|
| 1 Консультирование по проблемам управления организацией (управленческое консультирование) | ПК-3 | Контрольная работа | Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы |
| | | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |
| | | Экзамен | Перечень экзаменационных вопросов |
| 2 Введение в организационное консультирование | ПК-3 | Контрольная работа | Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы |
| | | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |
| | | Экзамен | Перечень экзаменационных вопросов |

| | | | |
|--------------------------------------------------------------|------|--------------------|-----------------------------------------------------------------|
| 3 Методологические аспекты организационного консультирования | ПК-3 | Контрольная работа | Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы |
| | | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |
| | | Экзамен | Перечень экзаменационных вопросов |
| 4 Методы работы организационного консультанта | ПК-3 | Контрольная работа | Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы |
| | | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |
| | | Экзамен | Перечень экзаменационных вопросов |
| 5 Коучинг в бизнесе: достижение максимального результата | ПК-3 | Контрольная работа | Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы |
| | | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |
| | | Экзамен | Перечень экзаменационных вопросов |
| 6 Развитие коучинговой культуры в организации | ПК-3 | Контрольная работа | Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы |
| | | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |
| | | Экзамен | Перечень экзаменационных вопросов |
| 7 Модели коучинга: как строить диалог | ПК-3 | Контрольная работа | Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы |
| | | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |
| | | Экзамен | Перечень экзаменационных вопросов |
| 8 Работа над проектом. Достижение цели | ПК-3 | Контрольная работа | Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы |
| | | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |
| | | Экзамен | Перечень экзаменационных вопросов |

Шкала оценки сформированности отдельных планируемых результатов обучения по дисциплине приведена в таблице 9.2.

Таблица 9.2 – Шкала оценки сформированности планируемых результатов обучения по дисциплине

| Оценка | Баллы за ОМ | Формулировка требований к степени сформированности планируемых результатов обучения | | |
|----------------------------|--------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| | | знать | уметь | владеть |
| 2 (неудовлетворительно) | < 60% от максимальной суммы баллов | отсутствие знаний или фрагментарные знания | отсутствие умений или частично освоенное умение | отсутствие навыков или фрагментарные применение навыков |
| 3 (удовлетворительно) | от 60% до 69% от максимальной суммы баллов | общие, но не структурированные знания | в целом успешно, но не систематически осуществляемое умение | в целом успешное, но не систематическое применение навыков |
| 4 (хорошо) | от 70% до 89% от максимальной суммы баллов | сформированные, но содержащие отдельные проблемы знания | в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы умение | в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы применение навыков |
| 5 (отлично) | ≥ 90% от максимальной суммы баллов | сформированные систематические знания | сформированное умение | успешное и систематическое применение навыков |

Шкала комплексной оценки сформированности компетенций приведена в таблице 9.3.

Таблица 9.3 – Шкала комплексной оценки сформированности компетенций

| Оценка | Формулировка требований к степени компетенции |
|----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2 (неудовлетворительно) | Не имеет необходимых представлений о проверяемом материале или Знать на уровне ориентирования , представлений. Обучающийся знает основные признаки или термины изучаемого элемента содержания, их отнесенность к определенной науке, отрасли или объектам, узнает в текстах, изображениях или схемах и знает, к каким источникам нужно обращаться для более детального его усвоения. |
| 3 (удовлетворительно) | Знать и уметь на репродуктивном уровне. Обучающихся знает изученный элемент содержания репродуктивно: произвольно воспроизводит свои знания устно, письменно или в демонстрируемых действиях. |
| 4 (хорошо) | Знать, уметь, владеть на аналитическом уровне. Зная на репродуктивном уровне, указывать на особенности и взаимосвязи изученных объектов, на их достоинства, ограничения, историю и перспективы развития и особенности для разных объектов усвоения. |
| 5 (отлично) | Знать, уметь, владеть на системном уровне. Обучающийся знает изученный элемент содержания системно, произвольно и доказательно воспроизводит свои знания устно, письменно или в демонстрируемых действиях, учитывая и указывая связи и зависимости между этим элементом и другими элементами содержания дисциплины, его значимость в содержании дисциплины. |

9.1.1. Примерный перечень тестовых заданий

по дисциплине “Управленческий консалтинг”

1. По происхождению системы в организационном консалтинге делятся на ...
 - 1) естественные и искусственные;
 - 2) абстрактные и конкретные;
 - 3) статические и динамические;
 - 4) открытые и закрытые.
2. Условием оказания консультационной помощи является
 - 1) взаимная договоренность консультанта и клиента на условиях контракта;
 - 2) желание консультанта;
 - 3) желание клиента;
 - 4) директивное предписание.
3. Базовым основанием научного подхода к процессу и результату организационного консультирования является
 - 1) методология
 - 2) метод
 - 3) методика
 - 4) технология.
4. При работе с организационными проблемами с использованием системного подхода решаются следующие задачи:
 - 1) изучить и/или открыть новые свойства взаимодействия объектов в организации как системе
 - 2) повысить эффективность управления организацией в целом
 - 3) повысить эффективность управления отдельными структурными элементами организации
 - 4) локально оптимизировать управление структурными элементами организации
5. Если организация нуждается в глубоком консультировании, требуется:
 - 1) консультант, владеющий большим набором методов, способный предложить клиенту разнообразные консультационные продукты
 - 2) группа консультантов, владеющая широким диапазоном методов, направленных на решение разнообразных проблем клиента
 - 3) подготовка управленческих решений по заказу клиентской организации
 - 4) консультант узкой специализации
6. Основной целью гештальт-консультанта является
 - 1) организация индивидуальной или групповой рефлексии для поиска и осознания причин возникновения проблем
 - 2) обучение сотрудников организации клиента приемам работы в сложившихся условиях
 - 3) внедрение в организации клиента шаблонов решения управленческих проблем
 - 4) установление целесообразности принятых клиентом управленческих решений.
7. Мотивация сотрудников на достижение лучших результатов деятельности и развития их лидерских качеств относится к Концепции
 - 1) управления человеческими ресурсами
 - 2) управления человеческим капиталом
 - 3) управления фирмой
 - 4) стратегических изменений фирмы.
8. Помощь в получении конкретной рекомендации, заключения, проведения экспертизы предполагаемых изменений или решений относится к ... консультированию.
 - 1) экспертному
 - 2) проектному
 - 3) ценностному
 - 4) процессному
9. Консультирование в форме неметодических советов – это
 - 1) каунселинг
 - 2) коучинг
 - 3) аутсорсинг
 - 4) бенчмаркинг
10. Модель GROW – это
 - 1) способ структурирования беседы в коучинге

- 2) анкетирование сотрудников
 - 3) интервью
 - 4) способ опроса
11. К «золотым годам консультирования» относят
- 1) 1950–1960-е гг.
 - 2) 1920–1930-е гг.
 - 3) 1930–1950-е гг.
 - 4) 1980–1990-е гг.
12. Укажите основателей научного управления, оказавших влияние на развитие организационного консультирования на Западе во второй половине XX в.
- 1) А. Файоль
 - 2) Э. Мейо
 - 3) Ф. Тейлор
 - 4) К. Макхэм
13. Укажите российских специалистов организационного консультирования.
- 1) Ю. Д. Красовский
 - 2) А. И. Пригожин
 - 3) В. А. Гончарук
 - 4) И. Адизес
14. Условием оказания консультационной помощи является
- 1) взаимная договоренность консультанта и клиента на условиях контракта
 - 2) желание консультанта
 - 3) желание клиента
 - 4) директивное предписание
15. Организационное консультирование характеризуется как
- 1) экспертное заключение о состоянии дел в организации
 - 2) оказание компетентной помощи советом
 - 3) оказание компетентной помощи в решении личных проблем
 - 4) психологическая помощь человеку в трудной ситуации
16. Консультант по управлению
- 1) владеет специальными методами выявления и решения управленческих проблем
 - 2) хорошо знаком с педагогикой и риторикой
 - 3) предлагает шаблоны решения управленческих проблем
 - 4) должен знать и уметь делать то же, что и руководители организаций
17. Основная задача управленческого консультирования – это
- 1) анализ, обоснование перспектив развития с учетом специфики отрасли и проблем клиента
 - 2) спасение клиента от банкротства
 - 3) обучение клиента
 - 4) реформирование организационной структуры предприятия клиента
18. Миссией консультанта – члена Ассоциации консультантов по управлению и организационному развитию является
- 1) содействие в решении проблем клиентской организации и ее развитии с использованием профессиональных методов
 - 2) влияние на развитие клиентской организации
 - 3) внедрение в организацию клиента шаблонов решения управленческих проблем
 - 4) передача клиенту конфиденциальной информации о персонале, полученной в ходе работы
19. В соответствии с классификацией А. И. Пригожина, консультанты по управлению
- 1) изучают сферу деятельности организации клиента, разрабатывают конкретные решения конкретных проблем и несут ответственность за качество принимаемого управленческого решения
 - 2) работают над проблемами в области группового и межличностного поведения
 - 3) работают с клиентом над процессом для поиска нужных решений
 - 4) отрабатывают специфические навыки поведения на условных ситуациях
20. По отношению к организации консультанты бывают
- 1) внешними и внутренними

- 2) консультантами по процессу и консультантами по проекту
- 3) специалистами и дженералистами
- 4) инноваторами и коучами

9.1.2. Перечень экзаменационных вопросов

Приведены примеры типовых заданий из банка экзаменационных тестов, составленных по пройденным разделам дисциплины “Управленческий консалтинг”

1. По происхождению системы в организационном консалтинге делятся на ...
 - 1) естественные и искусственные;
 - 2) абстрактные и конкретные;
 - 3) статические и динамические;
 - 4) открытые и закрытые.
2. Условием оказания консультационной помощи является
 - 1) взаимная договоренность консультанта и клиента на условиях контракта;
 - 2) желание консультанта;
 - 3) желание клиента;
 - 4) директивное предписание.
3. Базовым основанием научного подхода к процессу и результату организационного консультирования является
 - 1) методология
 - 2) метод
 - 3) методика
 - 4) технология.
4. При работе с организационными проблемами с использованием системного подхода решаются следующие задачи:
 - 1) изучить и/или открыть новые свойства взаимодействия объектов в организации как системе
 - 2) повысить эффективность управления организацией в целом
 - 3) повысить эффективность управления отдельными структурными элементами организации
 - 4) локально оптимизировать управление структурными элементами организации
5. Если организация нуждается в глубоком консультировании, требуется:
 - 1) консультант, владеющий большим набором методов, способный предложить клиенту разнообразные консультационные продукты
 - 2) группа консультантов, владеющая широким диапазоном методов, направленных на решение разнообразных проблем клиента
 - 3) подготовка управленческих решений по заказу клиентской организации
 - 4) консультант узкой специализации
6. Основной целью гештальт-консультанта является
 - 1) организация индивидуальной или групповой рефлексии для поиска и осознания причин возникновения проблем
 - 2) обучение сотрудников организации клиента приемам работы в сложившихся условиях
 - 3) внедрение в организации клиента шаблонов решения управленческих проблем
 - 4) установление целесообразности принятых клиентом управленческих решений.
7. Мотивация сотрудников на достижение лучших результатов деятельности и развития их лидерских качеств относится к Концепции
 - 1) управления человеческими ресурсами
 - 2) управления человеческим капиталом
 - 3) управления фирмой
 - 4) стратегических изменений фирмы.
8. Помощь в получении конкретной рекомендации, заключения, проведения экспертизы предполагаемых изменений или решений относится к ... консультированию.
 - 1) экспертному
 - 2) проектному
 - 3) ценностному
 - 4) процессному
9. Консультирование в форме неметодических советов – это

- 1) каунселинг
 - 2) коучинг
 - 3) аутсорсинг
 - 4) бенчмаркинг
10. Модель GROW – это
- 1) способ структурирования беседы в коучинге
 - 2) анкетирование сотрудников
 - 3) интервью
 - 4) способ опроса

9.1.3. Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы

по дисциплине “Управленческий консалтинг”

1. К «золотым годам консультирования» относят
 - 1) 1950–1960-е гг.
 - 2) 1920–1930-е гг.
 - 3) 1930–1950-е гг.
 - 4) 1980–1990-е гг.
2. Укажите основателей научного управления, оказавших влияние на развитие организационного консультирования на Западе во второй половине XX в.
 - 1) А. Файоль
 - 2) Э. Мейо
 - 3) Ф. Тейлор
 - 4) К. Макхэм
3. Укажите российских специалистов организационного консультирования.
 - 1) Ю. Д. Красовский
 - 2) А. И. Пригожин
 - 3) В. А. Гончарук
 - 4) И. Адизес
4. Условием оказания консультационной помощи является
 - 1) взаимная договоренность консультанта и клиента на условиях контракта
 - 2) желание консультанта
 - 3) желание клиента
 - 4) директивное предписание
5. Организационное консультирование характеризуется как
 - 1) экспертное заключение о состоянии дел в организации
 - 2) оказание компетентной помощи советом
 - 3) оказание компетентной помощи в решении личных проблем
 - 4) психологическая помощь человеку в трудной ситуации
6. Консультант по управлению
 - 1) владеет специальными методами выявления и решения управленческих проблем
 - 2) хорошо знаком с педагогикой и риторикой
 - 3) предлагает шаблоны решения управленческих проблем
 - 4) должен знать и уметь делать то же, что и руководители организаций
7. Основная задача управленческого консультирования – это
 - 1) анализ, обоснование перспектив развития с учетом специфики отрасли и проблем клиента
 - 2) спасение клиента от банкротства
 - 3) обучение клиента
 - 4) реформирование организационной структуры предприятия клиента
8. Миссией консультанта – члена Ассоциации консультантов по управлению и организационному развитию является
 - 1) содействие в решении проблем клиентской организации и ее развитии с использованием профессиональных методов
 - 2) влияние на развитие клиентской организации
 - 3) внедрение в организацию клиента шаблонов решения управленческих проблем
 - 4) передача клиенту конфиденциальной информации о персонале, полученной в ходе работы

9. В соответствии с классификацией А. И. Пригожина, консультанты по управлению
 - 1) изучают сферу деятельности организации клиента, разрабатывают конкретные решения конкретных проблем и несут ответственность за качество принимаемого управленческого решения
 - 2) работают над проблемами в области группового и межличностного поведения
 - 3) работают с клиентом над процессом для поиска нужных решений
 - 4) отрабатывают специфические навыки поведения на условных ситуациях
10. По отношению к организации консультанты бывают
 - 1) внешними и внутренними
 - 2) консультантами по процессу и консультантами по проекту
 - 3) специалистами и дженералистами
 - 4) инноваторами и коучами

9.2. Методические рекомендации

Учебный материал излагается в форме, предполагающей самостоятельное мышление студентов, самообразование. При этом самостоятельная работа студентов играет решающую роль в ходе всего учебного процесса.

Начать изучение дисциплины необходимо со знакомства с рабочей программой, списком учебно-методического и программного обеспечения. Самостоятельная работа студента включает работу с учебными материалами, выполнение контрольных мероприятий, предусмотренных учебным планом.

В процессе изучения дисциплины для лучшего освоения материала необходимо регулярно обращаться к рекомендуемой литературе и источникам, указанным в учебных материалах; пользоваться через кабинет студента на сайте Университета образовательными ресурсами электронно-библиотечной системы, а также общедоступными интернет-порталами, содержащими научно-популярные и специализированные материалы, посвященные различным аспектам учебной дисциплины.

При самостоятельном изучении тем следуйте рекомендациям:

- чтение или просмотр материала осуществляйте со скоростью, достаточной для индивидуального понимания и освоения материала, выделяя основные идеи; на основании изученного составить тезисы. Освоив материал, попытаться соотнести теорию с примерами из практики;

- если в тексте встречаются незнакомые или малознакомые термины, следует выяснить их значение для понимания дальнейшего материала;

- осмысливайте прочитанное и изученное, отвечайте на предложенные вопросы.

Студенты могут получать индивидуальные консультации, в т.ч. с использованием средств телекоммуникации.

По дисциплине могут проводиться дополнительные занятия, в т.ч. в форме вебинаров. Расписание вебинаров и записи вебинаров публикуются в электронном курсе по дисциплине.

9.3. Требования к оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусмотрены дополнительные оценочные материалы, перечень которых указан в таблице 9.4.

Таблица 9.4 – Дополнительные материалы оценивания для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

| Категории обучающихся | Виды дополнительных оценочных материалов | Формы контроля и оценки результатов обучения |
|-----------------------|--------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| С нарушениями слуха | Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы | Преимущественно письменная проверка |
| С нарушениями зрения | Собеседование по вопросам к зачету, опрос по терминам | Преимущественно устная проверка (индивидуально) |

| | | |
|-----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| С нарушениями опорно-двигательного аппарата | Решение дистанционных тестов, контрольные работы, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету | Преимущественно дистанционными методами |
| С ограничениями по общемедицинским показаниям | Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы, устные ответы | Преимущественно проверка методами, определяющимися исходя из состояния обучающегося на момент проверки |

9.4. Методические рекомендации по оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной форме;
- в печатной форме с увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- методом чтения ассистентом задания вслух;
- предоставление задания с использованием сурдоперевода.

Лицам с ограниченными возможностями здоровья и инвалидам увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких обучающихся предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге;
- набор ответов на компьютере;
- набор ответов с использованием услуг ассистента;
- представление ответов устно.

Процедура оценивания результатов обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме увеличенным шрифтом.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

При необходимости для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Экономики
протокол № 1 от «26» 1 2023 г.

СОГЛАСОВАНО:

| Должность | Инициалы, фамилия | Подпись |
|------------------------------------------|-------------------|----------------------------------------------------------|
| Заведующий выпускающей каф. Экономики | В.Ю. Цибульникова | Согласовано, bbc9013e-1509-4582- b986-4eb4b832138c |
| Заведующий обеспечивающей каф. Экономики | В.Ю. Цибульникова | Согласовано, bbc9013e-1509-4582- b986-4eb4b832138c |
| Декан ФДО | И.П. Черкашина | Согласовано, 4580bdea-d7a1-4d22- bda1-21376d739cfc |

ЭКСПЕРТЫ:

| | | |
|------------------------|--------------------|----------------------------------------------------------|
| Доцент, каф. экономики | Н.Б. Васильковская | Согласовано, 72f60e85-691a-4e2e- a026-beba382cee78 |
| Доцент, каф. экономики | Н.Б. Васильковская | Согласовано, 72f60e85-691a-4e2e- a026-beba382cee78 |

РАЗРАБОТАНО:

| | | |
|------------------------|------------|----------------------------------------------------------|
| Доцент, каф. экономики | Н.В. Шимко | Разработано, 1559df48-00f3-4030- 9034-e91dbb8b740a |
|------------------------|------------|----------------------------------------------------------|