

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 «**Экономика и организация консалтинговых услуг**»

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

заочная форма обучения

Заведующий кафедрой

 Е. В. Зудина
«11» 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 проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения (ПК-25).

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП

Код компетенции	Этап базовой подготовки	Этап расширения и углубления подготовки	Этап профессионально-практической подготовки
ПК-25	Теория и практика кадровой политики государства и организации	Маркетинг консультационных услуг, Экономика и организация консалтинговых услуг	Организационно-управленческая и экономическая практика

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	Теоретические и практические основы оказания консалтинговых услуг	ПК-25	знать: – теоретические основы управленческого консультирования; уметь: – использовать полученные знания для осуществления консультационной; владеть: – навыками осуществления процессного, экспертного и обучающего консультирования;
2	Основы заключения различных форм договора на оказание консалтинговых услуг	ПК-25	знать: – задачи и методы управленческого консультирования; возможности и ограничения консультирования как вида профессиональной

			деятельности; уметь: – формировать условия консультационных кейсов; устанавливать необходимые консультант-клиентские отношения; владеть: – навыками осуществления процессного, экспертного и обучающего консультирования;
3	Методические основы классификации консалтинговых услуг	ПК-25	знать: – процедуру поиска и выбора консультационной организации; уметь: – использовать на практике рекомендации консультантов; владеть: – навыками осуществления процессного, экспертного и обучающего консультирования;

Критерии оценивания компетенций

Код компетенции	Пороговый (базовый) уровень	Повышенный (продвинутый) уровень	Высокий (превосходный) уровень
ПК-25	Не систематическое умение проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать другие, принимать совместные решения.	Определенные пробелы в умениях проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать другие, принимать совместные решения.	Сформированное умение проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать другие, принимать совместные решения.

Оценочные средства и шкала оценивания (схема рейтинговой оценки)

№	Оценочное средство	Баллы	Оцениваемые компетенции	Семестр
1	Опрос	15	ПК-25	1л
2	Контрольная работа	12	ПК-25	1л
3	Реферат	10	ПК-25	1л
4	Конспект статьи	10	ПК-25	1л
5	Статья	13	ПК-25	1л

6	Опрос	15	ПК-25	2з
7	Контрольная работа	12	ПК-25	2з
8	Реферат	10	ПК-25	2з
9	Конспект статьи	10	ПК-25	2з
10	Статья	13	ПК-25	2з
11	Экзамен	40	ПК-25	2з

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 «**Экономика и организация консалтинговых услуг**»
Направление 38.04.03 «Управление персоналом» магистерская программа
«Организация кадрового консалтинга»

1. Опрос

Проверяемые компетенции:

– умение проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать другие, принимать совместные решения(ПК-25);

Темы опроса:

1. Основные понятия и определения. Причины обращения к консультанту.
2. Цели, задачи, подходы к управленческому консультированию.
3. Типы консультационных организаций.
4. Классификация консультантов по специализации.
5. История управленческого консультирования.
6. Развитие науки и практики консалтинговой деятельности. Предпосылки формирования управленческого консалтинга. Тейлоризм как первоначальная концепция консалтинга.
7. Послевоенный период развития консалтинговой деятельности.
8. Развитие управленческого консультирования в России. Проблемы становления и развития управленческого консультирования в России.
9. Анализ современного рынка консалтинговых услуг.
10. Виды классификации консультационных услуг.
11. Специфические консультационные услуги
12. Международная классификация консультационных услуг
13. Отечественная классификация консультационных услуг
14. Сравнительный анализ рекомендательного и процессуального консалтинга. Что является результатом рекомендательного и процессуального консалтинга.
15. Реинжиниринг бизнес-процессов как радикальный метод повышения эффективности функционирования организации.
16. Бэнчмаркинг как механизм сравнительного анализа эффективности работы организации
17. Аутсорсинг как метод сокращения издержек, улучшения качества продукции и услуг, уменьшения риска организации.
18. Коучинг как инструмент повышения деловой и творческой активности сотрудников организации: (индивидуальная работа с первыми лицами организации в форме коучинга или рекомендательного консалтинга, рефлексивные игры и семинары, деловые и ролевые игры, отлаживание системы управления в «ручном режиме» в формате длительной работы с топ-менеджерами, метод живого моделирования коллективной деятельности, разработка и написание рекомендаций, тренинг навыка, тренинг рефлексии (коррекция поведения и имиджевой - составляющей профессионально-важных качеств руководителя – видеотренинг).
19. Сущность Других методов управленческого консалтинга: «Всеобщее управление качеством» «Сравнительное тестирование», «Метод «Шесть сигм»»
20. Обследование внутренней среды организации. Выявление проблем. Определение проблемных зон, препятствующих эффективности управления.
21. Методы анализа внутренней среды. Коллективные методы. Индивидуальные методы. Метод экспертных оценок. Анализ эффективности использования организационных ресурсов. Анализ стоимостной цепи (М. Портер).
22. Маркетинговые исследования как основа информации о конъюнктуре рынка. Необходимость маркетингового обследования.
23. Методы маркетинговых исследований. Анкетирование. Интервьюирование. Тестирование. Матрица БКГ (Бостонская консалтинговая группа) как метод исследования. Матрица Мак-Кинзи.
24. Анализ конкурентоспособности организации. Интегрированный показатель конкурентоспособности. Показатели конкурентоспособности. Модель 5 сил конкуренции.

25. Необходимость анализа человеческих ресурсов (АЧР) организации. Анализ соответствия качества человеческих ресурсов имеющимся организационным условиям. Анализ кадрового потенциала.

26. Управленческий консалтинг в сфере эффективного использования человеческих ресурсов.

27. Управленческий консалтинг в сфере распределения полномочий и трудовых обязанностей.

28. Управленческое консультирование в сфере развития персонала посредством эффективного делегирования полномочий

29. Рекомендации консультантов по управлению. Поиск оптимальных альтернатив.

30. Оценка эффективности рекомендаций консультантов по управлению.

31. Особенности и оценка качества консультационной услуги.

32. Инновационные процессы и управленческое консультирование.

33. Проблемы профессиональной этики бизнес-консультантов.

34. Сравнительный анализ психологического консультирования как формы психологической помощи и управленческого консалтинга.

35. Предмет работы психолога-консультанта (переживание клиента, работа с актуальным психофизиологическим состоянием клиента) и предмет работы бизнес-консультанта (организационная, управленческая проблема организации –заказчика).

36. Последствия возможных изменений в организации, вызванные консалтинговым проектом.

37. Контроль, рефлексия и генерирование организационных изменений. Реактивный, активный и проактивный тип руководства.

38. Различные уровни организационных изменений (изменения в окружающей среде, организационные изменения в основной структуре, в задачах и деятельности организации, в применяемой технологии, в управленческих структурах и процессах, в организационной культуре, в эффективности работы организации, в людях).

39. Различные варианты группировки мировых компаний в области управленческого консалтинга.

40. Элитные компании в сфере управленческого консалтинга.

41. Компании, ассоциированные с большой пятеркой, небольшие и узко специализированные фирмы.

42. Анализ консультирования в сфере малого бизнеса.

43. Основные виды ИТ- консалтинга и этапы консалтингового процесса.

44. Выбор консалтинговой компании для оказания услуг в области ИТ

45. Организация и проведение конкурса на оказание консалтинговых услуг по закупкам программных продуктов и аппаратного обеспечения, информационных систем.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

За участие в опросе студенту начисляются баллы в соответствии с критериями, представленными в таблице (см. Таблица). Максимальное количество баллов - 15 баллов.

Таблица

Критерии оценки	Баллы		
	0	От 1 до 3	От 4 до 5
1. Соответствие высказываний теме	Высказывания не соответствуют теме	Высказывания приблизительно соответствуют теме	Высказывания полностью соответствуют теме
2. Выбор аргументов для раскрытия темы	Выбор аргументов случаен	Выбор аргументов недостаточно убедителен	Убедительный выбор аргументов для раскрытия темы
3. Чёткость организации ответа	Нечёткая организация ответа	Недостаточно чёткая организация ответа	Чёткая организация ответа
4. Стройность и	Нелогичность	Недостаточная	Стройность и логичность

логичность высказывания	высказывания	стройность и логичность высказывания	высказывания
5. Выделение главной мысли	Главная мысль не выделяется	Недостаточно чёткое выделение главной мысли	Чёткое выделение главной мысли
6. Выражение личного отношения к проблеме	Не умеет отделить факты от субъективных мнений	Преобладание субъективных доводов над логической аргументацией	Умеет отделить факты от субъективных мнений
7. Оригинальность высказываний	При ответе придерживается уже высказанных мнений	Апеллирует в основном к собственному опыту	Апеллирует к собственному опыту и приводит размышления из научной литературы, др. информационных источников
8. Владение профессиональной терминологией	Не владеет профессиональной терминологией	Владеет профессиональной терминологией, но допускает некоторые неточности	Свободно владеет профессиональной терминологией
9. Готовность обсуждать все вопросы в ходе дискуссии	Не проявляет активности в ходе дискуссии	Во время дискуссии проявляет готовность обсуждать большинство предлагаемых в ходе дискуссии вопросов	Во время дискуссии проявляет готовность обсуждать все вопросы в ходе дискуссии
10. Знание основного материала	Существенные пробелы в знаниях основного материала	Знание основного материала	Полное знание изучаемого материала

2. Контрольная работа, 12 баллов

Проверяемые компетенции:

– умение проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать другие, принимать совместные решения (ПК-25);

Цель контрольной работы заключается в оценке уровня сформированности у студентов теоретического компонента проверяемых компетенций.

В рамках изучения курса предусмотрено выполнение одной контрольной работы. Планируемое время работы от 1 часа до 1 часа 20 минут. Максимальное количество баллов за контрольную работу 12 баллов.

При подготовке к написанию контрольной работы следует внимательно прочитать рекомендуемую литературу и иные источники, конспектируя сущность прочитанного, выписывая цитаты, записывая собственные мысли.

Рекомендуется писать контрольную работу: - лаконично и четко, избегая сложных придаточных предложений и фраз; - максимально использовать методологию и терминологию данной области науки, при необходимости раскрывая сложные и редкие термины; - соблюдать единообразие обозначений, символов, пробелов и сокращений, оформления цитат и примечаний в ссылках.

Примерные вопросы и задания на контрольной работе

Вариант 1.

Дайте полные, развернутые ответы на следующие вопросы:

Вопрос 1: Типы консультационных организаций.

Вопрос 2: Цели и подходы к управленческому консультированию

Вопрос 3: Экспертное консультирование

Вариант 2.

Дайте полные, развернутые ответы на следующие вопросы:

Вопрос 1: Классификация консультантов по специализации.

Вопрос 2: Процессное консультирование

Вопрос 3: История управленческого консультирования.

Критерии оценки:

- 9-12 баллов - 5 (отлично) ставится за полные ответы на все вопросы с включением в содержание ответа (лекции) преподавателя, материала учебников и дополнительной литературы.

- 7-8 баллов - 4 (хорошо) ставится за полный ответ на вопросы в объеме рассказа (лекции) преподавателя или ответ с включением в содержание материала учебника, дополнительной литературы, но с незначительными неточностями.

- 5-6 баллов - 3 (удовлетворительно) ставится за ответ, в котором освещены в полном объеме два из трех вопросов или освещены все вопросы более чем наполовину, включая главное в содержании.

- 1-4 балла - 2 (неудовлетворительно) ставится за ответ, в котором освещен в полном объеме один из трех вопросов, или освещены менее половины требуемого материала или не описано главное в содержании вопросов, или нет ответов, или письменная работа не сдана.

3. Реферат, 10 баллов

Проверяемые компетенции:

– умение проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать другие, принимать совместные решения (ПК-25);

Реферат – продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.

Примерная тематика рефератов

1. Характеристики консультантов и типы заказчиков.
2. Различные классификации заказчиков и клиентов консалтинговых фирм.
3. Виды мотивации заказчика на получение консалтинговых услуг.
4. Проблемы профессиональной этики бизнес-консультантов.
5. Регламент отношений «клиент-консультант».
6. Роли консультанта.
7. Типы лидерства. Стили руководства. Чувствительность руководства к инновационным изменениям в структуре и системе управления в зависимости от стиля руководства.
8. Типичные ошибки руководителя на этапе диагностики проблемы, разработки решения и внедрения решения проблемы.
9. Последствия возможных изменений в организации, вызванные консалтинговым проектом.

10. Контроль, рефлексия и генерирование организационных изменений. Реактивный, активный и проактивный тип руководства.

11. Различные классификации типов корпоративной культуры. Последствия возможных изменений для корпоративной культуры организации, вызванные консалтинговым проектом для разных типов корпоративных культур.

12. Элитные компании в сфере управленческого консалтинга.

13. Анализ консультирования в сфере малого бизнеса.

14. Возникновение и современное состояние консалтинга в России и в мире.

15. Особенности и перспективы развития консалтинга в России.

16. Различия российской и западной школ консультирования.

17. Современные российские технологии консультирования.

18. Моделирование консалтингового процесса.

19. Консультирование в различных областях менеджмента.

20. Консультирование в области стратегического планирования и управления.

21. Консультирование в области управления маркетингом.

22. Консультирование в области финансового управления.

23. Консультирование в области организационных структур управления и процессов принятия решений.

24. Консультирование в области бухгалтерского учета.

25. Консультирование в области управления персоналом.

26. Консультирование в области организации производства.

27. Консультирование в области информационных технологий.

28. Консультирование в области корпоративных структур.

29. Консультирование в области экологии.

30. Консультирование по организации малого бизнеса.

31. Консультирование по вопросам управления изменениями и сопротивление изменениям.

32. Стратегическое планирование деятельности консалтинговой фирмы.

33. Методы ценообразования в консалтинговом бизнесе.

34. Эффективные коммуникации в консалтинге.

35. Качество консалтинговых услуг и его измерение.

36. Система мотивации в консалтинговом бизнесе.

37. Роль маркетинга в развитии консалтингового бизнеса.

38. Консалтинг в управлении государственным сектором.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

Критерии	Показатели	Баллы
1. Новизна реферированного текста Макс. – 1 балл	- актуальность проблемы и темы;	1
	- новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы;	1
2. Степень раскрытия сущности проблемы Макс. – 1 балл	- полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы;	1
	- умение аргументировать основные положения и выводы.	1
3. Обоснованность выбора источников Макс. – 1 балл	- круг, полнота использования литературных источников по проблеме;	1
	- привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).	1
4. Соблюдение требований к оформлению Макс. – 2 балла	- правильное оформление ссылок на используемую литературу;	1
	- культура оформления;	0,5
	- владение терминологией и понятийным аппаратом	0,5

	проблемы;	
5. Грамотность Макс. – 1 балл	- отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей;	2
ИТОГО в соответствии с рейтингом		10

4. Конспект статьи, 10 баллов

Проверяемые компетенции:

– умение проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать другие, принимать совместные решения (ПК-25);

Конспект позволяет формировать и оценивать умения студентов по переработке информации или при работе с научной литературой.

Конспекты статьи и рекомендованной литературы по теме оцениваются с учетом труда, вложенного в их подготовку. Конспект не является стенограммой или полным переписыванием: студент должен научиться отбирать основное.

При конспекте письменного источника обязательно указывается автор статьи, место и год издания, а на полях помечаются страницы, где расположен конспектируемый текст. Качество конспекта значительно повышается, когда студент сопровождает его своими комментариями, схемами или таблицами.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

Критерии оценки конспекта лекции: Уровень усвоения	Баллы	Описание
Отлично (1,0)	10	соблюдена логика изложения вопроса темы; материал изложен в полном объеме; выделены ключевые моменты вопроса; даны все необходимые пояснения; приведены примеры, иллюстрирующие ключевые моменты темы.
Хорошо (0,75)	8	достаточно полно изложен материал, выделена проблема, приведены примеры.
Удовлетворительно (0,5)	4	имеются не точности в изложении материалы, недостаточно полно изложены проблема, имеются несущественные ошибки в освещении отдельных положений проблемы.
Неудовлетворительно	0	конспект составлен небрежно и неграмотно, имеются нарушения логики изложения материала темы, не приведены иллюстрационные примеры, не выделены ключевые моменты темы.

5. Статья, 13 баллов

Проверяемые компетенции:

– умение проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать другие, принимать совместные решения (ПК-25);

Примерная тематика научных статей:

1. Управление консалтинговой фирмой.
2. Управление персоналом в консалтинговой фирме.
3. Мировой рынок управленческого консультирования.
4. Управленческое консультирование и госаппарат.
5. Современный консалтинговый продукт.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ:

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.	3
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	2
	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		13

6. Экзамен, 40 баллов**Проверяемые компетенции:**

– умение проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать другие, принимать совместные решения (ПК-25)

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

Перечень вопросов к экзамену

1. Сущность консалтинга.
2. Функциональные потребности современного бизнеса и управленческий консалтинг.
3. Развитие управленческого консультирования в России.
4. Преимущества и недостатки внешних и внутренних консультантов.
5. Принципы проведения экспертного консультирования.
6. Принципы проведения процессного консультирования.
7. Принципы проведения обучающего консультирования.
8. Потребность в услугах консультанта.
9. Выявление проблемы как условие эффективности управленческого консалтинга.
10. Классификация консалтинговых организаций.
11. Классификация консалтинговых услуг.
12. Ценообразование на консалтинговые услуги.
13. Современная инфраструктура регулирования и саморегулирования консалтинговых услуг.
14. Методы воздействия на «систему клиента».
15. Возникновение управленческого консалтинга.
16. Становление управленческого консалтинга.
17. Признаки зрелости рынка консалтинга.
18. Тенденции и перспективы развития рынка консалтинговых услуг.
19. Особенности российского консалтинга.

20. Предпроектная стадия консалтингового процесса.
21. Проектная стадия консалтингового процесса.
22. Послепроектная стадия консалтингового процесса.
23. Методы сбора информации: интервью, анкетирование, работа в дискуссионных группах.
24. Методы воздействия на «систему клиента».
25. Необходимость анализа человеческих ресурсов (АЧР) организации.
26. Создание мотивации сотрудников к изменениям.
27. Управление изменениями в организации (стадии процесса перемен).
28. Преодоление сопротивления менеджмента.
29. Психологические проблемы взаимоотношения «консультант – клиент».
30. Сущность, цели, задачи проведения реинжиниринга бизнес-процессов.
31. Факторы успеха, этапы, принципы проведения реинжиниринга бизнес-процессов.
32. Типовые роли сотрудников в организации, внедряющей реинжиниринг бизнес-процессов.
33. Моделирование бизнес-процессов.
34. Понятие бенчмаркинга, цели, задачи его применения, преимущества от использования.
35. Характеристика видов бенчмаркинга.
36. Особенности применения бенчмаркинга (факторы, этапы, принципы).
37. Понятие аутсорсинга, цели, задачи, преимущества от использования.
38. Характеристика видов аутсорсинга.
39. Особенности использования аутсорсинга на предприятиях (факторы, этапы, принципы).
40. Понятие коучинга цели, задачи его применения.
41. Характеристика видов коучинга, этапы и принципы проведения.
42. Внедрение систем управления знаниями.
43. Специфика ИТ-консультирования.
44. Маркетинговая стратегия консалтинговой фирмы
45. Маркетинговые методы и мероприятия в управленческом консалтинге.
46. Оценка качества консультационной услуги.
47. Структура консультирующих организаций.
48. Развитие практики управленческого консультирования.
48. Основы эффективного консультирования.
49. Инновационные процессы и управленческое консультирование.
50. Особенности антикризисного консалтинга.
51. Специфика работы консультантов.
52. Качество консалтинговых услуг.
53. Общий управленческий консалтинг
54. Методы анализа внутренней среды.
55. Управленческий консалтинг в сфере эффективного использования человеческих ресурсов.
56. Сравнительный анализ психологического консультирования как формы психологической помощи и управленческого консалтинга.
57. Различные уровни организационных изменений.
58. Различные варианты группировки мировых компаний в области управленческого консалтинга.
59. Основные виды ИТ- консалтинга и этапы консалтингового процесса.
60. Анализ консультирования в сфере малого бизнеса.

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.