

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Волгоградский государственный социально-педагогический университет»
Институт технологии, экономики и сервиса
Кафедра управления персоналом и экономики в сфере образования

*Приложение к программе
учебной дисциплины*

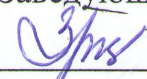
ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации студентов
по дисциплине **«Методы и технологии кадрового консультирования»**

Направление 38.04.03 «Управление персоналом»
Магистерская программа «Организация кадрового консалтинга»

заочная форма обучения

Заведующий кафедрой

 Е. В. Зудитская
«31» 08 2018 г.

Волгоград
2018

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Процесс освоения дисциплины направлен на овладение следующими компетенциями:

– умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации (ПК-2).

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП

Код компетенции	Этап базовой подготовки	Этап расширения и углубления подготовки	Этап профессионально-практической подготовки
ПК-2	Кадровый консалтинг и аудит	Инновационные методы развития трудового потенциала, Консультирование и интеллектуальная собственность, Методы и технологии кадрового консультирования, Управление качеством кадрового консалтинга	Научно-исследовательская работа

1.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Показатели оценивания компетенций на различных этапах их формирования в процессе освоения учебной дисциплины

№	Разделы дисциплины	Формируемые компетенции	Показатели сформированности (в терминах «знать», «уметь», «владеть»)
1	Методологические основы кадрового консалтинга	ПК-2	знать: – историю возникновения и развития кадрового консультирования, природу и цель консалтинга, основные его типы, этапы организации процесса кадрового консультирования; уметь: – ☐ анализировать потребности в проведении консультационного процесса, разрабатывать

			программы консультирования (в зависимости от требований заказчика), выстраивать процесс коммуникации; владеть: – ☐ анализа эффективности организационно-функционального строения организации; оценке кадрового состава организации, выявлению кадрового резерва;
2	Кадровое консультирование как технология управления человеческими ресурсами	ПК-2	знать: – методы и технологии кадрового консультирования; уметь: – ☐ анализировать потребности в проведении консультационного процесса, разрабатывать программы консультирования (в зависимости от требований заказчика), выстраивать процесс коммуникации; владеть: – ☐ прогноза потребности в персонале;
3	Коммуникационные основы кадрового консалтинга	ПК-2	знать: – методы и технологии кадрового консультирования; уметь: – ☐ анализировать потребности в проведении консультационного процесса, разрабатывать программы консультирования (в зависимости от требований заказчика), выстраивать процесс коммуникации; владеть: – ☐ анализа эффективности существующих в организации способов привлечения, адаптации и продвижения персонала, оценка профессионального уровня сотрудников компании исходя из её целей и задач, диагностика психологического климата и организационной культуры;

Критерии оценивания компетенций

Код компетенции	Пороговый (базовый) уровень	Повышенный (продвинутый) уровень	Высокий (превосходный) уровень
ПК-2	Не систематическое использование	Определенные пробелы в умениях	Сформированное умение оценивать кадровый потенциал,

	умений оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации.	оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации.	интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации.
--	--	---	---

**Оценочные средства и шкала оценивания
(схема рейтинговой оценки)**

№	Оценочное средство	Баллы	Оцениваемые компетенции	Семестр
1	Опрос	15	ПК-2	2з
2	Контрольная работа	12	ПК-2	2з
3	Реферат	10	ПК-2	2з
4	Конспект статьи	10	ПК-2	2з
5	Статья	13	ПК-2	2з
6	Опрос	15	ПК-2	2л
7	Контрольная работа	12	ПК-2	2л
8	Реферат	10	ПК-2	2л
9	Конспект статьи	10	ПК-2	2л
10	Статья	13	ПК-2	2л
11	Экзамен	40	ПК-2	2л

Итоговая оценка по дисциплине определяется преподавателем на основании суммы баллов, набранных студентом в течение семестра и период промежуточной аттестации.

Оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно» выставляется с учётом требований следующей шкалы:

- «отлично» – от 91 до 100 баллов – теоретическое содержание курса освоено полностью, сформированы необходимые практические навыки работы с освоенным материалом, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.
- «хорошо» – от 76 до 90 баллов – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.
- «удовлетворительно» – от 61 до 75 баллов – теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, но не высокого качества.
- «неудовлетворительно» – 60 и менее баллов – теоретическое содержание курса не освоено,

необходимые практические навыки работы не сформированы, выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к существенному повышению качества выполнения учебных заданий.

2. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

Данный раздел содержит 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. Описание каждого оценочного средства содержит методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Перечень оценочных средств, материалы которых представлены в данном разделе:

1. Опрос
2. Контрольная работа
3. Реферат
4. Конспект статьи
5. Статья
6. Экзамен

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине «Методы и технологии кадрового консультирования»
Направление 38.04.03 «Управление персоналом» магистерская программа
«Организация кадрового консалтинга»

1. Опрос

Проверяемые компетенции:

– умение оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации (ПК-2).

Перечень вопросов для обсуждения

1. Предмет и объект учебной дисциплины. Природа и цели консалтинга, консультант и клиент.
2. Консалтинг и экономика. Консалтинг и инновации.
3. Основные типы консалтинга и методические подходы (исследовательско-познавательная, совещательно-консультативная, совещательно-решающая, совещательно-проектная, совещательно-реализационная, воспитательно-образовательная, информационная).
4. Типы консалтинговых организаций и виды услуг (классификация ФЕАКО).
5. Характерные черты консалтинговой услуги.
6. История, современное состояние и перспективы развития кадрового консалтинга.
7. Возникновение консалтинговой деятельности.
8. Структура услуг в современном консалтинге и тенденции его развития.
9. Возникновении консалтинговых услуг в России.
10. Приоритеты спроса на российский консалтинг. Профессиональные объединения консультантов.
11. Концепция кадрового консультирования как средства развития организации. Подходы к консультированию.

12. Парадигмы кадрового консультирования (по ресурсам, по процессу).
13. Содержание кадрового консультирования: аналитический и программирующий этапы. Принципы кадрового консультирования.
14. Консалтинговый процесс.
15. Подходы К.Макхема, В.И. Алешникова, Г.И. Маринко к определению стадий консультирования.
16. Стадии процесса консультирования по А.П. Посадского: предпроектная, проектная и послепроектная стадии.
17. Предпроектная стадия: выбор клиента, заключение договора.
18. Проектная стадия: диагностика, методы ее осуществления, оформление результатов диагностики; разработка и внедрение решений.
19. Послепроектная стадия: оформление отчета, анализ результатов работы.
20. Поведение и коммуникации в ходе консультационного процесса.
21. Взаимодействие «консультант-клиент». Поведенческие роли консультанта.
22. Методы воздействия на клиента. Психологические проблемы взаимоотношений в системе «консультант-клиент».
23. Мотивация консультанта.
24. Профессионально важные качества консультанта.

Критерии оценки:

Критерии	Показатели	Баллы
Усвоение учебного материала	Полное усвоение учебного материала	2
Анализ, обобщение, критическое осмысление учебного материала	Представлены навыки анализа, обобщения, критического осмысления, публичной речи, аргументации, критического восприятия информации	5
Умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации	Материал излагается грамотно, в определенной логической последовательности, точно используется терминология; иллюстрируется примерами	5
Представлена своя точка зрения	Высказана своя точка зрения; продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов	5
ИТОГО в соответствии с рейтингом		15

2. Контрольная работа

Проверяемые компетенции:

– умение оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации (ПК-2).

Проблемная область:

Основные методы и технологии кадрового консультирования.

Контрольная работа - запланированная проверка знаний в письменной форме. Это промежуточный метод определения существующих знаний студента, который представляет собой ряд ответов в письменном виде, предоставленных на определенные вопросы из теоретической части содержания дисциплины.

Вопросы контрольной работы:

1. Сущность процесса консультирования. Принципы управленческого консультирования.

2. Взаимодействие консультанта и клиента. Формы договоров на оказание консультационных услуг.
3. Основные стратегии работы, используемые консультантами.
4. Субъекты и объекты консультирования. Внутренние и внешние консультанты, их преимущества и недостатки.
5. Процессное консультирование, методы работы и роль консультанта в процессном консультировании, роль заказчика.
6. Экспертное консультирование, методы работы консультанта в экспертном консультировании, задачи.
7. Обучающее консультирование, содержание и методы обучающего консультирования.
8. Методы работы консультанта в процессе формирования и реализации проекта.
9. Рынок управленческого консультирования. Виды консалтинговых услуг и признаки их классификации.
10. Международная классификация услуг управленческого консультирования.
11. Специфика консультационной деятельности в России. Российская классификация консалтинговых услуг.
12. Стадии консультационного процесса и их характеристика.
13. Сущность информационного обеспечения управленческого консультирования.
14. Документационное обеспечение консалтинговой деятельности.
15. Технические средства, используемые в управленческом консалтинге.
16. Консультирование по вопросам управления персоналом: выявление организационных патологий.
17. Виды диагностики проблем управления персоналом, объективные и субъективные методы диагностики.
18. Организационно-кадровый аудит, аудит кадровых процессов,
19. Аудит кадрового состава, аудит кадрового потенциала организации.
20. Методы оптимизации кадрового состава организации.

Контрольная работа должна содержать:

1. Титульный лист, оформленный по правилам учебного заведения
2. План или содержание, который обычно дается в виде вопросов преподавателем изучаемого курса
3. Введение в тему, которое необходимо, если вопросы даны общего характера для самостоятельного изучения темы
4. Основные части или главы, которые либо отвечают на вопросы содержания, либо раскрывают изучаемую самостоятельно тему
5. Выводы или заключение – это часть необходима при отсутствии конкретных вопросов контрольной работы
6. Литература или список источников, которые использовались при изучении темы
7. Необходимые приложения для более полного раскрытия темы

Критерии оценки контрольной работы

Критерии	Показатели	Баллы
----------	------------	-------

Степень раскрытия сущности проблемы	- соответствие содержания работы вопросам контрольной работы; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - обоснованность способов и методов работы с материалом; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы.	0-4
Обоснованность выбора источников	- круг, полнота использования литературных источников по проблеме; - привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).	0-3
Соблюдение требований к оформлению	- правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения; - владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы; - соблюдение требований к объему реферата; - культура оформления: выделение абзацев.	0-3
Грамотность	- отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; - отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; - литературный стиль.	0-2
ИТОГО в соответствии с рейтингом		12

3. Реферат

Проверяемые компетенции:

– умение оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации (ПК-2).

Проблемная область:

Анализ методов и технологий кадрового консультирования

Примерная тематика:

1. Методы кадрового консалтинга.
2. Особенности антикризисного управления как вида консалтинговой деятельности
3. Консультирование по подбору персонала.
4. Консультирование по мотивации персонала.
5. Основные этапы кадрового консультирования: подготовка к консультированию, диагностика проблемы, планирование действий, внедрение изменений.
6. Основные технологии кадрового консалтинга: реинжиниринг бизнес-процессов, бенчмаркинг, концепция «Шесть сигм», метод McKinsey, метод всеобщего управления качеством
7. Основные этапы кадрового консалтинга, его методы и оценки эффективности.

Требования к содержанию, структуре, оформлению:

Реферат — письменная работа объемом 10-18 печатных страниц, выполняемая студентом в течение длительного срока (от одной недели до месяца). Реферат (от лат. *refertur* — докладывать, сообщать) — краткое точное изложение сущности какого-либо вопроса, темы на основе одной или нескольких книг, монографий или других первоисточников. Реферат должен содержать основные фактические сведения и выводы по рассматриваемому вопросу.

В реферате нужны развернутые аргументы, рассуждения, сравнения. Материал подается не столько в развитии, сколько в форме констатации или описания.

Структура реферата:

Титульный лист (заполняется по единой форме, см. приложение 1)

1. После титульного листа на отдельной странице следует оглавление (план, содержание), в котором указаны названия всех разделов (пунктов плана) реферата и номера страниц, указывающие начало этих разделов в тексте реферата.

2. После оглавления следует введение. Объем введения составляет 1,5-2 страницы.

3. Основная часть реферата может иметь одну или несколько глав, состоящих из 2-3 параграфов (подпунктов, разделов) и предполагает осмысленное и логичное изложение главных положений и идей, содержащихся в изученной литературе. В тексте обязательны ссылки на первоисточники. В том случае если цитируется или используется чья-либо неординарная мысль, идея, вывод, приводится какой-либо цифрой материал, таблицу - обязательно сделайте ссылку на того автора у кого вы взяли данный материал.

4. Заключение содержит главные выводы, и итоги из текста основной части, в нем отмечается, как выполнены задачи и достигнуты ли цели, сформулированные во введении.

5. Приложение может включать графики, таблицы, расчеты.

6. Библиография (список литературы) здесь указывается реально использованная для написания реферата литература. Список составляется согласно правилам библиографического описания.

Этапы работы над рефератом.

Работу над рефератом можно условно подразделить на три этапа:

1. Подготовительный этап, включающий изучение предмета исследования;
2. Изложение результатов изучения в виде связного текста;
3. Устное сообщение по теме реферата.

Подготовительный этап работы.

Формулировка темы.

Подготовительная работа над рефератом начинается с формулировки темы. Тема в концентрированном виде выражает содержание будущего текста, фиксируя как предмет исследования, так и его ожидаемый результат. Для того чтобы работа над рефератом была успешной, необходимо, чтобы тема заключала в себе проблему, скрытый вопрос (даже если наука уже давно дала ответ на этот вопрос, студент, только знакомящийся с соответствующей областью знаний, будет вынужден искать ответ заново, что даст толчок к развитию проблемного, исследовательского мышления).

Поиск источников.

Грамотно сформулированная тема зафиксировала предмет изучения; задача студента — найти информацию, относящуюся к данному предмету и разрешить поставленную проблему.

Выполнение этой задачи начинается с поиска источников. На этом этапе необходимо вспомнить, как работать с энциклопедиями и энциклопедическими словарями (обращать особое внимание на список литературы, приведенный в конце тематической статьи); как

работать с систематическими и алфавитными каталогами библиотек; как оформлять список литературы (выписывая выходные данные книги и отмечая библиотечный шифр).

Работа с источниками.

Работу с источниками надо начинать с ознакомительного чтения, т.е. просмотреть текст, выделяя его структурные единицы. При ознакомительном чтении закладками отмечаются те страницы, которые требуют более внимательного изучения.

В зависимости от результатов ознакомительного чтения выбирается дальнейший способ работы с источником. Если для разрешения поставленной задачи требуется изучение некоторых фрагментов текста, то используется метод выборочного чтения. Если в книге нет подробного оглавления, следует обратить внимание ученика на предметные и именные указатели.

Избранные фрагменты или весь текст (если он целиком имеет отношение к теме) требуют вдумчивого, неторопливого чтения с «мысленной проработкой» материала. Такое чтение предполагает выделение: 1) главного в тексте; 2) основных аргументов; 3) выводов. Особое внимание следует обратить на то, вытекает тезис из аргументов или нет.

Необходимо также проанализировать, какие из утверждений автора носят проблематичный, гипотетический характер и уловить скрытые вопросы.

Подготовительный этап работы завершается созданием конспектов, фиксирующих основные тезисы и аргументы. Здесь важно вспомнить, что конспекты пишутся на одной стороне листа, с полями и достаточным для исправления и ремарок межстрочным расстоянием (эти правила соблюдаются для удобства редактирования). Если в конспектах приводятся цитаты, то непременно должно быть дано указание на источник (автор, название, выходные данные, № страницы).

По завершении предварительного этапа можно переходить непосредственно к созданию текста реферата.

Текст реферата должен подчиняться определенным требованиям: он должен раскрывать тему, обладать связностью и цельностью.

Раскрытие темы предполагает, что в тексте реферата излагается относящийся к теме материал и предлагаются пути решения содержащейся в теме проблемы; связность текста предполагает смысловую соотносительность отдельных компонентов, а цельность - смысловую законченность текста.

С точки зрения связности все тексты делятся на тексты - констатации и тексты - рассуждения. Тексты-констатации содержат результаты ознакомления с предметом и фиксируют устойчивые и несомненные суждения. В текстах-рассуждениях одни мысли извлекаются из других, некоторые ставятся под сомнение, дается им оценка, выдвигаются различные предположения.

Изложение материала в тексте должно подчиняться определенному плану - мыслительной схеме, позволяющей контролировать порядок расположения частей текста. Универсальный план научного текста, помимо формулировки темы, предполагает изложение вводного материала, основного текста и заключения. Все научные работы - от реферата до докторской диссертации - строятся по этому плану, поэтому важно с самого начала научиться придерживаться данной схемы.

Введение - начальная часть текста. Оно имеет своей целью сориентировать читателя в дальнейшем изложении.

Во введении аргументируется актуальность исследования, - т.е. выявляется практическое и теоретическое значение данного исследования. Далее констатируется, что сделано в данной области предшественниками; перечисляются положения, которые должны быть обоснованы. Введение может также содержать обзор источников или экспериментальных данных, уточнение исходных понятий и терминов, сведения о методах исследования. Во введении обязательно формулируются цель и задачи реферата.

Объем введения - в среднем около 10% от общего объема реферата.

Основная часть реферата раскрывает содержание темы. Она наиболее значительна по объему, наиболее значима и ответственна. В ней обосновываются основные тезисы реферата,

приводятся развернутые аргументы, предполагаются гипотезы, касающиеся существа обсуждаемого вопроса.

Важно проследить, чтобы основная часть не имела форму монолога. Аргументируя собственную позицию, можно и должно анализировать и оценивать позиции различных исследователей, с чем-то соглашаться, чему-то возражать, кого-то опровергать. Установка на диалог позволит избежать некритического заимствования материала из чужих трудов - компиляции.

Изложение материала основной части подчиняется собственному плану, что отражается в разделении текста на главы, параграфы, пункты. План основной части может быть составлен с использованием различных методов группировки материала: классификации (эмпирические исследования), типологии (теоретические исследования), периодизации (исторические исследования).

Заключение — последняя часть научного текста. В ней краткой и сжатой форме излагаются полученные результаты, представляющие собой ответ на главный вопрос исследования. Здесь же могут намечаться и дальнейшие перспективы развития темы. Небольшое по объему сообщение также не может обойтись без заключительной части - пусть это будут две-три фразы. Но в них должен подводиться итог проделанной работы.

Список использованной литературы.

Реферат любого уровня сложности обязательно сопровождается списком используемой литературы. Названия книг в списке располагают по алфавиту с указанием выходных данных использованных книг.

Требования, предъявляемые к оформлению реферата.

Объемы рефератов колеблются от 5 до 10 машинописных страниц. Работа выполняется на одной стороне листа стандартного формата. По обеим сторонам листа оставляются поля размером 25 мм. слева и 15 мм. справа, рекомендуется шрифт 12-14, интервал – 1 - 1,5. Все листы реферата должны быть пронумерованы. Каждый вопрос в тексте должен иметь заголовок в точном соответствии с наименованием в плане-оглавлении. (Подробнее об этом смотрите в Приложении 2).

При написании и оформлении реферата следует избегать типичных ошибок, например, таких:

поверхностное изложение основных теоретических вопросов выбранной темы, когда автор не понимает, какие проблемы в тексте являются главными, а какие второстепенными, в некоторых случаях проблемы, рассматриваемые в разделах, не раскрывают основных аспектов выбранной для реферата темы, дословное переписывание книг, статей, заимствования рефератов из интернет и т.д.

Процедура оценивания и критерии оценки (качественно-количественная характеристика).

Критерии оценки реферата

Критерии	Требования	Максимальный балл
Степень раскрытия сущности проблемы	- соответствие плана теме реферата; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - обоснованность способов и методов работы с материалом.	4
Обоснованность выбора источников	- круг, полнота использования литературных источников по проблеме; - привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных	4

	трудов и т.д.).	
Грамотность	- отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; - отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых.	2
ИТОГО:		10

4. Конспект статьи

Проверяемые компетенции:

– умение оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации (ПК-2).

Проблемная область:

Основные направления кадрового консультирования.

Примерная тематика научных статей для конспекта:

1. Новые технологии и методы кадрового консультирования.
2. Моделирование процесса кадрового консультирования.
3. Инновационные подходы консалтинга в управлении персоналом.
4. Современные методы развития кадрового резерва.
5. Направления и технологии консультирования по управлению персоналом.

Конспект научной статьи - краткое изложение материала статьи, в котором дается последовательное и логичное описание основного содержания в повествовательной форме.

Критерии оценки конспектов лекции

Критерии	Показатели	Баллы
Содержание записей	Своевременность записи, объем, структура	2
Ориентирование студента в лекционном материале	-- Ориентация в общей композиции текста (умение определить вступление, основную часть, заключение; определять логико-смысловую канву лекции, понять систему изложения информации в целом, определить детализирующую информацию). -- Лаконичность представления информации.	4
Качество конспекта	Критерии качества: - краткость (конспект не должен превышать 1/8 от первичного текста); - ясная, четкая структуризация материала, что обеспечивает быстрое его считывание; - содержательная точность или научная корректность; - наличие образных или символических опорных компонентов; - оригинальность обработки материала (наличие вопросов, собственных суждений, своих символов, знаков и т.п.); - адресность (четко фиксированные выходные данные, указание страниц цитирования отдельных	2

	положений и т.п.)	
ИТОГО в соответствии с рейтингом		10

5. Статья

Проверяемые компетенции:

– умение оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации (ПК-2).

Проблемная область:

Кадровое консультирование.

Примерная тематика научных статей

1. Особенности организации кадрового консультирования в современных условиях.
2. Проблемы кадрового консультирования в России.
3. Роль кадрового консультирования в управлении персоналом.
4. Обеспечение эффективности системы менеджмента организации на основе развития управленческого консультирования.
5. Формирование и становление кадрового консультирования.

Критерии оценки научной статьи	Показатели оценивания	Баллы
1. Качество оформления научной статьи	Статья содержит: • аннотацию; • актуальность; • основную часть • выводы; • список литературы Объем статьи - не менее 3 и не более 5 страниц, написанных в формате MicrosoftWord (шрифт «TimesNewRoman», размер – 14pt). Количество источников в списке литературы не менее 3-х.	2
2. Качество содержания научной статьи	Тематика статьи сформулирована достаточно грамотно, ясно и отражает основное содержание статьи	2
	В тексте статьи обоснована актуальность исследуемой проблемы, показана недостаточность научного знания для педагогической теории и практики	3
	В основной части статьи представлен сравнительный анализ различных точек зрения ученых на данную проблемную область, дана критическая оценка, ярко выражена авторская позиция	3
	Выводы обоснованы, содержат конструктивные предложения по решению проблемы	3
ИТОГО в соответствии с рейтингом		13

6. Экзамен

Проверяемые компетенции:

– умение оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации (ПК-2).

Экзамен проводится в форме диалога «преподаватель-студент», в рамках которого оцениваются теоретические и практические знания студента.

Перечень вопросов:

1. Предмет и объект учебной дисциплины. Природа и цели консалтинга, консультант и клиент.
2. Консалтинг и экономика. Консалтинг и инновации.
3. Основные типы консалтинга и методические подходы (исследовательско-познавательная, совещательно-консультативная, совещательно-решающая, совещательно-проектная, совещательно-реализационная, воспитательно-образовательная, информационная).
4. Типы консалтинговых организаций и виды услуг (классификация ФЕАКО).
5. Характерные черты консалтинговой услуги.
6. История, современное состояние и перспективы развития кадрового консалтинга.
7. Возникновение консалтинговой деятельности.
8. Структура услуг в современном консалтинге и тенденции его развития.
9. Возникновении консалтинговых услуг в России.
10. Приоритеты спроса на российский консалтинг. Профессиональные объединения консультантов.
11. Концепция кадрового консультирования как средства развития организации. Подходы к консультированию.
12. Парадигмы кадрового консультирования (по ресурсам, по процессу).
13. Содержание кадрового консультирования: аналитический и программирующий этапы. Принципы кадрового консультирования.
14. Консалтинговый процесс.
15. Подходы К.Макхема, В.И. Алешникова, Г.И. Маринко к определению стадий консультирования.
16. Стадии процесса консультирования по А.П. Посадского: предпроектная, проектная и послепроектная стадии.
17. Предпроектная стадия: выбор клиента, заключение договора.
18. Проектная стадия: диагностика, методы ее осуществления, оформление результатов диагностики; разработка и внедрение решений.
19. Послепроектная стадия: оформление отчета, анализ результатов работы.
20. Поведение и коммуникации в ходе консультационного процесса.
21. Взаимодействие «консультант-клиент». Поведенческие роли консультанта.
22. Методы воздействия на клиента. Психологические проблемы взаимоотношений в системе «консультант-клиент».
23. Мотивация консультанта.
24. Профессионально важные качества консультанта.

Критерии оценки:

Оценивание студентов на экзамене проводится в соответствии с Положением о рейтинговой системе текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов ГОУ ВПО «ВГПУ» от 31 августа 2009 г.

При семестровой аттестации студентов критериями выставления оценки на экзамене выступает степень полноты освоения студентом основного содержания дисциплины, изученной в семестре:

– оценка 35–40 баллов выставляется студенту, обнаружившему всестороннее осознанное систематическое знание учебно-программного материала и умение им самостоятельно пользоваться, проявляющему творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала, умеющему свободно выполнять практические задания, освоившему основную литературу и знакомому с

дополнительной литературой, рекомендованной программой, усвоившему взаимосвязь основных понятий дисциплины, в их значении для приобретаемой профессии;

– оценка 26–34 баллов выставляется студенту, обнаружившему полное знание учебно-программного материала, успешно выполнившему предусмотренные программой задачи, усвоившему основную рекомендованную литературу, показавшему систематический характер знаний по дисциплине и способному к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учёбы и профессиональной деятельности; знания и умения студента в основном соответствуют требованиям, установленным выше, но при этом студент допускает отдельные неточности, которые он исправляет самостоятельно при указании преподавателя на данные неточности;

– оценка 15–25 баллов выставляется студенту, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объёме, необходимом для дальнейшего обучения и предстоящей работы по профессии, справляющемуся с выполнением заданий, предусмотренных программой, обладающему необходимыми знаниями, но допускающему неточности при ответе или выполнении заданий; студент показывает осознанное усвоение большей части изученного содержания и исправляет допущенные ошибки после пояснений, данных преподавателем;

– оценка 1–14 баллов выставляется студенту, обнаружившему существенные пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий; при этом студент обнаруживает незнание большей части изученного в семестре (экзаменуемого) материала, не справляется с решением практических задач и не может ответить на дополнительные вопросы преподавателя.