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

Институт экономики
Кафедра управления, государственной и муниципальной службы

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебно-воспитательной работе и молодёжной политике, доцент
_____ А.В. Дмитриев
«16» мая 2024 г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 009F6009FC37CC019368951F510A235A04
Владелец: Дмитриев Андрей Владимирович
Действителен: с 26.06.2024 до 19.09.2025

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 – 2024

Составитель:

доцент, к.э.н., доцент — Яхина Луиза Тагировна

Должность, ученая степень, ученое звание — Ф.И.О.

Оценочные средства обсуждены и одобрены на заседании кафедры управления, государственной и муниципальной службы «23» апреля 2024 года (протокол № 11)

Заведующий кафедрой:

доцент, к.филол.н. — Куракова Чулпан Маликовна

Должность, ученая степень, ученое звание — Ф.И.О.

Рассмотрены и одобрены на заседании методической комиссии Института экономики «06» мая 2024 года (протокол № 12)

Председатель методической комиссии:

доцент, к.э.н., доцент — Авхадиев Фаяз Нурисламович

Должность, ученая степень, ученое звание — Ф.И.О.

Согласовано:

Директор — Низамутдинов Марат Мингалиевич

Ф.И.О.

Протокол ученого совета института № 8 от «06» мая 2024 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 решения 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 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	Не владеет навыками анализа и оценки	Частично владеет навыками анализа и	Владеет навыками анализа и оценки	Владеет и применяет навыками 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

3.1 Типовые контрольные задания

УК-6.3. Реализует намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	
Задания закрытого типа	1. Основные виды управленческого консалтинга: А) стратегический консалтинг, Б) маркетинговый консалтинг, В) построение эффективной системы управления, Г) кадровый консалтинг и развитие корпоративной культуры
	2. Требования к консультанту А) Характерная черта управленческого консультирования Б) независимость В) эффективность Г) неопределенность

	3. Консультирование с позиций функционального подхода – это … А) приход консультанта на объект консультирования Б) вид деятельности, направленный на оказание помощи клиенту с учетом его интересов В) любая форма оказания помощи клиенту
	4. Основная задача консультирования А) управление клиентом Б) оказание профессиональной помощи и дача советов по вопросам экономики и управления В) спасение клиента от банкротства Г) обучение клиента
	5. Основная цель обращения к консультантам государственных предприятий А) решение инновационных задач в системе управления государственными структурами Б) необходимость в советах и помощи В) реформирование государственной структуры Г) перенесение опыта управления частными фирмами в государственный сектор
	6. Управленческое консультирование — это понятие … А) нестабильно развивающейся экономики Б) рыночной экономики В) плановой экономики Г) экономики переходного периода
	7. Внутренние консультанты работают в … А) научно-исследовательском институте Б) ассоциации консультантов В) консультирующей организации Г) организации-клиенте
	8. Внешние консультанты не могут работать в … А) научно-исследовательском институте Б) ассоциации консультантов В) организации-клиенте Г) консультирующей организации
	9.Условие оказания консультационной помощи А) желание консультанта Б) желание клиента В) директивное предписание Г) взаимная договоренность консультанта и клиента на коммерческих началах
	10. Логика процесса консультирования состоит в последовательности осуществления … А) процедуры, стадии, этапа Б) фазы, стадии, процедуры В) стадии, этапа, процедуры Г) этапа, фазы, стадии
	11. Отличительная черта консультанта от менеджера А) умение принимать решения Б) широкий кругозор В) ораторские навыки Г) независимый взгляд на компанию со стороны

	12. Вид консультационных проектов, от которого эффект очевиден незамедлительно А) разъяснение сотрудникам необходимости ликвидации личных антипатий в коллективе Б) реструктуризация бизнеса В) исследование отдельных аспектов качества выпускаемой компанией продукции Г) изменение организационной структуры управления компании
	13. Эффективность работы консультанта рассчитывается как … А) отношение полученной прибыли компанией-клиентом к затраченным на процесс консультирования средствам Б) количество рабочего времени, затраченного на выполнение проекта В) разница между доходами и расходами консультанта Г) разница между финансовыми показателями за месяц до внедрения проекта и через месяц после завершения внедрения проекта
	14.Оценка эффективности консультационной деятельности осуществляется по … А) реальным изменениям в организации-клиенте Б) затратам организации-клиента на услуги консультанта В) прогнозам консультанта \г) затратам организации-клиента на обучение своего персонала
	15. Вероятность успеха выполнения консультационного проекта увеличивается в случае … А) сдачи консультантом множества формальных текущих и заключительных отчетов клиенту Б) вовлечения клиента в процесс решения проблем и общения консультанта с ним В) отстранения клиента от участия в процессе консультирования с целью исключения возможных проблем, мешающих в работе
	16. Процессное консультирование – это … А) взаимодействие консультанта с клиентом в процессе решения экономических и управленческих задач Б) самостоятельная работа клиента В) процесс написания консультантом итогового отчета Г) самостоятельная работа консультанта
	17. Характеристика, которая относится к процессному консультированию А) честный и открытый обмен мнениями Б) профессионализм В) единство консультанта и клиента в понимании сущности и причин возникшей проблемы Г) независимость
	18. Контроль выполнения консультационного проекта осуществляется … А) клиентом Б) и клиентом, и консультантом В) не осуществляется вообще Г) консультантом
	19. Улучшения конкурентоспособности российских консультационных компаний можно достичь за счет … Варианты ответа:

	А) изменения нормативно-законодательной базы Б) налаживания обширных международных связей В) повышения качества работы Г) «копирования» шаблонов, методов работы зарубежных компаний
	20. По отношению к процессу консультирования планирование действий консультанта является … А) процедурой процесса консультирования Б) стадией процесса консультирования В) фазой процесса консультирования Г) этапом процесса консультирования
	21. Эффективность консультационных услуг определяется … А) выявлением реальных положительных изменений в компании-клиенте Б) желанием консультанта В) рассчитываемым экономическим эффектом, полученным в результате внедрения рекомендаций консультанта в компании-клиенте Г) объемом затрачиваемых средств в процессе консультирования
	22.Основной недостаток внутреннего консультирования А)соподчинение внутренних консультантов внешним Б)наличие слишком большого объема информации о внутренних процессах организации В)нежелание перенимать опыт Г)консультанты не имеют опыта работы в других отраслях
	23.Отношение друг к другу внешних и внутренних консультантов А)соподчинения Б)сотрудничества В)ни в каком
Задания открытого типа	1……. - передача организацией на основании договора определенных бизнес-процессов или производственных функций на обслуживание другой компании, специализирующейся в соответствующей области.
	2. Взаимодействия межличностные — объективные ……., существующие между людьми в социальных группах.
	3. …….. — метод имитации управленческих и производственных ситуаций путем игры по заданным правилам группы людей или человека и электронно-вычислитеной машины
	4. Диагностика — установление и изучение признаков, характеризующих …….. исследуемого объекта, для представления возможных отклонений объекта и предотвращения нарушения нормального режима его работы
	5. …….. — предоставление на коммерческой основе инженерно-консультационных услуг, в том числе и по доведению научно-конструкторских разработок до стадии производства.
	6. Клиент — лицо, пользующееся ……. консультанта
	7. …… — специалист в какой-либо области, дающий советы по вопросам своей специальности

УК-6.4. Критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при решения поставленных задач, а также относительно полученного результата	
Задания закрытого типа	1.Вид деятельности по консультированию, в котором обязательно участвует клиент А)сбор данных и приведение их в форму, удобную для консультанта Б)подготовка консультационного отчета В)обучение консультанта в процессе консультирования
	2.Экспертное, процессное и обучающее консультирование представляют собой … А) предмет консультирования Б) объекты консультирования В) виды консультирования
	3.Процесс консультирования А) совместная деятельность консультанта и клиента с целью решения определенной задачи и осуществления желаемых изменений в организации Б) процесс ведения переговоров консультанта и клиента о необходимом сотрудничестве В) совместная деятельность трех партнеров: консультанта, дилера, клиента Г) вид профессиональной деятельности людей по организации процессов достижения системы целей, принимаемых и реализуемых с использованием научных подходов, концепции управления и человеческого фактора
	4.Условие оказания консультационной помощи А) желание консультанта Б) желание клиента В) директивное предписание Г) взаимная договоренность консультанта и клиента на коммерческих началах
	5.Эффективный консультант должен … А) выполнять все требования руководителя компании-клиента, подчиняться им Б) владеть педагогикой и риторикой В) обладать навыками системного подхода к решению проблем - жестко критиковать своих конкурентов с целью завоевания клиента
	6.Основной фактор производства консультационных услуг А) гибкость и легкая адаптивность Б) интеллектуальный капитал В) ораторское искусство Г) знание иностранных языков
	7.Одиночный консультант – это … А) консультант без образования юридического лица Б) индивидуалист В) консультант штата консультационной компании, всегда работающий над проектами в одиночку Г) одинокий человек
	8.В этап процесса консультирования «Подготовка» входит … А) конечный отчет Б) контракт на консультирование

	В) обнаружение фактов Г) выработка решений
	9.В этап процесса консультирования «Диагноз» входит … А) первый контакт с клиентом Б) детальное изучение проблемы В) обучение клиента Г) выработка решения
	10. В этап процесса консультирования «Завершение» входит … А) первый контакт с клиентом Б) планирование задания В) конечный отчет Г) анализ и синтез фактов
	11.Знания, опыт, информация, независимость, объективность – это … А) свойства консультационного процесса Б) признаки объектов консультирования В) признаки субъектов консультирования Г) составные части консультационной помощи
	12.В этап процесса консультирования «Внедрение» входит … А) оценка альтернативных вариантов Б) обучение клиента В) планирование задания
	13.В этап процесса консультирования «Планирование действий» не входит … А) предложения клиенту относительно задания Б) оценка альтернативных вариантов В) выработка решений Г) корректировка предложений
	14.По отношению к процессу консультирования планирование действий консультанта является … А) процедурой процесса консультирования Б) стадией процесса консультирования В) фазой процесса консультирования Г) этапом процесса консультирования
	15.Контроль выполнения консультационного проекта осуществляется … А) клиентом Б) и клиентом, и консультантом В) не осуществляется вообще Г) консультантом
	16.Характеристика, которая относится к процессному консультированию А) честный и открытый обмен мнениями Б) профессионализм В) единство консультанта и клиента в понимании сущности и причин возникшей проблемы Г) независимость
	17.Вероятность успеха выполнения консультационного проекта увеличивается в случае … А) сдачи консультантом множества формальных текущих и заключительных отчетов клиенту Б) вовлечения клиента в процесс решения проблем и общения консультанта с ним

	В) отстранения клиента от участия в процессе консультирования с целью исключения возможных проблем, мешающих в работе
	18.Оценка эффективности консультационной деятельности осуществляется по … А) реальным изменениям в организации-клиенте Б) затратам организации-клиента на услуги консультанта В) прогнозам консультанта Г)затратам организации-клиента на обучение своего персонала
	19.Чем вызвана потребность в аудите? А) необходимостью получить информацию для разработки стратегических планов Б) желанием руководства предприятия убедиться в его финансовой состоятельности В) необходимостью подтвердить достоверность и правдивость документов бухгалтерской и финансовой отчетности
	20.Вид консультационных проектов, от которого эффект очевиден незамедлительно А) разъяснение сотрудникам необходимости ликвидации личных антипатий в коллективе Б) реструктуризация бизнеса В) исследование отдельных аспектов качества выпускаемой компанией продукции Г) изменение организационной структуры управления компании
	21.Улучшения конкурентоспособности российских консультационных компаний можно достичь за счет … А) изменения нормативно-законодательной базы Б) налаживания обширных международных связей В) повышения качества работы Г) «копирования» шаблонов, методов работы зарубежных компаний
	22.Объектами консультирования могут являться … А) частные и государственные предприятия Б) зарубежная консультационная организация В) ассоциация консультантов Г) отечественная консультационная организация
	23.Условие оказания консультационной помощи А) желание консультанта Б) желание клиента В) директивное предписание Г) взаимная договоренность консультанта и клиента на коммерческих началах
Задания открытого типа	1. …….. — ценности, шаблоны, стереотипы, традиции, нормы, разделяемые сотрудниками корпорации.
	2. …… — высококвалифицированный специалист в какой-либо области, занимающийся передачей другим людям своих знаний и опыта, инструктор
	3. Лидер — авторитетный член организации или малой группы, личное …… которого позволяет ему играть роль в социальных процессах, ситуациях
	4. Метод — способ ……., исследования явлений природы и общественной жизни

	5. ……. — стремление человека к достижению предельно возможных целей
	6. Организационная диагностика — это систематический …… и …… информации о состоянии организации или отдельных ее подсистем с целью выявления проблем функционирования и определения путей их преодоления
	7. Парадигма — теория или модель постановки ……, принятая за образец или предлагаемая вновь
ПК-2.3. Способен применять современные информационно-коммуникационные технологии в государственных органах: использование межведомственного и ведомственного электронного документооборота, информационно-телекоммуникационных сетей	
Задания закрытого типа	1.Чем продиктована необходимость выделения из управленческих документов экономических показателей в процессе постановки задачи А) для идентификации структурных подразделений, генерирующих управленческие документы; Б) стремлением к правильной формализации расчетов и выполнения логических операций; В) необходимостью защиты информации.
	2.Какие знания человека моделируются и обрабатываются с помощью компьютера А) декларативные; Б) процедурные; В) неосознанные; Г) интуитивные; Д) ассоциативные
	3.«Концепция использования информационных технологий в органах государственной власти» одобрена распоряжением Правительства Российской Федерации: А) в 2000 году Б) в 2004 году В) в 2008 году
	4.Укажите функции, выполняемые информационным менеджером предприятия А) Планирование внедрения и модернизации информационной системы, ее поиск на рынке программных продуктов. Б) Оценка рынка программных продуктов с помощью маркетингового инструментария. В) Разработка прикладных программ. Г) Приобретение информационных технологий с нужными функциями и свойствами. Д) Разработка операционных систем. Е) Организация внедрения информационной системы и обучения персонала. Ж) Обеспечение эксплуатации информационной системы: администрирование, тестирование, адаптация, организация безопасности и т.д. З) Обновление существующей информационной системы, внедрение новых версий. И) Вывод из эксплуатации информационной системы.

	5. Какие информационные сети используются в корпоративных информационных сетях А) Локальные LAN (Local Area Net). Б) Региональные масштаба города MAN (Metropolitan Area Network); В) Глобальная (Wide Area Network). Г) Торговые сети - ETNs (Electronic Trading Networks). Д) Автоматизированные торговые сети ECN (Electronic Communication Network). Е) Сети железных дорог. Ж) Сети автомобильных дорог
	6. Системный анализ предполагает: А) описание объекта с помощью математической модели; Б) описание объекта с помощью информационной модели; В) рассмотрение объекта как целого, состоящего из частей и выделенного из окружающей среды; Г) описание объекта с помощью имитационной модели
	7.Цифровая трансформация – это… А) Обновление гаджетов руководства предприятия Б)Использование современных технологий для кардинального повышения производительности и ценности предприятий В) Развитие клиентской базы
	8.Виды цифровых технологий: А) Виртуальная реальность Б) Беспроводные технологии В) Бумажные технологии Г) Архив документов
	9.Электронный документ – это … А) Зафиксированная на материальном носителе путем документирования информации с реквизитами, позволяющими определить такую информацию или в установленных законодательством Российской Федерации случаях ее материальный носитель Б) Совокупность программ для электронных вычислительных машин и иной информации, содержащейся в информационной системе, доступ к которой обеспечивается посредством информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» В) Документированная информация, представленная в электронной форме, то есть в виде, пригодном для восприятия человеком с использованием электронных вычислительных машин, а также для передачи по информационно-телекоммуникационным сетям или обработки в информационных системах Г) Информация, переданная или полученная пользователем информационно-телекоммуникационной сети
	10 Проект, развитие которого предполагает обеспечение взаимодействия в электронной форме между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ А) «Электронные интерактивные технологии» Б) «Электронное правительство» В) «Электронный диалог» Г) «Электронный регион»

	Д) «Электронный федерализм»
	11.Проблемы, входящие в перечень основных проблем развития электронного государства в современной России А) проблема деградации образования Б) проблема несменяемости политической элиты В) проблема информационной безопасности Г) проблема «цифрового неравенства» Д) проблема зависимости страны от импорта компьютерной техники
	12.По отношению к организации консультанты бывают… А) инноваторами и коучами Б) специалистами и дженералистами В) внешними и внутренними. Г) консультантами по процессу и консультантами по проекту
	13. К основным проблемам развития и становления организационного консалтинга относится… А) отсутствие системы профессиональной подготовки специалистов по консультированию Б) конкуренция на рынке консалтинговых услуг В) низкая эффективность выполнения работ консультантами Г)высокая стоимость услуг
	14.Главным этапом проблемного консультирования является… А) оценка внешних факторов воздействия на организацию Б) процессная диагностика В) собеседование с руководителем Г) организационная диагностика
	15.Укажите достоинства анкетного опроса сотрудников организации клиента А) Экономичность Б) Частичность ответов В) Личный контакт Г) Зависимость от личности интервьюера Д) Оперативность
	16.Условием оказания консультационной помощи является… А) взаимная договоренность консультанта и клиента на условиях контракта Б) желание консультанта В) директивное предписание Г) желание клиента
	17.Диагностика личности, позиционирования себя в коллективе, трудностей во взаимодействии с окружением относится к… А) проблемному консультированию Б) ценностному консультированию В) коучингу Г) нормативному консультированию
	18.Какие группы консультантов по управлению выделяет А. И. Пригожин по специфическому предмету деятельности? А) Преподаватели, эксперты, инструкторы Б) Специалисты по процессу, специалисты по проекту, специалисты по организации

	В) Инноваторы, организаторы, реформаторы Г)Тренеры, организационные консультанты, консультанты по управлению
	19.Укажите тип консультирования, где профессиональная помощь в повышении компетентности персонала предприятия идет от руководителей до рядовых сотрудников. А) Обучающее Б) Управленческое В) Кадровое Г) Маркетинговое
	20.Что клиент должен предоставить консультанту? А) Всю имеющуюся у него информацию относительно проблемы, чтобы консультирование было более основательным и комплексным Б) Только собственное видение сути проблемы, чтобы консультант сам мог решить, какая информация ему нужна В) Минимально необходимую информацию о сути проблемы Г) Ничего не должен, т.к. профессиональный консультант должен уметь диагностировать проблему самостоятельно
	21.При проблемном консультировании результат появляется в процессе… А) применения переговорных технологий Б) обучения В) работы в одиночку, без вмешательства со стороны клиента Г) совместной работы консультанта и клиента
	22.Укажите российских специалистов организационного консультирования. А) А. И. Пригожин Б) И. Адизес В) Ю. Д. Красовский Г) В. А. Гончарук
	23.Выявление проблем и поиск причинно-следственных связей их возникновения относится к … А) подходу консультирования. Б) процессному В) клиническому Г) предметному Д) учительскому
Задания открытого типа	1. …….. — одна из составных частей управления, заключающаяся в разработке и практическом осуществлении планов, определяющих будущее состояние экономической системы, путей, способов и средств ее достижения
	2. Правила — совокупность ……, выполнение которых гарантирует (устанавливает) создание определенных условий участникам деловой игры
	3.Перечень сведений о документах, которые вносятся в систему электронного документооборота органов государственной власти при регистрации входящих документов, устанавливается……
	4. ……. — целевой выбор из множества альтернатив
	5. Стратегия — модель достижения ……. путем рационального использования всех возможных ресурсов

	6. ……. — форма активного обучения, направленная на развитие знаний, умений и навыков и социальных установок
	7. …… — повторное выполнение действия с целью его усвоения: уяснение содержания действия, его закрепление, обобщение и автоматизация, полное овладение действием и превращение его в умение и навык.

3.2 Типовые вопросы и задания

УК-6.3. Реализует намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда

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

УК-6.4. Критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при решения поставленных задач, а также относительно полученного результата

1. Анализ проблем клиентской организации
2. Принятие решения о приглашении консультантов
3. Источники информации
4. Определение потенциальных консультационных фирм
5. Модель процесса поиска и выбора консультанта
6. Содержание приглашения к участию в конкурсе
7. Технические и финансовые критерии отбора
8. Назначение технического задания
9. Структура и содержание технического задания
10. Структура и содержание технического и финансового предложения
11. Оценка предложений
12. Методы ценообразования и формы оплаты труда консультантов
13. Формы соглашений

14. Структура и содержание контракта
15. Модели консультирования
16. Модель процесса контроля
17. Оценка выгод, полученных клиентом
18. Прямые и косвенные результаты
19. Оценка процесса консультирования
20. Оценка выгод, получаемых консультантом
21. Система измерителей и оценок в клиентной организации
22. Критерии успешной реализации консалтинговых проектов

ПК-2.3. Способен применять современные информационно-коммуникационные технологии в государственных органах: использование межведомственного и ведомственного электронного документооборота, информационно-телекоммуникационных сетей

1. Презентация проекта
2. Структурный план, план-график, бюджет проекта
3. Виды планирования по проекту
4. Инструменты проектного менеджмента
5. Этапы подготовки и реализации проекта
6. Основные разделы (каркас) проекта
7. Руководитель проекта и команда проекта
8. Понятие и суть проектного менеджмента
9. Виды ограничений при реализации проекта
10. Понятие, сущность и специфика консалтингового проекта
11. Методы консультирования: экспертное, процессное, обучающее
12. Техника модерации и правила групповой работы
13. Социальные технологии, креативные технологии, деловые и рефлексивные игры
14. Разнообразие применяемых консультантами технологий
15. Внешние и внутренние консультанты, сравнительная характеристика их работы
16. Принципы поведения консультанта
17. Стратегическое планирование развития предприятий и организаций
18. Организация процесса стратегического планирования развития муниципалитетов и регионов.
19. Имидж и брендинг территории
20. Территориальный маркетинг
21. Отличие стандартного планирования от стратегического планирования
22. Работа с мегасистемами
23. Классификация консультантов
24. Услуги управленческих консультантов
25. Два подхода к УК: рекомендательный и социально-инжиниринговый, их характеристика, различия, преимущества и недостатки
26. Некоторые виды, модели и социальные технологии стратегического консалтинга

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».

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.