



МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Казанский государственный аграрный университет»
(ФГБОУ ВО Казанский ГАУ)

Институт экономики
Кафедра – управление сельскохозяйственным производством



ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«Управленческий консалтинг»
(Оценочные средства и методические материалы)

приложение к рабочей программе дисциплины

Направление подготовки
38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Направленность (профиль) подготовки
Государственная и муниципальная служба

Форма обучения
очная, очно-заочная

Казань – 2023

Составитель:

доцент, к.э.н., доцент
Должность, ученая степень, ученое звание


Подпись

Яхина Луиза Тагировна
Ф.И.О.

Оценочные средства обсуждены и одобрены на заседании кафедры
управления сельскохозяйственным производством «25» апреля 2023 года (протокол № 10)

Заведующий кафедрой:

доцент, к. филол. н.
Должность, ученая степень, ученое звание


Подпись

Куракова Чулпан Маликовна
Ф.И.О.

Рассмотрены и одобрены на заседании методической комиссии Института экономики
«5» мая 2023 года (протокол № 12)

Председатель методической комиссии:

доцент, к.э.н., доцент
Должность, ученая степень, ученое звание


Подпись

Авхадиев Фаяз Нурисламович
Ф.И.О.

Согласовано:

Директор


Подпись

Низамутдинов Марат Мингалиевич
Ф.И.О.

Протокол ученого совета института № 12 от «10» мая 2023 года

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения ОПОП по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление, обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине «Управленческий консалтинг»:

Таблица 1.1 – Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.3. Реализует намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	Знать: теоретические основы управленческого консультирования; задачи и методы управленческого консультирования; возможности и ограничения консультирования как вида профессиональной деятельности; процедуру поиска и выбора консалтинговой организации; принципы разработки стратегий управления человеческими ресурсами организаций; принципы распределять и делегировать полномочия в организации; основные принципы аудита человеческих ресурсов Уметь: планировать и осуществлять мероприятия, распределять полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия; - проводить аудит кадрового персонала организации, прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения; разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и программы их адаптации; - использовать различные методы оценки эффективности профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих. Владеть: приемами разработки стратегий управления человеческими ресурсами организации; - методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль); - современными методами управления человеческими ресурсами; инструментами развития сотрудников через оценку результатов их деятельности и планирование карьеры, обеспечение

		возможности для повышения образования и роста
	УК-6.4. Критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при решения поставленных задач, а также относительно полученного результата	Знать: методы оценки результативности консультирования Уметь: применять полученные знания для анализа состояния и проблем управления на уровнях отдельных организаций и уровней управления для обеспечения условий всемерного развития и реализации человеческого потенциала Владеть: навыками анализа и оценки факторов и характеристик функционирования организаций
ПК-2. Способность к организации цифровой трансформации и формированию цифровых команд в органах государственной и муниципальной власти	ПК-2.3. Способен применять современные информационно-коммуникационные технологии в государственных органах: использование межведомственного и ведомственного электронного документооборота, информационно-телекоммуникационных сетей	Знать: основные информационно-коммуникационные технологии в государственных органах Уметь: отбирать и анализировать данные о социальных процессах в сфере управления; представлять результаты исследовательской и аналитической работы Владеть: технологиями межличностных и групповых коммуникаций в деловом взаимодействии с заинтересованными участниками командной деятельности

2. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Таблица 2.1 – Показатели и критерии определения уровня сформированности компетенций (интегрированная оценка уровня сформированности компетенций)

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценка уровня сформированности			
		неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
УК-6.3. Реализует намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	Знать: теоретические основы управленческого консультирования; задачи и методы управленческого консультирования; возможности и ограничения консультирования как вида профессиональной деятельности; процедуру поиска и выбора консалтинговой организации; принципы разработки стратегий управления человеческими ресурсами организаций; принципы распределять и делегировать полномочия в организации; основные принципы аудита человеческих ресурсов	Не знает теоретические основы управленческого консультирования; задачи и методы управленческого консультирования; возможности и ограничения консультирования как вида профессиональной деятельности; процедуру поиска и выбора консалтинговой организации; принципы разработки стратегий управления человеческими ресурсами организаций; принципы распределять и делегировать полномочия в организации; основные принципы аудита человеческих ресурсов	Частично знает теоретические основы управленческого консультирования; задачи и методы управленческого консультирования; возможности и ограничения консультирования как вида профессиональной деятельности; процедуру поиска и выбора консалтинговой организации; принципы разработки стратегий управления человеческими ресурсами организаций; принципы распределять и делегировать полномочия в организации; основные принципы аудита человеческих ресурсов	Знает теоретические основы управленческого консультирования; задачи и методы управленческого консультирования; возможности и ограничения консультирования как вида профессиональной деятельности; процедуру поиска и выбора консалтинговой организации; принципы разработки стратегий управления человеческими ресурсами организаций; принципы распределять и делегировать полномочия в организации; основные принципы аудита человеческих ресурсов	Знает и применяет теоретические основы управленческого консультирования; задачи и методы управленческого консультирования; возможности и ограничения консультирования как вида профессиональной деятельности; процедуру поиска и выбора консалтинговой организации; принципы разработки стратегий управления человеческими ресурсами организаций; принципы распределять и делегировать полномочия в организации; основные принципы аудита человеческих ресурсов

	Уметь: планировать и осуществлять мероприятия, распределять полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия; - проводить аудит кадрового персонала организации, прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения; разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и программы их адаптации; - использовать различные методы оценки эффективности профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих.	- не умеет планировать и осуществлять мероприятия, распределять полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия; - проводить аудит кадрового персонала организации, прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения; разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и программы их адаптации; - использовать различные методы оценки эффективности профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих.	- частично умеет планировать и осуществлять мероприятия, распределять полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия; - проводить аудит кадрового персонала организации, прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения; разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и программы их адаптации; - использовать различные методы оценки эффективности профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих.	- умеет планировать и осуществлять мероприятия, распределять полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия; - проводить аудит кадрового персонала организации, прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения; разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и программы их адаптации; - использовать различные методы оценки эффективности профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих.	- умеет и применяет планировать и осуществлять мероприятия, распределять полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия; - проводить аудит кадрового персонала организации, прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения; разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и программы их адаптации; - использовать различные методы оценки эффективности профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих.
	Владеть: приемами разработки стратегий управления человеческими ресурсами организации;	- не владеет приемами разработки стратегий управления человеческими ресурсами организации;	- частично владеет приемами разработки стратегий управления человеческими ресурсами организации;	- владеет приемами разработки стратегий управления человеческими ресурсами организации;	- владеет и применяет приемами разработки стратегий управления человеческими ресурсами организации;

	- методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль); - современными методами управления человеческими ресурсами; инструментами развития сотрудников через оценку результатов их деятельности и планирование карьеры, обеспечение возможности для повышения образования и роста	- методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль); - современными методами управления человеческими ресурсами; инструментами развития сотрудников через оценку результатов их деятельности и планирование карьеры, обеспечение возможности для повышения образования и роста	- методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль); - современными методами управления человеческими ресурсами; инструментами развития сотрудников через оценку результатов их деятельности и планирование карьеры, обеспечение возможности для повышения образования и роста	- методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль); - современными методами управления человеческими ресурсами; инструментами развития сотрудников через оценку результатов их деятельности и планирование карьеры, обеспечение возможности для повышения образования и роста	- методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль); - современными методами управления человеческими ресурсами; инструментами развития сотрудников через оценку результатов их деятельности и планирование карьеры, обеспечение возможности для повышения образования и роста
УК-6.4. Критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата	Знать: методы оценки результативности консультирования	Не знает методы оценки результативности консультирования	Частично знает методы оценки результативности консультирования	Знает методы оценки результативности консультирования	Знает и применяет методы оценки результативности консультирования
	Уметь: применять полученные знания для анализа состояния и проблем управления на уровнях отдельных организаций и уровней управления для обеспечения условий всемерного развития и реализации человеческого потенциала	Не умеет применять полученные знания для анализа состояния и проблем управления на уровнях отдельных организаций и уровней управления для обеспечения условий всемерного развития и реализации человеческого потенциала.	Частично умеет применять полученные знания для анализа состояния и проблем управления на уровнях отдельных организаций и уровней управления для обеспечения условий всемерного развития и реализации человеческого потенциала.	Умеет применять полученные знания для анализа состояния и проблем управления на уровнях отдельных организаций и уровней управления для обеспечения условий всемерного развития и реализации человеческого потенциала.	Умеет и применяет полученные знания для анализа состояния и проблем управления на уровнях отдельных организаций и уровней управления для обеспечения условий всемерного развития и реализации человеческого потенциала.
	Владеть: навыками анализа и оценки факторов и	Не владеет навыками анализа и оценки	Частично владеет навыками анализа и	Владеет навыками анализа и оценки	Владеет и применяет навыки анализа и

	характеристик функционирования организаций	факторов и характеристик функционирования организаций	оценки факторов и характеристик функционирования организаций	факторов и характеристик функционирования организаций	оценки факторов и характеристик функционирования организаций
ПК-2.3. Способен применять современные информационно-коммуникационные технологии в государственных органах: использование межведомственного и ведомственного электронного документооборота, информационно-телекоммуникационных сетей	Знать: основные информационно-коммуникационные технологии в государственных органах	Знает основные информационно-коммуникационные технологии в государственных органах	Частично знает основные информационно-коммуникационные технологии в государственных органах	Знает основные информационно-коммуникационные технологии в государственных органах	Знает и применяет основные информационно-коммуникационные технологии в государственных органах
	Уметь: отбирать и анализировать данные о социальных процессах в сфере управления; представлять результаты исследовательской и аналитической работы	Не умеет отбирать и анализировать данные о социальных процессах в сфере управления; представлять результаты исследовательской и аналитической работы	Частично умеет отбирать и анализировать данные о социальных процессах в сфере управления; представлять результаты исследовательской и аналитической работы	Умеет отбирать и анализировать данные о социальных процессах в сфере управления; представлять результаты исследовательской и аналитической работы	Умеет и применяет отбирать и анализировать данные о социальных процессах в сфере управления; представлять результаты исследовательской и аналитической работы
	Владеть: технологиями межличностных и групповых коммуникаций в деловом взаимодействии с заинтересованными участниками командной деятельности	Не владеет: технологиями межличностных и групповых коммуникаций в деловом взаимодействии с заинтересованными участниками командной деятельности	Частично владеет технологиями межличностных и групповых коммуникаций в деловом взаимодействии с заинтересованными участниками командной деятельности	Владеет: технологиями межличностных и групповых коммуникаций в деловом взаимодействии с заинтересованными участниками командной деятельности	Владеет и применяет: технологиями межличностных и групповых коммуникаций в деловом взаимодействии с заинтересованными участниками командной деятельности

Описание шкалы оценивания

1. Оценка «неудовлетворительно» ставится студенту, не овладевшему ни одним из элементов компетенции, т.е. обнаружившему существенные пробелы в знании основного программного материала по дисциплине, допустившему принципиальные ошибки при применении теоретических знаний, которые не позволяют ему продолжить обучение или приступить к практической деятельности без дополнительной подготовки по данной дисциплине.

2. Оценка «удовлетворительно» ставится студенту, овладевшему элементами компетенции «знать», т.е. проявившему знания основного программного материала по дисциплине в объеме, необходимом для последующего обучения и предстоящей практической деятельности, знакомому с основной рекомендованной литературой, допустившему неточности в ответе на экзамене, но в основном обладающему необходимыми знаниями для их устранения при корректировке со стороны экзаменатора.

3. Оценка «хорошо» ставится студенту, овладевшему элементами компетенции «знать» и «уметь», проявившему полное знание программного материала по дисциплине, освоившему основную рекомендованную литературу, обнаружившему стабильный характер знаний и умений и способному к их самостоятельному применению и обновлению в ходе последующего обучения и практической деятельности.

4. Оценка «отлично» ставится студенту, овладевшему элементами компетенции «знать», «уметь» и «владеть», проявившему всесторонние и глубокие знания программного материала по дисциплине, освоившему основную и дополнительную литературу, обнаружившему творческие способности в понимании, изложении и практическом использовании усвоенных знаний.

5. Оценка «зачтено» соответствует критериям оценок от «отлично» до «удовлетворительно».

6. Оценка «не зачтено» соответствует критерию оценки «неудовлетворительно».

3. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Таблица 3.1 – Типовые контрольные задания соотнесенные с индикаторами достижения компетенций

Индикатор достижения компетенции	№№ заданий (вопросов, билетов, тестов и пр.) для оценки результатов обучения по соотнесенному индикатору достижения компетенции
УК-6.3. Реализует намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	Вопросы для промежуточной аттестации: №№ 1-20, 71-75
УК-6.4. Критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при решения	Вопросы для промежуточной аттестации: №№ 21-40, 76-80

поставленных задач, а также относительно полученного результата	
ПК-2.3. Способен применять современные информационно-коммуникационные технологии в государственных органах: использование межведомственного и ведомственного электронного документооборота, информационно-телекоммуникационных сетей	Вопросы для промежуточной аттестации: №№ 41-70, 81-90

Комплект примерных вопросов для промежуточной аттестации по итогам прохождения дисциплины:

1. Исторический обзор управленческого консультирования
2. Золотые годы консультирования
3. Деловые услуги
4. Понятие консультационной деятельности
5. Особенности консультационных услуг
6. Виды консультационных услуг
7. Внешние и внутренние консультанты
8. Виды консультационных организаций и организация консультанта
9. Организация внутреннего консультанта
10. Ассоциация консультантов
11. Основные стадии процесса консультирования
12. Цена консультационной услуги
13. Основные стадии процесса консультирования
14. Основные направления контроля
15. Факторы успеха консультационного процесса
16. Условия эффективного консультанта по управлению
17. Экспертное консультирование
18. Консультирование по проекту
19. Консультирование по процессу
20. Процесс консультирования, структура консультационного проекта
21. Анализ проблем клиентской организации
22. Принятие решения о приглашении консультантов
23. Источники информации
24. Определение потенциальных консультационных фирм
25. Модель процесса поиска и выбора консультанта
26. Содержание приглашения к участию в конкурсе
27. Технические и финансовые критерии отбора
28. Назначение технического задания
29. Структура и содержание технического задания
30. Структура и содержание технического и финансового предложения
31. Оценка предложений
32. Методы ценообразования и формы оплаты труда консультантов
33. Формы соглашений
34. Структура и содержание контракта
35. Модели консультирования
36. Модель процесса контроля
37. Оценка выгод, полученных клиентом
38. Прямые и косвенные результаты
39. Оценка процесса консультирования

40. Оценка выгод, получаемых консультантом
41. Система измерителей и оценок в клиентной организации
42. Критерии успешной реализации консалтинговых проектов
43. Презентация проекта
44. Структурный план, план-график, бюджет проекта
45. Виды планирования по проекту
46. Инструменты проектного менеджмента
47. Этапы подготовки и реализации проекта
48. Основные разделы (каркас) проекта
49. Руководитель проекта и команда проекта
50. Понятие и суть проектного менеджмента
51. Виды ограничений при реализации проекта
52. Понятие, сущность и специфика консалтингового проекта
53. Методы консультирования: экспертное, процессное, обучающее
54. Техника модерации и правила групповой работы
55. Социальные технологии, креативные технологии, деловые и рефлексивные

игры

56. Разнообразие применяемых консультантами технологий
57. Внешние и внутренние консультанты, сравнительная характеристика их работы
58. Принципы поведения консультанта
59. Стратегическое планирование развития предприятий и организаций
60. Организация процесса стратегического планирования развития

муниципалитетов и

регионов.

61. Имидж и брендинг территории
62. Территориальный маркетинг
63. Отличие стандартного планирования от стратегического планирования
64. Работа с мегасистемами
65. Классификация консультантов
66. Услуги управленческих консультантов
67. Два подхода к УК: рекомендательный и социально-инжиниринговый, их характеристика, различия, преимущества и недостатки
68. Некоторые виды, модели и социальные технологии стратегического

консалтинга

69. Основные виды УК: стратегический консалтинг, маркетинговый консалтинг, построение эффективной системы управления, кадровый консалтинг и развитие корпоративной культуры
70. Требования к консультанту
71. Характерная черта управленческого консультирования
 - А)независимость
 - В)эффективность
 - С)неопределенность

72. Консультирование с позиций функционального подхода – это ...

- А)приход консультанта на объект консультирования
- В)вид деятельности, направленный на оказание помощи клиенту с учетом его

интересов

- С)любая форма оказания помощи клиенту

73. Основная задача консультирования

- А)управление клиентом

В) оказание профессиональной помощи и дача советов по вопросам экономики и управления

С) спасение клиента от банкротства

Д) обучение клиента

74. Основная цель обращения к консультантам государственных предприятий

А) решение инновационных задач в системе управления государственными структурами

В) необходимость в советах и помощи

С) реформирование государственной структуры

Д) перенесение опыта управления частными фирмами в государственный сектор

75. Управленческое консультирование — это понятие ...

А) нестабильно развивающейся экономики

В) рыночной экономики

С) плановой экономики

Д) экономики переходного периода

76. Внутренние консультанты работают в ...

А) научно-исследовательском институте

В) ассоциации консультантов

С) консультирующей организации

Д) организации-клиенте

77. Внешние консультанты не могут работать в ...

А) научно-исследовательском институте

В) ассоциации консультантов

С) организации-клиенте

Д) консультирующей организации

78. Условие оказания консультационной помощи

А) желание консультанта

В) желание клиента

С) директивное предписание

Д) взаимная договоренность консультанта и клиента на коммерческих началах

79. Логика процесса консультирования состоит в последовательности осуществления ...

А) процедуры, стадии, этапа

В) фазы, стадии, процедуры

С) стадии, этапа, процедуры

Д) этапа, фазы, стадии

80. Отличительная черта консультанта от менеджера

А) умение принимать решения

В) широкий кругозор

С) ораторские навыки

Д) независимый взгляд на компанию со стороны

81. Вид консультационных проектов, от которого эффект очевиден незамедлительно

- А) разъяснение сотрудникам необходимости ликвидации личных антипатий в коллективе
В) реструктуризация бизнеса
С) исследование отдельных аспектов качества выпускаемой компанией продукции
D) изменение организационной структуры управления компании

82. Эффективность работы консультанта рассчитывается как ...

- А) отношение полученной прибыли компанией-клиентом к затраченным на процесс консультирования средствам
В) количество рабочего времени, затраченного на выполнение проекта
С) разница между доходами и расходами консультанта
D) разница между финансовыми показателями за месяц до внедрения проекта и через месяц после завершения внедрения проекта

83. Оценка эффективности консультационной деятельности осуществляется по ...

- А) реальным изменениям в организации-клиенте
В) затратам организации-клиента на услуги консультанта
С) прогнозам консультанта
D) затратам организации-клиента на обучение своего персонала

84. Вероятность успеха выполнения консультационного проекта увеличивается в случае ...

- А) сдачи консультантом множества формальных текущих и заключительных отчетов клиенту
В) вовлечения клиента в процесс решения проблем и общения консультанта с ним
С) отстранения клиента от участия в процессе консультирования с целью исключения возможных проблем, мешающих в работе

85. Процессное консультирование – это ...

- А) взаимодействие консультанта с клиентом в процессе решения экономических и управленческих задач
В) самостоятельная работа клиента
С) процесс написания консультантом итогового отчета
D) самостоятельная работа консультанта

86. Характеристика, которая относится к процессному консультированию

- А) честный и открытый обмен мнениями
В) профессионализм
С) единство консультанта и клиента в понимании сущности и причин возникшей проблемы
D) независимость

87. Контроль выполнения консультационного проекта осуществляется ...

- А) клиентом
В) и клиентом, и консультантом
С) не осуществляется вообще
D) консультантом

88. Улучшения конкурентоспособности российских консультационных компаний можно достичь за счет ...

Варианты ответа:

- А) изменения нормативно-законодательной базы

- В) налаживания обширных международных связей
- С) повышения качества работы
- Д) «копирования» шаблонов, методов работы зарубежных компаний

89. По отношению к процессу консультирования планирование действий консультанта является ...

- А) процедурой процесса консультирования
- В) стадией процесса консультирования
- С) фазой процесса консультирования
- Д) этапом процесса консультирования

90. Эффективность консультационных услуг определяется ...

- А) выявлением реальных положительных изменений в компании-клиенте
- В) желанием консультанта
- С) рассчитываемым экономическим эффектом, полученным в результате внедрения рекомендаций консультанта в компании-клиенте
- Д) объемом затрачиваемых средств в процессе консультирования

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена.

Критерии оценки экзамена в тестовой форме: количество баллов или удовлетворительно, хорошо, отлично. Для получения соответствующей оценки на экзамене по курсу используется накопительная система балльно-рейтинговой работы студентов. Итоговая оценка складывается из суммы баллов или оценок, полученных по всем разделам курса и суммы баллов полученной на экзамене.

Критерии оценки уровня знаний студентов с использованием теста на экзамене по учебной дисциплине

Отлично:	86-100 % правильных ответов
Хорошо:	71-85 %
Удовлетворительно:	51- 70%
Неудовлетворительно:	менее 51 %

Количество баллов и оценка неудовлетворительно, удовлетворительно, хорошо, отлично определяются программными средствами по количеству правильных ответов к количеству случайно выбранных вопросов.

Критерии оценивания компетенций следующие:

1. Ответы имеют полные решения (с правильным ответом). Их содержание свидетельствует об уверенных знаниях обучающегося и о его умении решать профессиональные задачи, оценивается в 5 баллов (отлично);

2. Более 71 % ответов имеют полные решения (с правильным ответом). Их содержание свидетельствует о достаточных знаниях обучающегося и его умении решать профессиональные задачи – 4 балла (хорошо);

3. Не менее 50 % ответов имеют полные решения (с правильным ответом). Их содержание свидетельствует об удовлетворительных знаниях обучающегося и о его ограниченном умении решать профессиональные задачи, соответствующие его будущей квалификации – 3 балла (удовлетворительно);

4. Менее 50 % ответов имеют решения с правильным ответом. Их содержание свидетельствует о слабых знаниях обучающегося и его неумении решать профессиональные задачи – 2 балла (неудовлетворительно).

Критерии оценки уровня усвоения знаний, умений и навыков по результатам экзамена в устной форме:

Оценка «отлично» выставляется, если дан полный, развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, явлений. Умеет тесно увязывать теорию с практикой. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа или с помощью "наводящих" вопросов преподавателя.

Оценка «хорошо» выставляется, если дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен. Ответы на дополнительные вопросы логичны, однако допущены незначительные ошибки или недочеты, исправленные студентом с помощью "наводящих" вопросов преподавателя.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если дан неполный ответ, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения. Допущены грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, явлений, вследствие непонимания студентом их существенных и несущественных признаков и связей. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть конкретные проявления обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции. При ответе на дополнительные вопросы студент начинает понимать связь между знаниями только после подсказки преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если студент испытывает значительные трудности в ответе на экзаменационные вопросы. Присутствует масса существенных ошибок в определениях терминов, понятий, характеристике фактов. Речь неграмотна. На дополнительные вопросы студент не отвечает.

Оценка «зачтено» соответствует критериям оценок от «отлично» до «удовлетворительно».

Оценка «не зачтено» соответствует критерию оценки «неудовлетворительно».

средств (финансовых результатов); использовал дополнительные литературные

Написание эссе по заданным темам производят на основе прочтения основной и

дополнительной литературы, анализа Интернет-ресурсов.

Критериями оценки эссе являются: новизна текста, обоснованность выбора источников литературы, степень раскрытия сущности вопроса, соблюдения требований к оформлению. Новизна текста определяет, прежде всего, самостоятельностью в постановке проблемы, формулированием нового аспекта известной проблемы, наличие авторской позиции, самостоятельность оценок и суждений. Одним из критериев оценки работы является анализ использованной литературы. Определяется, привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, справки и т.д.).

Степень раскрытия сущности вопроса – наиболее важный критерий оценки работы студента над эссе. В данном случае определяется: а) соответствие плана теме эссе; б) соответствие содержания теме и плану эссе; в) обоснованность способов и методов работы с материалом, способность его систематизировать и структурировать; г) полнота и глубина знаний по теме; е) умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме). Также учитывается соблюдение требований к оформлению:

насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы; оценка грамотности и культуры изложения; владение терминологией; соблюдение требований к объёму эссе.

Критерии оценки эссе

Оценка «отлично» выставляется если в эссе обозначена проблема и обоснована её актуальность; сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция; сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём; соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы при защите.

Оценка «хорошо» выставляется если основные требования к эссе выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём эссе; имеются упущения в оформлении, на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

Оценка «удовлетворительно» выставляется если в работе имеются существенные отступления от требований к эссе. В частности, тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании эссе; отсутствуют выводы, допущены ошибки на дополнительные вопросы при защите.

Оценка «неудовлетворительно» эссе представлен, но тема эссе не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы или эссе не представлен студентом.

Критерии оценки при решении кейсов и задач: оценка «отлично» выставляется студенту, если он, решил задачу верно, пришел к верному знаменателю, показал умение логически и последовательно аргументировать решение задачи во взаимосвязи с практической действительностью. Оценка хорошо ставится в том случае если задача решена верно, но с незначительными погрешностями, неточностями. Оценка удовлетворительно ставится если соблюдена общая последовательность выполнения задания, но сделаны существенные ошибки в расчетах. Оценка неудовлетворительно ставится если задача не выполнена.

Критерии оценки текущих тестов: если студент выполняет правильно до 51% тестовых заданий, то ему выставляется оценка «неудовлетворительно»; если студент выполняет правильно 51-70% тестовых заданий, то ему выставляется оценка «удовлетворительно»; если студент выполняет правильно 71-85 % тестовых заданий, то ему выставляется оценка «хорошо»; если студент выполняет правильно 86-100% тестовых заданий, то ему выставляется оценка «отлично».

Критерии оценки контрольных работ студентов заочного обучения:

«Зачтено» ставится если контрольная работа выполнена в срок, не требует дополнительного времени на завершение; контрольная работа выполнена полностью: решены все задачи, даны ответы на все вопросы, имеющиеся в контрольной работе; без дополнительных пояснений используются знания, полученные при изучении дисциплин; даны ссылки на источники информации и ресурсы сети Интернет, использованные в работе; контрольная работа аккуратно оформлена, соблюдены требования ГОСТа.

«Незачтено» ставится если контрольная работа не выполнена в установленный срок, продемонстрировано полное безразличие к работе, требуется постоянная консультация для выполнения задания; в контрольной работе присутствует большое число ошибок; не полностью или с ошибками решены задачи, даны неполные или неправильные ответы на поставленные вопросы; отсутствуют ссылки на источники информации и ресурсы сети Интернет, использованные в работе; контрольная работа выполнена с нарушениями требований ГОСТа; контрольная работа выполнена по неправильно выбранному варианту.