ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Иркутский государственный университет путей сообщения»
(ФГБОУ ВО ИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНА
приказом и.о. ректора
от «17» июня 2022 г. № 77

Б1.В.ДВ.13.01 Основы управленческого консультирования

рабочая программа дисциплины

Специальность/направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом
Специализация/профиль – Управление персоналом организации
Квалификация выпускника – Бакалавр
Форма и срок обучения – очная форма 4 года
Кафедра-разработчик программы – Финансовый и стратегический менеджмент

Общая трудоемкость в з.е. – 3
Часов по учебному плану (УП) – 108
В том числе в форме практической подготовки (ПП) – 4
(очная)

Формы промежуточной аттестации
очная форма обучения:
зачет 8 семестр

Очная форма обучения **Распределение часов дисциплины по семестрам**

Семестр	8	**Итого**
Вид занятий	Часов по УП	**Часов по УП**
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий/ в т.ч. в форме ПП*	36/4	**36/4**
– лекции	12	**12**
– практические (семинарские)	24/4	**24/4**
– лабораторные		
Самостоятельная работа	72	**72**
Итого	108/4	**108/4**

* В форме ПП – в форме практической подготовки.

ИРКУТСК

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИрГУПС и соответствует оригиналу
Подписант ФГБОУ ВО ИрГУПС Трофимов Ю.А.
00920FD815CE68F8C4CA795540563D259C с 07.02.2024 05:46 по 02.05.2025 05:46 GMT+03:00
Подпись соответствует файлу документа

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденным Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12.08.2020 № 955.

Программу составил(и):
к.с.н., доцент, доцент, А.А.Зайковская

Рабочая программа рассмотрена и одобрена для использования в учебном процессе на заседании кафедры «Финансовый и стратегический менеджмент», протокол от «17» июня 2022 г. № 10

Зав. кафедрой, к. э. н., доцент С.А. Халетская

1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цели дисциплины	
1	формирование системы базовых понятий в области управленческого (в том числе кадрового) консалтинга
2	расширение способности систематизировать и анализировать, конкретизировать и обобщать методы развития персонала
1.2 Задачи дисциплины	
1	изучить задачи, этапы, модели, типы консультирования и типы концепций консультирования
2	освоить навыки анализа формальных и неформальных составляющих организаций
3	освоить методы оценки трудовых коллективов и проблем управления ими
1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках дисциплины	
Научно-образовательное воспитание обучающихся	
Цель научно-образовательного воспитания – создание условий для реализации научно-образовательного потенциала обучающихся в форме наставничества, тьюторства, научного творчества. Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач: – формирование системного и критического мышления, мотивации к обучению, развитие интереса к творческой научной деятельности; – создание в студенческой среде атмосферы взаимной требовательности к овладению знаниями, умениями и навыками; – популяризация научных знаний среди обучающихся; – содействие повышению привлекательности науки, поддержка научно-технического творчества; – создание условий для получения обучающимися достоверной информации о передовых достижениях и открытиях мировой и отечественной науки, повышения заинтересованности в научных познаниях об устройстве мира и общества; – совершенствование организации и планирования самостоятельной работы обучающихся как образовательной технологии формирования будущего специалиста путем индивидуальной познавательной и исследовательской деятельности	
Профессионально-трудовое воспитание обучающихся	
Цель профессионально-трудового воспитания – формирование у обучающихся осознанной профессиональной ориентации, понимания общественного смысла труда и значимости его для себя лично, ответственного, сознательного и творческого отношения к будущей деятельности, профессиональной этики, способности предвидеть изменения, которые могут возникнуть в профессиональной деятельности, и умению работать в изменённых, вновь созданных условиях труда. Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач: – формирование сознательного отношения к выбранной профессии; – воспитание чести, гордости, любви к профессии, сознательного отношения к профессиональному долгу, понимаемому как личная ответственность и обязанность; – формирование психологии профессионала; – формирование профессиональной культуры, этики профессионального общения; – формирование социальной компетентности и другие задачи, связанные с имиджем профессии и авторитетом транспортной отрасли	

2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
Блок/часть ОПОП	Блок 1. Дисциплины / Часть, формируемая участниками образовательных отношений
2.1 Дисциплины и практики, на которых основывается изучение данной дисциплины	
1	Б1.В.ДВ.03.01 Основы кадровой политики и кадрового планирования
2	Б1.В.ДВ.14.01 Маркетинг персонала
3	Б1.В.ДВ.17.01 Документационное обеспечение управления персоналом
4	Б1.В.ДВ.19.01 Организация службы управления персоналом
2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	
1	Б2.О.04(Пд) Производственная - преддипломная практика
2	Б3.01(Д) Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
3	Б3.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы

3 ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ТРЕБОВАНИЯМИ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-2 Способен осуществлять	ПК-2.2 Подготавливает документы по кадровой	Знать: особенности управленческого консультирования, задачи консультирования; этапы консультационного

администрирование и документационное сопровождение мероприятий, направленных на определение перспективной и текущей потребности в кадрах, разрабатывать локальные нормативные акты, направленные на привлечение трудовых ресурсов в организацию, с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала	политике и кадровому планированию организации, в том числе прогноз возможных кадровых рисков в обеспечении персоналом	процесса, модели консультирования; типы консультирования, типы концепций консультирования; виды и назначение документов по кадровой политике и кадровому планированию
		Уметь: анализировать и оптимизировать систему управления организацией, в том числе подсистему по управлению персоналом; оказывать консультации при решении управленческих задач планированию; применять инструменты формирования и воспитания трудового коллектива; составлять документы по кадровой политике и кадровому планированию
		Владеть: приемами кадрового консалтинга; подходами к прогнозу возможных кадровых рисков в обеспечении организации персоналом; навыками разработки документов по кадровой политике и кадровому планированию

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код	Наименование разделов, тем и видов работ	Очная форма					*Код индикатора достижения компетенции
		Семестр	Часы				
			Лек	Пр	Лаб	СР	
1.0	**Раздел 1. Основы управленческого консультирования.**						
1.1	Тема 1. Управленческое консультирование: объекты, субъекты, организация	8	4	8/4	0	24	ПК-2.2
1.2	Тема 2. Консультационный процесс	8	4	8	0	24	ПК-2.2
2.0	**Раздел 2. Результаты управленческого консультирования.**						
2.1	Тема 3. Эффективность управленческого консультирования.	8	4	8	0	24	ПК-2.2
	Форма промежуточной аттестации – зачет	8					
	Итого часов (без учёта часов на промежуточную аттестацию)		12	24/4		72	

5 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине оформлен в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещен в электронной информационно-образовательной среде Университета, доступной обучающемуся через его личный кабинет

6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Учебная литература

6.1.1 Основная литература

	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн
6.1.1.1	Блинов, А. О. Управленческое консультирование : учебник / А. О. Блинов, В. А. Дресвянников. — 4-е изд., стер. — Москва : Дашков и К°, 2023. — 211 с. — URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=710002 (дата обращения: 18.04.2024). — Текст : электронный.	Онлайн
6.1.1.2	Дорофиенко, В. В. Управленческое консультирование : учебное пособие для студентов направления подготовки 38.04.02 «менеджмент» / В. В. Дорофиенко, Л. М. Дедяева. — Донецк : ДОНАУИГС, 2019. — 256 с. — URL:	Онлайн

	https://e.lanbook.com/book/225788 (дата обращения: 15.04.2024). — Текст : электронный.	
6.1.2 Дополнительная литература		
	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн
6.1.2.1	Черных, А. В. Основы управленческого консультирования : учебное пособие / А. В. Черных, О. А. Прудникова, М. В. Короткова. — Ульяновск : Ульяновский государственный педагогический университет (УлГПУ), 2013. — 372 с. — URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=278056 (дата обращения: 18.04.2024). — Текст : электронный.	Онлайн
6.1.2.2	Шаталова, Н. И. Основы управленческого консультирования : учебник / Н. И. Шаталова, Н. А. Александрова, О. Ю. Брюхова, М. С. Лебедев [и др.]. — Екатеринбург : [б.и.], 2017. — 431 с. — URL: https://e.lanbook.com/book/121366 (дата обращения: 15.04.2024). — Текст : электронный.	Онлайн
6.1.3 Учебно-методические разработки (в т. ч. для самостоятельной работы обучающихся)		
	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн
6.1.3.1	Зайковская, А.А. Методические указания по изучению дисциплины Б1.В.ДВ.13.01 Основы управленческого консультирования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль Управление персоналом организации / А.А. Зайковская ; ИрГУПС. – Иркутск : ИрГУПС, 2023. – 10 с. - Текст: электронный. - URL: https://www.irgups.ru/eis/for_site/umkd_files/mu_8856_1504_2022_1_signed.pdf	Онлайн
6.2 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»		
6.2.1	Электронно-библиотечная система «Издательство Лань», https://e.lanbook.com/	
6.2.2	Электронно-библиотечная система «Образовательная платформа ЮРАЙТ», https://urait.ru/	
6.2.3	Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн», https://biblioclub.ru/	
6.3 Программное обеспечение и информационные справочные системы		
6.3.1 Базовое программное обеспечение		
6.3.1.1	Microsoft Windows Professional 10, государственный контракт от 20.07.2021 № 0334100010021000013-01	
6.3.1.2	Microsoft Office Russian 2010, государственный контракт от 20.07.2021 № 0334100010021000013-01	
6.3.1.3	FoxitReader, свободно распространяемое программное обеспечение http://free-software.com.ua/pdf-viewer/foxit-reader/	
6.3.1.4	Adobe Acrobat Reader DC свободно распространяемое программное обеспечение https://get.adobe.com/ru/reader/enterprise/	
6.3.1.5	Яндекс. Браузер. Прикладное программное обеспечение общего назначения, Офисные приложения, лицензия – свободно распространяемое программное обеспечение по лицензии BSD License	
6.3.2 Специализированное программное обеспечение		
6.3.2.1	Не предусмотрено	
6.3.3 Информационные справочные системы		
6.3.3.1	Не предусмотрены	
6.4 Правовые и нормативные документы		
6.4.1	Не предусмотрены	

7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1	Корпуса А, Б, В, Г, Д, Е ИрГУПС находятся по адресу г. Иркутск, ул. Чернышевского, д. 15; корпус Л ИрГУПС находится – по адресу г. Иркутск, ул. Лермонтова, д.80
2	Учебная аудитория Л-210 для проведения лекционных и практических занятий, лабораторных работ, групповых и индивидуальных консультаций, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), текущего контроля и промежуточной аттестации. Основное оборудование: специализированная мебель, мультимедиапроектор, экран, компьютер. Для проведения занятий имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты).
3	Учебная аудитория Л-215 для проведения лекционных и практических занятий, лабораторных работ, групповых и индивидуальных консультаций, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), текущего контроля и промежуточной аттестации. Основное оборудование: специализированная мебель

4	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: – читальные залы; – учебные залы вычислительной техники А-401, А-509, А-513, А-516, Д-501, Д-503, Д-505, Д-507; – помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования – А-521

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	Лекция (от латинского «lection» – чтение) – вид аудиторных учебных занятий. Лекция: закладывает основы научных знаний в систематизированной, последовательной, обобщенной форме; раскрывает состояние и перспективы развития соответствующей области науки и техники; концентрирует внимание обучающихся на наиболее сложных, узловых вопросах; стимулирует познавательную активность обучающихся. Во время лекционных занятий обучающийся должен уметь сконцентрировать внимание на изучаемых проблемах и включить в работу все виды памяти: словесную, образную и моторно-двигательную. Для этого весь материал, излагаемый преподавателем, обучающемуся необходимо конспектировать. На полях конспекта следует помечать вопросы, выделенные обучающимся для консультации с преподавателем. Выводы, полученные в виде формул, рекомендуется в конспекте подчеркивать или обводить рамкой, чтобы лучше запоминались. Полезно составить краткий справочник, содержащий определения важнейших понятий лекции. К каждому занятию следует разобрать материал предыдущей лекции. Изучая материал по учебнику или конспекту лекций, следует переходить к следующему вопросу только в том случае, когда хорошо усвоен предыдущий вопрос. Ряд вопросов дисциплины может быть вынесен на самостоятельное изучение. Такое задание требует оперативного выполнения. В конспекте лекций необходимо оставить место для освещения упомянутых вопросов. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удается разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии
Практическое занятие	Практическое занятие – вид аудиторных учебных занятий, целенаправленная форма организации учебного процесса, при реализации которой обучающиеся по заданию и под руководством преподавателя выполняют практические задания. Практические задания направлены на углубление научно-теоретических знаний и овладение определенными методами работы, в процессе которых вырабатываются умения и навыки выполнения тех или иных учебных действий в данной сфере науки. Практические занятия развивают научное мышление и речь, позволяют проверить знания обучающихся, выступают как средства оперативной обратной связи; цель практических занятий – углублять, расширять, детализировать знания, полученные на лекции, в обобщенной форме и содействовать выработке навыков профессиональной деятельности. На практических занятиях подробно рассматриваются основные вопросы дисциплины, разбираются основные типы задач. К каждому практическому занятию следует заранее самостоятельно выполнить домашнее задание и выучить лекционный материал к следующей теме. Систематическое выполнение домашних заданий обязательно и является важным фактором, способствующим успешному усвоению дисциплины
Самостоятельная работа	Обучение по дисциплине «Основы управленческого консультирования» предусматривает активную самостоятельную работу обучающегося. В разделе 4 рабочей программы, который называется «Структура и содержание дисциплины», все часы самостоятельной работы расписаны по темам и вопросам, а также указана необходимая учебная литература: обучающийся изучает учебный материал, разбирает примеры и решает разноуровневые задачи в рамках выполнения как общих домашних заданий, так и индивидуальных домашних заданий (ИДЗ) и других видов работ, предусмотренных рабочей программой дисциплины. При выполнении домашних заданий обучающемуся следует обратиться к задачам, решенным на предыдущих практических занятиях, решенным домашним работам, а также к примерам, приводимым лектором. Если этого будет недостаточно для выполнения всей работы можно дополнительно воспользоваться учебными пособиями, приведенными в разделе 6.1 «Учебная литература». Если, несмотря на изученный материал, задание выполнить не удается, то в обязательном порядке необходимо посетить консультацию преподавателя, ведущего практические занятия, и/или консультацию лектора.

	Домашние задания, индивидуальные домашние задания и другие работы, предусмотренные рабочей программой дисциплины должны быть выполнены обучающимся в установленные преподавателем сроки в соответствии с требованиями к оформлению текстовой и графической документации, сформулированным в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль»
Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины (модуля), размещен в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет	

Приложение № 1 к рабочей программе

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

1. Общие положения

Фонд оценочных средств (ФОС) является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися образовательной программы.

Фонд оценочных средств предназначен для использования обучающимися, преподавателями, администрацией ИрГУПС, а также сторонними образовательными организациями для оценивания качества освоения образовательной программы и уровня сформированности компетенций у обучающихся.

Задачами ФОС являются:

– оценка достижений обучающихся в процессе изучения дисциплины;

– обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс;

– самоподготовка и самоконтроль обучающихся в процессе обучения.

Фонд оценочных средств сформирован на основе ключевых принципов оценивания: валидность, надежность, объективность, эффективность.

Для оценки уровня сформированности компетенций используется трехуровневая система:

– минимальный уровень освоения, обязательный для всех обучающихся по завершению освоения образовательной программы; дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач;

– базовый уровень освоения, превышение минимальных характеристик сформированности компетенций; позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам;

– высокий уровень освоения, максимально возможная выраженность характеристик компетенций; предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении.

2. Перечень компетенций, в формировании которых участвует дисциплина.
Программа контрольно-оценочных мероприятий.
Показатели оценивания компетенций, критерии оценки

Дисциплина «Основы управленческого консультирования» участвует в формировании компетенций:

ПК-2. Способен осуществлять администрирование и документационное сопровождение мероприятий, направленных на определение перспективной и текущей потребности в кадрах, разрабатывать локальные нормативные акты, направленные на привлечение трудовых ресурсов в организацию, с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала

Программа контрольно-оценочных мероприятий очная форма обучения

№	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
8 семестр				
1.0	**Раздел 1. Основы управленческого консультирования**			
1.1	Текущий контроль	Тема 1. Управленческое консультирование: объекты, субъекты, организация	ПК-2.2	Задания репродуктивного уровня к текстам (устно/письменно) Собеседование (устно) В рамках ПП**: Разноуровневые задачи (задания/письменно)
1.2	Текущий контроль	Тема 2. Консультационный процесс	ПК-2.2	Задания репродуктивного уровня к текстам (устно/письменно) Собеседование (устно)
2.0	**Раздел 2. Результаты управленческого консультирования**			
2.1	Текущий контроль	Тема 3. Эффективность управленческого консультирования.	ПК-2.2	Задания репродуктивного уровня к текстам (устно/письменно) Собеседование (устно)
	Промежуточная аттестация	Раздел 1. Основы управленческого консультирования. Раздел 2. Результаты управленческого консультирования.		Зачет (собеседование) Зачет - тестирование (компьютерные технологии)

*Форма проведения контрольно-оценочного мероприятия: устно, письменно, компьютерные технологии.

**ПП – практическая подготовка

Описание показателей и критериев оценивания компетенций.
Описание шкал оценивания

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации.

Для оценивания результатов обучения используется четырехбалльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Перечень оценочных средств, используемых для оценивания компетенций, а также краткая характеристика этих средств приведены в таблице.

Текущий контроль

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Собеседование	Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся	Вопросы для собеседования по темам/разделам дисциплины
2	Разноуровневые задачи (задания)	Различают задачи: – репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины; может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся; – реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся; – творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Комплект разноуровневых задач и заданий или комплекты задач и заданий определенного уровня
3	Задания репродуктивного уровня к текстам	Средство, позволяющее оценивать и диагностировать знания и умения правильно использовать языковой (грамматические структуры, лексические единицы) и речевой (обусловленные контекстом образцы высказываний различного уровня сложности) текстовый материал, а также стратегии и навыки различных видов чтения (поискового, изучающего, просмотрового) для решения смоделированных задач в рамках определенной темы (раздела) дисциплины. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Учебные адаптированные и оригинальные неадаптированные тексты с заданиями

Промежуточная аттестация

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Перечень теоретических вопросов и практических заданий к зачету
2	Тест – промежуточная аттестация в форме зачета	Система автоматизированного контроля освоения компетенций (части компетенций) обучающимся по	Фонд тестовых заданий

		дисциплине (модулю) с использованием информационно-коммуникационных технологий. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета. Шкала оценивания уровня освоения компетенций

Шкала оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенции
«зачтено»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий
	Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Базовый
	Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
«не зачтено»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенция не сформирована

Тест – промежуточная аттестация в форме зачета

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«зачтено»	Обучающийся верно ответил на 70 % и более тестовых заданий при прохождении тестирования
«не зачтено»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Собеседование

Шкалы оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Глубокое и прочное усвоение программного материала. Полные, последовательные, грамотные и логически излагаемые ответы при видоизменении задания. Обучающийся свободно справляется с поставленными задачами, может обосновать принятые решения, демонстрирует владение разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ

«хорошо»		Знание программного материала, грамотное изложение, без существенных неточностей в ответе на вопрос, правильное применение теоретических знаний, владение необходимыми навыками при выполнении практических задач
«удовлетворительно»		Обучающийся демонстрирует усвоение основного материала, при ответе допускаются неточности, при ответе недостаточно правильные формулировки, нарушение последовательности в изложении программного материала, затруднения в выполнении практических заданий Слабое знание программного материала, при ответе возникают ошибки, затруднения при выполнении практических работ
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Не было попытки выполнить задание

Разноуровневые задачи (задания)

Шкалы оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Демонстрирует очень высокий/высокий уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены
«хорошо»		Демонстрирует достаточно высокий/выше среднего уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены
«удовлетворительно»		Демонстрирует средний уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены. Демонстрирует низкий/ниже среднего уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Демонстрирует очень низкий уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Не ответа.

Задания репродуктивного уровня к текстам

Шкалы оценивания		Критерий оценки
«отлично»	«зачтено»	При проверке умений поискового чтения обучающийся понял основное содержание оригинального текста, может выделить основную мысль, определить отдельные факты, умеет догадываться о значении незнакомых слов из контекста, либо по словообразовательным элементам, либо по сходству с родным языком. При проверке умений изучающего чтения обучающийся полностью понял текст. При просмотровом чтении обучающийся может достаточно быстро просмотреть текст и выбрать правильно запрашиваемую информацию. Задания к тексту выполнены полностью, все ответы верны
«хорошо»		При проверке умений поискового чтения обучающийся понял основное содержание оригинального текста, может выделить основную мысль, определить отдельные факты, однако выявлено недостаточное развитие языковой догадки, что затрудняет понимание обучающимся некоторых незнакомых слов и вынуждает его часто обращаться к словарю. При проверке умений изучающего чтения обучающийся полностью понял текст, но многократно обращался к словарю. При просмотровом чтении обучающийся находит примерно 2/3 заданной информации при быстром просмотре текста. Задания к тексту выполнены с небольшими неточностями
«удовлетворительно»		При проверке умений поискового чтения обучающийся не совсем точно понял основное содержание прочитанного, умеет выделить в тексте только небольшое количество фактов, совсем не развита языковая догадка. Темп чтения текста низкий. При проверке умений изучающего чтения обучающийся понял текст не полностью, не владеет приемами его

		смысловой переработки. При просмотровом чтении обучающийся находит примерно 1/3 заданной информации. Задания к тексту выполнены с существенными неточностями
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	При проверке умений поискового чтения обучающийся практически не понял содержание текста или понял неправильно, не ориентируется в тексте при поиске определенных фактов, не умеет семантизировать тематическую лексику. При проверке изучающего чтения выявлено, что текст обучающимся не понят. Незнакомые слова может найти в словаре с трудом. При просмотровом чтении обучающийся практически не ориентируется в тексте. Задания к тексту не выполнены

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

3.1 Типовые контрольные задания для проведения собеседования

Контрольные варианты заданий выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типовых вариантов заданий для проведения собеседований.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Тема 1. Управленческое консультирование: объекты, субъекты, организация»

1. Теория организации как основа управленческого консультирования
2. Виды консалтинга
3. Особенности консалтинговых услуг
4. Особенности управленческого консультирования
5. Субъекты и объекты процесса консультирования
6. Типы консультирования
7. Типы концепции консультирования
8. Модели управленческого консультирования.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Тема 2. Консультационный процесс»

1. Этапы процесса консультирования.
2. Кадровый консалтинг
3. Задачи консультирования.
4. Субъективные методы диагностики.
5. Объективные методы диагностики
6. Разработка рекомендаций и их внедрение.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Тема 3. Эффективность управленческого консультирования.»

1. Выгоды субъектов консалтинга.
2. Базовые организационные противоречия.
3. Проблемы современного управления в организациях.
4. Синергетический эффект.
5. Влияние закона развития организаций на консалтинг.
6. Ключевые технологии кадрового консалтинга.

3.2 Типовые контрольные задания для решения разноуровневых задач (заданий)

Контрольные варианты заданий выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типовых вариантов заданий для решения разноуровневых задач.

Образец заданий для решения разноуровневых задач

«Тема 1. Управленческое консультирование: объекты, субъекты, организация»

Задание: Составьте конспект статьи управленческой тематики по следующему плану:

1. Внимательно изучить содержание статьи. Выявить объекты, субъекты исследования.
2. Представить план статьи с краткими тезисами.
3. Высказать собственную оценку (отразить актуальность, новизну, практическую значимость статьи и т.д.).
4. Составить структурно-логическую схему статьи.
5. Дать библиографическое описание статьи.

3.3 Типовые контрольные задания репродуктивного уровня к текстам

Контрольные варианты заданий выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типовых вариантов заданий репродуктивного уровня к текстам.

Образец задания репродуктивного уровня к тексту

«Тема 1. Управленческое консультирование: объекты, субъекты, организация»

1. Сформулируйте цель по требованиям SMART.
2. Для чего создаются организации.
3. Сформулируйте основные задачи профессионального развития персонала на каждом этапе жизненного цикла организации. Ответ обоснуйте.

Образец задания репродуктивного уровня к тексту

«Тема 2. Консультационный процесс»

1. Представить свою будущую выпускную квалификационную работу в виде консалтиногового проекта. Описать стадии, этапы и процедуры.
2. Составить и представить доклад. В докладе должны прозвучать стадии и этапы процесса консалтинга в приложении к процессу написания диплома.

Стадии и этапы процесса консультирования	Процедуры
Предконтрактная стадия - Подготовка	Первый контракт Клиент завязывает контакт с консультантом Консультант завязывает контакт с клиентом 2. Предварительный диагноз проблемы 3. Планирование задания 4. Предложение клиенту 5. Контракт на консультирование
Контрактная стадия - Диагноз	6. Выявление необходимых фактов 7. Анализ фактов 8. Установление обратной связи с клиентом 9. Отчет по диагностике
Планирование действий	10. Выработка решений 11 Оценка альтернатив 12 Предложение по осуществлению изменений 13 Планирование действий по реализации решений
Внедрение	14 Оказание помощи в реализации решений (планирование и контроль) 15 Корректировка предложений 16 Обучение персонала
Послеконтрактная стадия Завершение	17 Оценка результатов 18 Конечный отчет 19 Расчет по обязательствам 20. Планы будущего сотрудничества 21 Уход консультанта

Образец задания репродуктивного уровня к тексту
«Тема 3. Эффективность управленческого консультирования.»

Задание

1. Существует ли в данной ситуации потребность в изменении системы управления предприятием и системы управления персоналом в частности? Если да, то почему?

2. Чем объясняются позиции директора Токарева А.Н., руководителя службы маркетинга Бубнова А.Н., руководителя службы управления персоналом Тихоновой Н.И.?

3. Что могут сделать в этой ситуации Кузнецова Т.А. и группа экспертов?

4. Определите переменные, влияющие на восприимчивость предприятия к изменениям.

5. Предложите систему мер успешного проведения изменений в организации

Исходные данные.

Кузнецова Т.А. является специалистом по управлению персоналом и работает в консультационной фирме, которая известна использованием новых методов управления человеческими ресурсами. Ее и еще несколько сотрудников из консультационной фирмы пригласили в качестве экспертов на предприятие «Станки», которое занимается производством агрегатных станков.

На предприятии работает около 4000 работников. Предприятие стало испытывать в последнее время серьезные трудности с производством и реализацией станков, что объясняется падением спроса на продукцию. К тому же переход к рыночным отношениям привел к нестабильности в экономике страны, к разрыву долговременных связей с партнерами, что также не могло не сказаться на деятельности «Станков». Открытие экономики внешнему миру привело к появлению зарубежных конкурентов на данном рынке, хотя до этого «Станки» занимали ведущее место среди производителей в своей области.

Структура управления предприятием была довольно сложной и централизованной. Все работы, связанные с управлением, были строго регламентированы, каждый выполнял свои четко определенные функции.

Директор предприятия Токарев А.Н. - человек старой закалки, полагающий, что инициативу надо проявлять, но до определенного предела и определенного уровня управления. Он старался быть в курсе всех дел и принимать участие во всех направлениях деятельности предприятия. Но времени для этого постоянно не хватало, а хватало только на текущие дела. Это не позволяло директору активно работать на перспективу, определять стратегию развития предприятия. Делегировать ряд полномочий он был не готов.

Все вышеперечисленные проблемы привели к постепенному снижению объемов производства на 30%, что поставило предприятие в предкризисное состояние.

Снижение объемов производства вызвало недоиспользование трудового потенциала работников. В связи с этим возникла потребность в сокращении персонала предприятия.

Изучая обстановку в течение трех недель, эксперт Кузнецова Т.А. и ее команда пытались определить систему управления персоналом.

Результатом ее исследования явились следующие выводы:

слабо использовались современные экономические, организационные и социально-психологические методы управления персоналом; на предприятии работало много трудовых династий и работников, лично преданных директору предприятия. Увольнение предполагалось проводить, не затрагивая эти категории работников, хотя некоторые из них были предпенсионного и пенсионного возраста. Директор хотел сохранить свою прежнюю команду. «В конечном итоге неважно, что у нас стали низкими результаты работы - это временные трудности, главное - мои люди преданы мне», - такова точка зрения Токарева А.Н. На предприятии не имели представления о планировании карьеры, деловой оценке персонала, подготовке резерва руководителей; профессиональное обучение не планировалось, а организовывалось по мере необходимости руководителями служб и подразделений; рабочие предприятия получали сдельную заработную плату, а сотрудники администрации — должностные оклады. Причем индексация заработной платы проводилась по решению директора тогда, когда он считал необходимым.

Во время неоднократных бесед с руководителями предприятия «Станки» Кузнецова Т.А. пыталась доказать необходимость изменений в первую очередь в области маркетинга и

управления персоналом, однако поддержки со стороны директора не получила, хотя молодой перспективный руководитель службы маркетинга Бубнов А.Н. пытался выдвинуть свою программу выхода из этой ситуации.

Руководитель службы управления персоналом Тихонова Н.И., специалист из команды директора, проработавшая с ним около 20 лет, не поддержала Кузнецову Т.А. и предложила оставить все как есть, сохранял команду и объясняя причину нестабильной ситуации трудностями перехода к рынку.

Поговорив с некоторыми ведущими специалистами на предприятии, Кузнецова Т.А. получила похожий совет «не ввязываться в безнадежное дело».

3.4 Типовые контрольные задания для проведения тестирования

Фонд тестовых заданий по дисциплине содержит тестовые задания, распределенные по разделам и темам, с указанием их количества и типа.

Структура фонда тестовых заданий по дисциплине

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД	Характеристика ТЗ	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
ПК-2.2	Тема 1. Управленческое консультирование: объекты, субъекты, организация	Знание	4 - ОТЗ 4 - ЗТЗ
		Умение	4 - ОТЗ 4 - ЗТЗ
		Навык	4 - ОТЗ 4 - ЗТЗ
ПК-2.2	Тема 2. Консультационный процесс	Знание	4 - ОТЗ 4 - ЗТЗ
		Умение	4 - ОТЗ 4 - ЗТЗ
		Навык	4 - ОТЗ 4 - ЗТЗ
ПК-2.2	Тема 3. Эффективность управленческого консультирования.	Знание	4 - ОТЗ 4 - ЗТЗ
		Умение	4 - ОТЗ 4 - ЗТЗ
		Навык	5 - ОТЗ 5 - ЗТЗ
		Итого	41 - ОТЗ 41 - ЗТЗ 81

Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.

Ниже приведен образец типового варианта итогового теста, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

1. Истоки управленческого консультирования в СССР берут начало:
а) в 20 - 30-х гг.;
б) в 50 – 60-х гг.;
в) в 70 – 80-х гг..

2. Какое определение термина «управленческое консультирование» наиболее правильное:

а) услуга, оказываемая консультанту клиентом с целью помочь предприятию в диагностике, анализе, практическом решении проблем;

б) услуга, при которой консультант в процессе обсуждения проблем клиента

предлагает правильное их решение;

в) услуга, в процессе которой консультант за счет некоторых провокаций в процессе обсуждения проблем, выводит руководителя компании на верное решение.

3. Какие из следующих пар понятий являются синонимами:

а) консалтинг и консультирование;

б) консалтинг и консультация;

в) управленческий консалтинг и деловая услуга;

г) управленческий консалтинг и менеджмент-консалтинг.

4. Укажите виды независимости консультанта:

а) финансовая;

б) административная;

в) политическая;

г) эмоциональная;

д) профессиональная;

е) экономическая.

5. Замкнутость отдельных подразделений предприятия лишь на собственных целях в ущерб общим задачам организации – это тип «болезни» предприятия:

а) в сфере организационных отношений;

б) в самом строении организации;

в) на уровне управленческих решений.

6. Консультанты, специализирующиеся на каком-либо одном аспекте деятельности фирмы, называются:

а) тренингисты;

б) предметники;

в) управленческие консультанты (системщики).

7. Наличие методологической базы, которая обеспечивает системный подход к проведению аналитических работ, - это преимущество:

а) внешних консультантов;

б) внутренних консультантов.

8. Какой подход к независимости консультанта наиболее правильный:

а) консультант не обладает полномочиями принимать решения об изменениях в работе фирмы и является только советником;

б) всю ответственность за результаты применения этого совета несет консультант.

9. Какое определение «консультантовооруженность» наиболее правильное:

а) отношение общего числа жителей страны к числу консультантов;

б) отношение числа консультантов к общему числу жителей.

10. Дайте определение понятию управленческое консультирование.

Ответ: вид профессиональной деятельности, направленной на оказание услуг руководителям организаций в области экономики и управления в форме независимой помощи и советов.

11. Перечислите три профессиональные ассоциации консультантов, существующие в России.

Ответ: АКЭУ, АКУОР, НГПК.

12. Внешние консультанты не могут работать в… . Дополните фразу.

Ответ: Внешние консультанты не могут работать в организации-клиенте.

13. Укажите основной недостаток внутреннего консультирования.
Ответ: консультанты не имеют опыта работы в других отраслях.

14.. Внешние консультанты – это. Дайте определение термину.
Ответ: независимые консультационные фирмы или индивидуальные консультанты, оказывающие услуги клиентам на основе соответствующего договора.

15. Укажите отличительная черту консультанта от менеджера.
Ответ: независимый взгляд на компанию со стороны.

16. Одиночный консультант – это … Дайте определение термину.
Ответ: консультант штата консультационной компании, всегда работающий над проектами в одиночку.

17. Управленческий аудит – это. Дайте определение термину.
Ответ: диагностика существующей в организации системы управления его производственной, коммерческой и социальной деятельностью.

18. _____ личностная способность специалиста (сотрудника) решать определённый класс профессиональных задач. Также под компетенцией понимают формально описанные требования к личностным, профессиональным и т. п. качествам сотрудников компании (или к какой-то группе сотрудников). В данном понимании компетенция используется при оценке персонала. Укажите термин.
Ответ: Компетенция.

3.5 Перечень теоретических вопросов к зачету

(для оценки знаний)

1. Теория организации как основа управленческого консультирования.
2. Виды консалтинга.
3. Особенности консалтинговых услуг.
4. Особенности управленческого консультирования.
5. Субъекты и объекты процесса консультирования.
6. Типы консультирования.
7. Типы концепции консультирования.
8. Модели управленческого консультирования.
9. Этапы процесса консультирования.
10. Кадровый консалтинг.
11. Задачи консультирования.
12. Субъективные методы диагностики.
13. Объективные методы диагностики.
14. Разработка рекомендаций и их внедрение.
15. Выгоды субъектов консалтинга.
16. Базовые организационные противоречия.
17. Проблемы современного управления в организациях.
18. Синергетический эффект.
19. Влияние закона развития организаций на консалтинг.
20. Ключевые технологии кадрового консалтинга.

3.6 Перечень типовых простых практических заданий к зачету

(для оценки умений)

1. Что значит «исследовать» в научном смысле этого слова?

2. Роль исследования в практике управления.
3. Чем различаются научные и практические исследования?
4. Что такое объект и предмет исследования? Приведите примеры для системы управления предприятием.
5. Охарактеризуйте российский рынок консалтинговых услуг.
6. В чем заключается проблема взаимоотношения «консультант - Клиент»?
7. Что такое синергия?
8. Система управления: элементы, связи, целостность.
9. Чем отличается научная информация от научного знания?
10. Структура научной работы.
11. Как правильно составить конспект источника научной информации?
12. Что изучает наука логика?
13. Принципы логического исследования.
14. В чем отличие индуктивного умозаключения от дедуктивного?
15. Общая структура доказательства.
16. Какова роль научной полемики в исследовании систем управления?
17. Классификация методов исследования.
18. В чем отличие метода наблюдения от метода эксперимента?
19. Структура социологической анкеты.
20. Перечислите достоинства и недостатки открытых и закрытых вопросов.
21. Методика отбора экспертов для проведения экспертной оценки.
22. Каковы факторы, определяющие эффективность исследования системы управления?
23. Перечислите основные качества менеджера исследовательского типа.

3.7 Перечень типовых практических заданий к зачету

(для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

Задание – кейс №1. Один из кандидатов на вакантную должность (бухгалтер-экономист) является очень квалифицированным специалистом (35 лет) и имеет необходимый опыт в работе.

Вопросы: Каковы плюсы и минусы данной ситуации для организации, которая его примет на работу? Сформулируйте приемы нематериальной мотивации сотрудников зрелого возраста.

Задание – кейс №2. Сотрудник отработал в компании испытательный срок (6 месяцев), сотруднику 32 года и он полностью устраивает руководство компании, но при этом подает заявление об уходе. Чем может быть вызвано такое решение?

Вопросы: Предложите возможные пути решения в данной ситуации? Можно ли удержать этого сотрудника в компании?

Задание – кейс №3. Способы мотивации сотрудника на эффективную работу.

Характеристика личности. В случае, если результат или вознаграждение в значительной степени связаны с действиями окружающих, сотрудник может быть сильно демотивирован. У него могут возникать конфликты, связанные с разделением зоны ответственности. Автономен в работе, предпочитает обдумать все, что делает, если такой возможности он не получает, то может испытать сильный стресс и может отказаться от работы.

Задание – кейс №4. Способы мотивации сотрудника на эффективную работу.

Характеристика личности. В ситуации изоляции от коллектива сотрудник может быть сильно демотивирован. При отсутствии положительного подкрепления извне разочаровывается. Может не справиться со стрессовой ситуацией в одиночку, часто нуждается в совете и поддержке.

Задание – кейс №5. Способы мотивации сотрудника на эффективную работу.

Характеристика личности. Сотрудник заинтересован во власти. При отсутствии должных навыков управления людьми может превращаться в деспота. Сотрудник стремиться к доминированию, работа при отсутствии коллег может его демотивировать, вплоть до поиска новой работы (коллеги средство самоутверждения).

Задание – кейс №6. Чем эта ситуация может быть вызвана? Действия психолога в организации?

Характеристика личности. Сотрудник постоянно уклоняется от ответственности за выполняемую работу, переспрашивает о том, как выполнять текущую работу, но в итоге все делает весьма исполнительно. Сотрудник работает в компании около полугода.

Задание – кейс №7. Что лучше для работодателя: идеальный исполнитель со средним потенциалом или «звезда» с большими амбициями и меньшей стабильностью для компании?

Вопросы: Обоснуйте свой ответ. А кого бы Вы пригласили на работу и почему?

Задание – кейс №8. Производственная компания (13 лет на рынке). Начальник сообщает подчиненному, что в следующем месяце отправляет его на курсы повышения квалификации. Подчиненный отказывается, ссылаясь на то, что до пенсии ему осталось полтора года.

Вопросы: Сформулируйте цели обучения персонала в производственной компании и особенности мотивации людей зрелого возраста. Обоснуйте ответ.

Задание – кейс №9. Торгово-производственная компания (9 лет на рынке). У одном из отделов офиса работает сотрудник, который постоянно просит своих коллег о помощи в работе, обосновывая тем, что ему необходимо лучше разобраться в поручении. Постоянно нуждается в поддержке. Любые поручения вызывают у него дополнительные вопросы.

Вопросы: Какие виды конфликта здесь могут возникнуть? Что хорошего и что плохого в этой ситуации? Как правильно управлять конфликтными ситуациями в организациях?

Обоснуйте свой ответ.

Задание – кейс №10. Производственное предприятие, 15 лет на рынке – на одном из участков (цех готовых форм) текучесть кадров возросла до 55 %, в последнее время произошла смена начальника цеха, который привел с собой нового технолога. Материальные стимулы показали свою неэффективность. В итоге в цехе появился брак в готовой продукции, выпускаемой в цехе.

Вопросы: Предложите мероприятия по стабилизации кадров на производственном участке и решению возникшей конфликтной ситуации. Как правильно управлять конфликтными ситуациями на производственном предприятии? Обоснуйте свой ответ.

4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

В таблице приведены описания процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий и процедур оценивания результатов обучения с помощью оценочных средств в соответствии с рабочей программой дисциплины.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Собеседование	Собеседование, предусмотренное рабочей программой дисциплины, проводится на практическом занятии. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся тему, вопросы для подготовки к собеседованию. Результаты собеседования преподаватель доводит до обучающихся сразу после завершения собеседования
Разноуровневая задача (задание)	Выполнение разноуровневых задач (заданий), предусмотренных рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Во время выполнения задач (заданий) разрешается пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий
Задания репродуктивного уровня к текстам	Выполнение заданий репродуктивного уровня к текстам, предусмотренных рабочей программой дисциплины, осуществляется на практических занятиях или в часы, выделенные на самостоятельную работу. Во время выполнения заданий допускается использование словарей, справочных материалов, записей в рабочих тетрадях. Виды заданий и время их выполнения сообщаются преподавателем во время занятия, контроль осуществляется по мере их выполнения в форме фронтальной и индивидуальной проверки правильности выполнения заданий

Для организации и проведения промежуточной аттестации составляются 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.

Перечень теоретических вопросов и типовые практические задания разного уровня сложности для проведения промежуточной аттестации обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).

Описание процедур проведения промежуточной аттестации в форме зачета и оценивания результатов обучения

При проведении промежуточной аттестации в форме зачета преподаватель может воспользоваться результатами текущего контроля успеваемости в течение семестра. С целью использования результатов текущего контроля успеваемости, преподаватель подсчитывает среднюю оценку уровня сформированности компетенций обучающегося (сумма оценок, полученных обучающимся, делится на число оценок).

Шкала и критерии оценивания уровня сформированности компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета по результатам текущего контроля (без дополнительного аттестационного испытания)

Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля	Шкала оценивания
Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю	«зачтено»
Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю	«не зачтено»

Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета без дополнительного аттестационного испытания, то

промежуточная аттестация проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов и типовых практических задач или в форме компьютерного тестирования.

Промежуточная аттестация в форме зачета с проведением аттестационного испытания проходит на последнем занятии по дисциплине.

При проведении промежуточной аттестации в форме компьютерного тестирования вариант тестового задания формируется из фонда тестовых заданий по дисциплине случайным образом, но с условием: 50 % заданий должны быть заданиями открытого типа и 50 % заданий – закрытого типа.