

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) Б1.В.21 Управленческий консалтинг

1. Требования к результатам обучения по дисциплине (модулю)

Компетенция	Результаты обучения по дисциплине (модулю)		
	Знать	Уметь	Владеть
ОПК-2 способностью находить организационно-управленческие решения, оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений ПК-2 владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры ПК-5 умением разрабатывать	основные бизнес-процессы в организации; основные подходы и методы к выявлению нестандартных ситуаций; методологические положения, основные подходы и методы исследований систем управления и условия их применения; методологические положения, основные подходы и методы управленческого консультирования и условия их применения; административные процессы и процедуры консультирования государственных и муниципальных служащих по вопросам профессиональной деятельности; основной опыт научно-практической деятельности ведущих российских консультантов, внесших вклад в становление и развитие управленческого консалтинга;	выявлять и формулировать проблемы в системе управления организацией; диагностировать систему управления, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по её совершенствованию; обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления; анализировать бизнес - процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; разрабатывать корпоративную стратегию; формировать программы организационного развития; осуществлять консультирование в рамках административных процессов и процедур государственных и муниципальных структурах; самостоятельно анализировать и обобщать опыт научно-	инструкциями и положениями, регламентирующими процесс принятия управленческих решений; методами оценки качества и эффективности исследований в сфере корпоративного управления; методами системного анализа в исследованиях процессов управления и принятия управленческих решений; технологиями формирования организационно-экономического механизма реализации программы организационного развития; навыками моделирования консалтинговых процедур в органах государственной и муниципальной власти; анализа проблем, выявления причин их возникновения; навыками наставничества и навыками формирования творческого мышления в команде

<p>методические справочные материалы по вопросам деятельности лиц на должностях государственной гражданской Российской Федерации, государственной службы субъектов Российской Федерации и муниципальной службы, лиц замещающих государственные должности Российской Федерации, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации, должности муниципальной службы, административные должности в государственных и муниципальных предприятиях, учреждениях, научных и образовательных организациях, политических партиях, общественно-политических, коммерческих и некоммерческих организациях ПК-14 способностью проектировать организационную структуру, осуществлять распределение</p>	<p>и возможности, преимущества и недостатки существующих компаний в области консалтинга;</p>	<p>практической деятельности ведущих консалтинговых фирм в России и за рубежом; эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды</p>	
---	--	--	--

<p>полномочий и ответственности на основе их делегирования ПК-18 способностью принимать участие в проектировании организационных действий, умением эффективно исполнять служебные (трудовые) обязанности ПК-19 способностью эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды ПК-22 умением оценивать соотношение планируемого результата и затрачиваемых ресурсов</p>			
---	--	--	--

2. Объем, структура и содержание дисциплины (модуля) и ее место в структуре ОПОП ВО

2.1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Дисциплина (модуль) относится к вариативной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» ОПОП ВО.

Период обучения по дисциплине (модулю) – 8-й семестр (очная форма обучения) / 9-й семестр (очно-заочная форма обучения) / 5-й курс (заочная форма обучения).

2.2. Объем дисциплины (модуля)

<i>Виды учебной работы</i>	<i>Формы обучения</i>		
	<i>Очная</i>	<i>Очно-заочная</i>	<i>Заочная</i>
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы	3/108		
Контактная работа:	48	14	14
Занятия лекционного типа (лекции)	20	6	6
Занятия семинарского типа:	28	8	8
лабораторные работы	0	0	0
практические занятия	28	8	8
семинары	0	0	0

Промежуточная аттестация: зачет	0	0	4
Самостоятельная работа (СР)	60	94	90

2.3. Темы (разделы) дисциплины (модуля) с указанием отведенного на них количества часов по формам образовательной деятельности

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Количество часов				
		Контактная работа				СР
		Л	ЛР	ПЗ	С	
1.	Основы управленческого консалтинга	8	0	8	0	20
2.	Методы управленческого консалтинга. Управленческий консалтинг в государственном секторе Российской Федерации.	6	0	10	0	20
3.	Влияние управленческого консалтинга на развитие организации. Особенности управленческого консалтинга в системе государственного регионального управления.	6	0	10	0	20

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Количество часов				
		Контактная работа				СР
		Л	ЛР	ПЗ	С	
1.	Основы управленческого консалтинга	2	0	2	0	30
2.	Методы управленческого консалтинга. Управленческий консалтинг в государственном секторе Российской Федерации.	2	0	2	0	30
3.	Влияние управленческого консалтинга на развитие организации. Особенности управленческого консалтинга в системе государственного регионального управления.	2	0	4	0	34

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Количество часов				
		Контактная работа				СР
		Л	ЛР	ПЗ	С	
1.	Основы управленческого консалтинга	2	0	2	0	30
2.	Методы управленческого консалтинга. Управленческий консалтинг в государственном секторе Российской Федерации.	2	0	2	0	30
3.	Влияние управленческого консалтинга на развитие организации. Особенности управленческого консалтинга в системе государственного регионального управления.	4	0	4	0	30

Примечания:

Л – лекции, ЛР – лабораторные работы, ПЗ – практические занятия, С – семинары, СР –

самостоятельная работа.

2.4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)
1.	Основы управленческого консалтинга	<p>Объект и предмет и метод управленческого консалтинга. Определение управленческого консалтинга. Цели и задачи дисциплины. Междисциплинарные связи.</p> <p>Понятие управленческого консалтинга. Определение управленческого консалтинга (как деятельность, как процесс и результат интеллектуальной деятельности фирмы заказчика и группы консультантов), как форма помощи, как сервисная услуга, как средство повышения управленческой компетентности, как метод внедрения инноваций в систему управления и систему деятельности организации и т.д.)</p> <p>Содержание и структура теории управленческого консалтинга. Управленческий консалтинг как Тема (раздел) экономической науки. Особенности услуги управленческого консультирования.</p> <p>Междисциплинарные связи.</p> <p>История управленческого консалтинга в России и за рубежом.</p> <p>История управленческого консалтинга на территории бывшего СССР. Предпосылки возникновения управленческого консультирования. Управленческое консультирование во времена плановой экономики и на этапе перехода к рыночной экономике. Управленческий консалтинг в перестроечные и постперестроечные времена. История управленческого консалтинга в странах бывшего социалистического лагеря. Управленческий консалтинг в развитых капиталистических странах в 50-е 80-е годы XX-го века.</p> <p>Сравнительный анализ рынка услуг управленческого консалтинга по различным сферам деятельности и секторам экономики.</p> <p>Анализ консалтинговых услуг в России и за рубежом по различным сферам деятельности (финансовая деятельность компании, финансовый и налоговый учет, управленческая компетентность и управленческий технологии, управление персоналом, реклама и маркетинг, безопасность, стимулирование сбыта, вопросы обучения, подготовки и переподготовки персонала организации) и по различным секторам экономики (производство товаров народного потребления, промышленные предприятия, предприятия энергетического сектора, правительственные учреждения, учреждения здравоохранения и</p>

		образования, научно-исследовательские учреждения, средства массовой информации).
2.	Методы управленческого консалтинга. Управленческий консалтинг в государственном секторе Российской Федерации.	<p>Основные стадии консультационного процесса. Формы и методы диагностики проблем организации-заказчика. Этапы управленческого консультирования: диагностика проблемы организации заказчика, сбор недостающей информации, выработка рекомендаций по решению проблемы, обратная связь и презентация способов решения проблемы заказчику, помощь в формировании управленческого решения, основанная на рекомендации консультантов, реализация управленческого решения. Особенности консультирования в кризисной ситуации.</p> <p>Виды управленческого консалтинга (рекомендательный, процессуальный консалтинг, сочетание рекомендательного и процессуального консалтинга). Виды задач, решаемых консультантом. Методы управленческого консалтинга. Сравнительный анализ рекомендательного и процессуального консалтинга. Что является результатом рекомендательного и процессуального консалтинга. Методы управленческого консалтинга: 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). Новые методы воздействия на управленческую структуру организации (реинжиниринг, аутсорсинг, всеобщее управление качеством, сравнительное тестирование, метод «Шесть сигм». Новые формы оказания консалтинговых услуг (коучинг).</p> <p>Характеристики консультантов и типы заказчиков. Различные классификации заказчиков и клиентов консалтинговых фирм. Виды мотивации заказчика на получение консалтинговых услуг.</p> <p>Проблемы профессиональной этики консультантов. Проблемы профессиональной этики бизнес-консультантов. Сравнительный анализ психологического консультирования как формы психологической помощи и управленческого консалтинга. Предмет работы психолога-консультанта (переживание клиента, работа с актуальным психофизиологическим состоянием</p>

		<p>клиента) и предмет работы бизнес-консультанта (организационная, управленческая проблема организации –заказчика).</p> <p>Партнерские отношения «клиент-консультант». Регламент отношений «клиент-консультант». Возможности и ограничения управленческого консалтинга. Роли консультанта.</p> <p>Управленческий консалтинг в регулировании государственного сектора Российской Федерации. Эффективность системы управленческого консультирования в государственном секторе. Особенности консультирования органов государственного управления Политический консалтинг.</p>
3.	<p>Влияние управленческого консалтинга на развитие организации. Особенности управленческого консалтинга в системе государственного регионального управления.</p>	<p>Понятие стабильности и динамики организации. Гомеостаз и развитие организации. Источники организационных изменений. Организационная нестабильность и ее основные формы. Цикличность как форма организационного развития. Теории организационных циклов. Фазы организационного цикла. Организационные кризисы, их формы, причины возникновения. Источники развития организации.</p> <p>Роль руководства организации в генерировании организационных изменений. Феномен руководства и лидерства. Типы лидерства. Стили руководства (авторитарный, демократический, попустительский). Пять типов попустительского стиля руководства как пять способов избегания ответственности руководителя. Чувствительность руководства к инновационным изменениям в структуре и системе управления в зависимости от стиля руководства. Типичные ошибки руководителя этапе диагностики проблемы, разработки решения и внедрения решения проблемы. Последствия возможных изменений в организации, вызванные консалтинговым проектом. Контроль, рефлексия и генерирование организационных изменений. Реактивный, активный и проактивный тип руководства. 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).</p> <p>Понятие управленческой культуры. Понятие корпоративной культуры. Взаимосвязь и взаимовлияние управленческой и корпоративной культуры в организации. Определение управленческой культуры. Определение</p>

		<p>корпоративной культуры. Корпоративная культура по Чарльзу Ганди. Готовность к инновационным изменениям в системе управления в организациях с различным типом корпоративной культуры. Другие классификации типов корпоративной культуры. Последствия возможных изменений для корпоративной культуры организации, вызванные консалтинговым проектом.</p> <p>Современное состояние рынка услуг консалтинговых услуг в России и за рубежом (большие, малые консалтинговые фирмы).</p> <p>Различные варианты группировки мировых компаний в области управленческого консалтинга. Элитные компании в сфере управленческого консалтинга. Компании, ассоциированные с большой пятеркой, небольшие или узко специализированные фирмы. Анализ консультирования в сфере малого бизнеса.</p> <p>Особенности управленческого консалтинга в субъектах Российской Федерации на современном этапе.</p> <p>Становление управленческого консалтинга в регионах. Проекты применения управленческого консалтинга в региональном управлении. Консалтинг в муниципальном управлении. Совершенствование управленческого консалтинга в системе регионального развития Российской Федерации.</p>
--	--	--

3. Оценочные материалы для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

По дисциплине (модулю) предусмотрены следующие виды контроля качества освоения:

- текущий контроль успеваемости;
- промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине (модулю).

Оценочные материалы для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) оформлен в приложении к настоящей рабочей программе дисциплины (модуля).

3.1. Текущий контроль успеваемости. Типовые оценочные средства и критерии оценивания

Контрольные вопросы и задания

Контролируемая тема (раздел)	Контрольные вопросы и задания
Основы управленческого консалтинга	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие управленческого консалтинга. 2. Определение управленческого консалтинга. 3. Содержание и структура теории управленческого консалтинга. 4. Управленческий консалтинг как Тема (раздел) экономической науки.

	<ol style="list-style-type: none"> 5. Особенности услуги управленческого консультирования. 6. История управленческого консалтинга на территории бывшего СССР. 7. Предпосылки возникновения управленческого консультирования. 8. Управленческое консультирование во времена плановой экономики и на этапе перехода к рыночной экономике. 9. Управленческий консалтинг в перестроечные и постперестроечные времена. 10. История управленческого консалтинга в странах бывшего социалистического лагеря. 11. Управленческий консалтинг в развитых капиталистических странах в 50-е 80-е годы XX-го века. 12. Анализ консалтинговых услуг в России и за рубежом по различным сферам деятельности. 13. Анализ консалтинговых услуг по различным секторам экономики. 14. Основные стадии консультационного процесса. 15. Особенности консультирования в кризисной ситуации. 16. Сравнительный анализ рекомендательного и процессуального консалтинга. Что является результатом рекомендательного и процессуального консалтинга
<p>Методы управленческого консалтинга.</p> <p>Управленческий консалтинг в государственном секторе Российской Федерации.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Методы управленческого консалтинга. 2. Новые методы воздействия на управленческую структуру организации 3. Различные классификации заказчиков и клиентов консалтинговых фирм. 4. Виды мотивации заказчика на получение консалтинговых услуг. 5. Проблемы профессиональной этики бизнес-консультантов. 6. Сравнительный анализ психологического консультирования как формы психологической помощи и управленческого консалтинга. 7. Предмет работы психолога-консультанта. 8. Регламент отношений «клиент-консультант». 9. Возможности и ограничения управленческого консалтинга. 10. Роли консультанта. 11. Организационная нестабильность и ее основные формы. 12. Цикличность как форма организационного развития. 13. Теории организационных циклов. 14. Фазы организационного цикла. 15. Организационные кризисы, их формы, причины возникновения. 16. Источники развития организации. 17. Специфика управленческого консалтинга в государственной секторе России.

<p>Влияние управленческого консалтинга на развитие организации. Особенности управленческого консалтинга в системе государственного регионального управления.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Феномен руководства и лидерства. 2. Типы лидерства. Стили руководства (авторитарный, демократический, попустительский). 3. Чувствительность руководства к инновационным изменениям в структуре и системе управления в зависимости от стиля руководства. 4. Типичные ошибки руководителя этапе диагностики проблемы, разработки решения и внедрения решения проблемы. 5. Последствия возможных изменений в организации, вызванные консалтинговым проектом. 6. Контроль, рефлексия и генерирование организационных изменений. Реактивный, активный и проактивный тип руководства. 7. 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). 8. Определение управленческой культуры. 9. Определение корпоративной культуры. Корпоративная культура по Чарльзу Ганди. 10. Готовность к инновационным изменениям в системе управления в организациях с различным типом корпоративной культуры. 11. Другие классификации типов корпоративной культуры. Последствия возможных изменений для корпоративной культуры организации, вызванные консалтинговым проектом для разных типов корпоративных культур. 12. Различные варианты группировки мировых компаний в области управленческого консалтинга. 13. Элитные компании в сфере управленческого консалтинга. 14. Компании, ассоциированные с большой пятеркой, небольшие и узко специализированные фирмы. 15. Анализ консультирования в сфере малого бизнеса. 16. Управленческий консалтинг в разрезе государственного регионального управления.
--	---

Темы докладов в виде презентаций

1. Характеристики консультантов и типы заказчиков. Различные классификации заказчиков и клиентов консалтинговых фирм.
2. Виды мотивации заказчика на получение консалтинговых услуг.
3. Проблемы профессиональной этики бизнес-консультантов. Роли консультанта.
4. Сравнительный анализ психологического консультирования как формы психологической помощи и управленческого консалтинга.
5. Партнерские отношения «клиент-консультант».
6. Регламент отношений «клиент-консультант».

7. Возможности и ограничения управленческого консалтинга.
8. Понятие стабильности и динамики организации. Гомеостаз и развитие организации. Источники организационных изменений.
9. Организационная нестабильность и ее основные формы.
10. Цикличность как форма организационного развития. Теории организационных циклов. Фазы организационного цикла.
11. Организационные кризисы, их формы, причины возникновения. Источники развития организации.
12. Роль руководства организации в генерировании организационных изменений.
13. Феномен руководства и лидерства. Типы лидерства. Стили руководства. Чувствительность руководства к инновационным изменениям в структуре и системе управления в зависимости от стиля руководства.
14. Типичные ошибки руководителя этапе диагностики проблемы, разработки решения и внедрения решения проблемы.
15. Специфика управленческого консалтинга в государственном секторе России.
16. Основные направления политического консалтинга.
17. Институциональные факторы развития политического консалтинга.
18. Управленческий консалтинг в системе регионального развития России.

Тренировочные тестовые задания

1. Консультационные услуги (консалтинг)– это:
 - a) процесс планирования, подбора, подготовки, оценки и непрерывного образования кадров, направленный на их рациональное использование и повышение эффективности производства
 - b) гарантии (удовлетворение потребности в стабильности, безопасности с учетом социального статуса работника)
 - c) отсутствие жесткой системы наказаний
 - d) специфическая сфера деятельности по предоставлению независимых советов и оказанию помощи в вопросах управления на коммерческой основе
2. Общее управление– это:
 - a) разработка и планирование общей стратегии развития прогнозирование организация филиалов, отделений и новых фирм, изменение формы собственности и т.д.
 - b) гарантии (удовлетворение потребности в стабильности, безопасности с учетом социального статуса работника)
 - c) отсутствие жесткой системы наказаний
 - d) специфическая сфера деятельности по предоставлению независимых советов и оказанию помощи в вопросах управления на коммерческой основе
3. Администрирование– это:
 - a) разработка и планирование общей стратегии развития прогнозирование организация филиалов, отделений и новых фирм, изменение формы собственности и т.д.

- b) вопросы формирования и регистрации компаний, организация работы офиса, обработка данных, т.е. оптимизация управления организацией
 - c) отсутствие жесткой системы наказаний
 - d) специфическая сфера деятельности по предоставлению независимых советов и оказанию помощи в вопросах управления на коммерческой основе
4. Финансовое управление– это:
- a) разработка и планирование общей стратегии развития прогнозирование организация филиалов, отделений и новых фирм, изменение формы собственности и т.д.
 - b) вопросы формирования и регистрации компаний, организация работы офиса, обработка данных, т.е. оптимизация управления организацией
 - c) вопросы финансового планирования и контроля, налоги, бухгалтерский учет, страхование и т.д.
 - d) специфическая сфера деятельности по предоставлению независимых советов и оказанию помощи в вопросах управления на коммерческой основе
5. Управление кадрами– это:
- a) разработка и планирование общей стратегии развития прогнозирование организация филиалов, отделений и новых фирм, изменение формы собственности и т.д.
 - b) вопросы формирования и регистрации компаний, организация работы офиса, обработка данных, т.е. оптимизация управления организацией
 - c) подбор сотрудников, контроль уровня подготовки кадрового состава, система оплаты труда, повышение квалификации и обучение кадров
 - d) специфическая сфера деятельности по предоставлению независимых советов и оказанию помощи в вопросах управления на коммерческой основе
6. Маркетинг– это:
- a) разработка и планирование общей стратегии развития прогнозирование организация филиалов, отделений и новых фирм, изменение формы собственности и т.д.
 - b) вопросы формирования и регистрации компаний, организация работы офиса, обработка данных, т.е. оптимизация управления организацией
 - c) подбор сотрудников, контроль уровня подготовки кадрового состава, система оплаты труда, повышение квалификации и обучение кадров
 - d) формирование структурных подразделений по сбыту и маркетингу, подбор надежных партнеров-оптовиков, поиски новых заказчиков и рынков, стимулирование и исследование перспектив сбыта
7. Производство– это:
- a) разработка и планирование общей стратегии развития прогнозирование организация филиалов, отделений и новых фирм, изменение формы собственности и т.д.
 - b) вопросы формирования и регистрации компаний, организация работы офиса, обработка данных, т.е. оптимизация управления организацией

- c) выбор технологии производственного процесса, стимулирование производительности труда, оценка и контроль качества продукции и т.д.
 - d) формирование структурных подразделений по сбыту и маркетингу, подбор надежных партнеров-оптовиков, поиски новых заказчиков и рынков, стимулирование и исследование перспектив сбыта
8. Информационная технология– это:
- a) использование компьютеров и информационных систем в управлении
 - b) вопросы формирования и регистрации компаний, организация работы офиса, обработка данных, т.е. оптимизация управления организацией
 - c) выбор технологии производственного процесса, стимулирование производительности труда, оценка и контроль качества продукции и т.д.
 - d) формирование структурных подразделений по сбыту и маркетингу, подбор надежных партнеров-оптовиков, поиски новых заказчиков и рынков, стимулирование и исследование перспектив сбыта
9. Специализированные услуги– это:
- a) использование компьютеров и информационных систем в управлении
 - b) обучающее консультирование, информационный консалтинг, консалтинг по телекоммуникациям, экологии, консалтинг в государственном секторе и т.д.
 - c) выбор технологии производственного процесса, стимулирование производительности труда, оценка и контроль качества продукции и т.д.
 - d) формирование структурных подразделений по сбыту и маркетингу, подбор надежных партнеров-оптовиков, поиски новых заказчиков и рынков, стимулирование и исследование перспектив сбыта
10. Вид социального взаимодействия, являющийся наиболее простым, неустойчивым, однако необходимым для установления любых других видов социальных взаимодействий– это:
- a) процесс планирования, подбора, подготовки, оценки и непрерывного образования кадров, направленный на их рациональное использование и повышение эффективности производства
 - b) гарантии (удовлетворение потребности в стабильности, безопасности с учетом социального статуса работника)
 - c) отсутствие жесткой системы наказаний
 - d) пространственный контакт
11. Социальные связи, образующиеся в результате сотрудничества индивидов, направленного на достижение четко поставленных целей, называются:
- a) инструментальными
 - b) делинквентными
 - c) эмоциональными
 - d) экспрессивными
12. Разговор – это пример социального:
- a) взаимодействия
 - b) отношения
 - c) конфликта
 - d) статуса

13. Управленческое консультирование – это:

- a) использование компьютеров и информационных систем в управлении
- b) метод совершенствования практики управления, который может быть использован как отдельным консультантом, так и частной или государственной организацией
- c) выбор технологии производственного процесса, стимулирование производительности труда, оценка и контроль качества продукции и т.д.
- d) формирование структурных подразделений по сбыту и маркетингу, подбор надежных партнеров-оптовиков, поиски новых заказчиков и рынков, стимулирование и исследование перспектив сбыта

14. Принцип консультирования «научность»:

- a) недопустимо осуществлять процесс консультирования, опираясь только на опыт, который далеко не всегда соответствует положениям управленческой науки и теории консультант может опираться на научную истину, дополненную личным опытом, а результаты консультирования сами покажут научную истинность или ложность его рекомендаций
- b) многообразие инструментов, осуществление постоянного мониторинга позволяют быстро менять схему консультирования, обуславливают широкий диапазон применения консалтинга в различных системах управления и в разнообразных конкретных ситуациях
- c) постоянно развиваясь и совершенствуясь, сам консультант сохраняет наиболее эффективные приемы и методы консультантов разных поколений и вносит новации, вырастающие на почве нового опыта и традиций
- d) воздействие консультанта на клиентскую организацию в процессе консультирования до этапа освоения результатов консалтинга не должно нарушать качественных параметров и режима функционирования организации

15. Принцип консультирования «гибкость»:

- a) недопустимо осуществлять процесс консультирования, опираясь только на опыт, который далеко не всегда соответствует положениям управленческой науки и теории консультант может опираться на научную истину, дополненную личным опытом, а результаты консультирования сами покажут научную истинность или ложность его рекомендаций
- b) многообразие инструментов, осуществление постоянного мониторинга позволяют быстро менять схему консультирования, обуславливают широкий диапазон применения консалтинга в различных системах управления и в разнообразных конкретных ситуациях
- c) постоянно развиваясь и совершенствуясь, сам консультант сохраняет наиболее эффективные приемы и методы консультантов разных поколений и вносит новации, вырастающие на почве нового опыта и традиций

- d) воздействие консультанта на клиентскую организацию в процессе консультирования до этапа освоения результатов консалтинга не должно нарушать качественных параметров и режима функционирования организации

16. Принцип консультирования «преемственность»:

- a) недопустимо осуществлять процесс консультирования, опираясь только на опыт, который далеко не всегда соответствует положениям управленческой науки и теории консультант может опираться на научную истину, дополненную личным опытом, а результаты консультирования сами покажут научную истинность или ложность его рекомендаций
- b) многообразие инструментов, осуществление постоянного мониторинга позволяют быстро менять схему консультирования, обуславливают широкий диапазон применения консалтинга в различных системах управления и в разнообразных конкретных ситуациях
- c) постоянно развиваясь и совершенствуясь, сам консультант сохраняет наиболее эффективные приемы и методы консультантов разных поколений и вносит новации, вырастающие на почве нового опыта и традиций
- d) воздействие консультанта на клиентскую организацию в процессе консультирования до этапа освоения результатов консалтинга не должно нарушать качественных параметров и режима функционирования организации

17. Принцип консультирования «сохранение системы»:

- a) недопустимо осуществлять процесс консультирования, опираясь только на опыт, который далеко не всегда соответствует положениям управленческой науки и теории консультант может опираться на научную истину, дополненную личным опытом, а результаты консультирования сами покажут научную истинность или ложность его рекомендаций
- b) многообразие инструментов, осуществление постоянного мониторинга позволяют быстро менять схему консультирования, обуславливают широкий диапазон применения консалтинга в различных системах управления и в разнообразных конкретных ситуациях
- c) постоянно развиваясь и совершенствуясь, сам консультант сохраняет наиболее эффективные приемы и методы консультантов разных поколений и вносит новации, вырастающие на почве нового опыта и традиций
- d) воздействие консультанта на клиентскую организацию в процессе консультирования до этапа освоения результатов консалтинга не должно нарушать качественных параметров и режима функционирования организации

18. Принцип консультирования «гласность»:

- a) практическая реализация рекомендаций консультантов во многом зависит от отношения к ним трудовых коллективов, поэтому работа

консультантов на всех этапах должна быть на виду, а члены коллектива должны принимать непосредственное участие в разработке и освоении инноваций

- b) многообразие инструментов, осуществление постоянного мониторинга позволяют быстро менять схему консультирования, обуславливают широкий диапазон применения консалтинга в различных системах управления и в разнообразных конкретных ситуациях
- c) постоянно развиваясь и совершенствуясь, сам консультант сохраняет наиболее эффективные приемы и методы консультантов разных поколений и вносит новации, вырастающие на почве нового опыта и традиций
- d) воздействие консультанта на клиентскую организацию в процессе консультирования до этапа освоения результатов консалтинга не должно нарушать качественных параметров и режима функционирования организации

19. Обязательное условие поступления в службу управленческого консультирования:

- a) использование компьютеров и информационных систем в управлении
- b) наличие диплома (сертификата) об окончании высшего учебного заведения
- c) выбор технологии производственного процесса, стимулирование производительности труда, оценка и контроль качества продукции и т.д.
- d) формирование структурных подразделений по сбыту и маркетингу, подбор надежных партнеров-оптовиков, поиски новых заказчиков и рынков, стимулирование и исследование перспектив сбыта

20. Информационный консалтинг:

- a) консультирование, системная интеграция, обслуживание информационных систем и информационных сетей
- b) наличие диплома (сертификата) об окончании высшего учебного заведения
- c) выбор технологии производственного процесса, стимулирование производительности труда, оценка и контроль качества продукции и т.д.
- d) формирование структурных подразделений по сбыту и маркетингу, подбор надежных партнеров-оптовиков, поиски новых заказчиков и рынков, стимулирование и исследование перспектив сбыта

21. Менеджмент-консалтинг:

- a) консультирование, системная интеграция, обслуживание информационных систем и информационных сетей
- b) предоставление независимых советов и помощи по вопросам управления, включая определение и оценку проблем и/или возможностей, рекомендации соответствующих мер и помощь в их реализации
- c) выбор технологии производственного процесса, стимулирование производительности труда, оценка и контроль качества продукции и т.д.

- d) формирование структурных подразделений по сбыту и маркетингу, подбор надежных партнеров-оптовиков, поиски новых заказчиков и рынков, стимулирование и исследование перспектив сбыта

22. Дженералист - это:

- a) консультирование, системная интеграция, обслуживание информационных систем и информационных сетей
- b) предоставление независимых советов и помощи по вопросам управления, включая определение и оценку проблем и/или возможностей, рекомендации соответствующих мер и помощь в их реализации
- c) выбор технологии производственного процесса, стимулирование производительности труда, оценка и контроль качества продукции и т.д.
- d) консультант универсального типа, разбирающийся в общих проблемах управления, которые не зависят от того, что является объектом управления

23. Консалтинг - это:

- a) консультирование, системная интеграция, обслуживание информационных систем и информационных сетей
- b) предпринимательская деятельность, осуществляемая профессиональными консультантами и направленная на обслуживание потребностей экономики и управления в консультациях и других видах профессиональных услуг
- c) выбор технологии производственного процесса, стимулирование производительности труда, оценка и контроль качества продукции и т.д.
- d) консультант универсального типа, разбирающийся в общих проблемах управления, которые не зависят от того, что является объектом управления

24. Консультирование по общему управлению - это:

- a) консультирование, системная интеграция, обслуживание информационных систем и информационных сетей
- b) помощь в решении проблем, связанных с самим существованием объекта консультирования и перспективами его развития
- c) выбор технологии производственного процесса, стимулирование производительности труда, оценка и контроль качества продукции и т.д.
- d) консультант универсального типа, разбирающийся в общих проблемах управления, которые не зависят от того, что является объектом управления

25. Консультирование по административному управлению (администрированию) - это:

- a) консультирование, системная интеграция, обслуживание информационных систем и информационных сетей
- b) помощь в решении проблем, связанных с самим существованием объекта консультирования и перспективами его развития
- c) выбор технологии производственного процесса, стимулирование производительности труда, оценка и контроль качества продукции и т.д.

- d) оптимизация управления организацией
26. Консультирование по финансовому управлению - это:
- a) консультирование, системная интеграция, обслуживание информационных систем и информационных сетей
 - b) помощь в решении проблем, связанных с самим существованием объекта консультирования и перспективами его развития
 - c) помощь в решении вопросов финансового планирования и контроля, налогообложения, бухгалтерского учета размещения акций и паев на рынке, кредита, страхования, прибыли и себестоимости, неплатежеспособности и т.д.
 - d) оптимизация управления организацией
27. Консультирование по управлению кадрами - это:
- a) консультирование, системная интеграция, обслуживание информационных систем и информационных сетей
 - b) помощь в решении проблем, связанных с самим существованием объекта консультирования и перспективами его развития
 - c) помощь в решении вопросов подбора сотрудников контроля кадрового состава, системы оплаты труда, повышение квалификации и управления кадрами, охраны труда и психологического климата в коллективе
 - d) оптимизация управления организацией
28. Консультирование по информационным технологиям - это:
- a) консультирование, системная интеграция, обслуживание информационных систем и информационных сетей
 - b) помощь в решении проблем, связанных с самим существованием объекта консультирования и перспективами его развития
 - c) помощь в решении вопросов подбора сотрудников контроля кадрового состава, системы оплаты труда, повышение квалификации и управления кадрами, охраны труда и психологического климата в коллективе
 - d) разработка рекомендаций по внедрению систем автоматизированного проектирования (САПР) и автоматизированных систем управления (АСУ), информационно-поисковых систем, применению компьютеров в бухгалтерском учете и других количественных методах оценки деятельности предприятия
29. Бухгалтерское обслуживание - это:
- a) консультирование, системная интеграция, обслуживание информационных систем и информационных сетей
 - b) помощь в решении проблем, связанных с самим существованием объекта консультирования и перспективами его развития
 - c) помощь в решении вопросов подбора сотрудников контроля кадрового состава, системы оплаты труда, повышение квалификации и управления кадрами, охраны труда и психологического климата в коллективе
 - d) услуги, оказываемые внешними по отношению к клиенту бухгалтерскими фирмами, ведущими или восстанавливающими его бухгалтерский учет
30. Информационный консалтинг:

- a) специализированный вид услуг, ориентированный на удовлетворение информационных потребностей клиента-заказчика, информационное сопровождение и поддержку бизнес-сделок, и выработку оптимальных путей использования информационных ресурсов в практике управления организационными изменениями
- b) наличие диплома (сертификата) об окончании высшего учебного заведения
- c) выбор технологии производственного процесса, стимулирование производительности труда, оценка и контроль качества продукции и т.д.
- d) формирование структурных подразделений по сбыту и маркетингу, подбор надежных партнеров-оптовиков, поиски новых заказчиков и рынков, стимулирование и исследование перспектив сбыта

31. Информационные технологии (ИТ) - это:

- a) консультирование, системная интеграция, обслуживание информационных систем и информационных сетей
- b) помощь в решении проблем, связанных с самим существованием объекта консультирования и перспективами его развития
- c) способы автоматизированной переработки информации
- d) услуги, оказываемые внешними по отношению к клиенту бухгалтерскими фирмами, ведущими или восстанавливающими его бухгалтерский учет

32. Инжиниринг - это:

- a) консультирование, системная интеграция, обслуживание информационных систем и информационных сетей
- b) услуги по инженерной подготовке и обеспечению процесса производства, строительства и эксплуатации различных объектов
- c) способы автоматизированной переработки информации
- d) услуги, оказываемые внешними по отношению к клиенту бухгалтерскими фирмами, ведущими или восстанавливающими его бухгалтерский учет

33. Инвестиционное обслуживание - это:

- a) деятельность особых кредитно-финансовых институтов - инвестиционных банков и компаний по продаже и покупке ценных бумаг (акций, облигаций)
- b) услуги по инженерной подготовке и обеспечению процесса производства, строительства и эксплуатации различных объектов
- c) способы автоматизированной переработки информации
- d) услуги, оказываемые внешними по отношению к клиенту бухгалтерскими фирмами, ведущими или восстанавливающими его бухгалтерский учет

34. Рекрутмент - это:

- a) деятельность особых кредитно-финансовых институтов - инвестиционных банков и компаний по продаже и покупке ценных бумаг (акций, облигаций)

- b) услуги по инженерной подготовке и обеспечению процесса производства, строительства и эксплуатации различных объектов
- c) услуги по подбору и оценке кадров
- d) услуги, оказываемые внешними по отношению к клиенту бухгалтерскими фирмами, ведущими или восстанавливающими его бухгалтерский учет

35. Деловая информация - это:

- a) предоставление экономической, технической, социальной, юридической и прочей информации как по заказу отдельных предприятий, так и в виде публикаций, поступающих в свободную продажу: пособий, справочников, статей, журналов, обзоров, дайджестов и т.д., а также предоставление информации в электронной форме
- b) услуги по инженерной подготовке и обеспечению процесса производства, строительства и эксплуатации различных объектов
- c) услуги по подбору и оценке кадров
- d) услуги, оказываемые внешними по отношению к клиенту бухгалтерскими фирмами, ведущими или восстанавливающими его бухгалтерский учет

36. Лоббирование - это:

- a) легально осуществляемое воздействие на государственные органы (законодательные и исполнительные) для создания оптимальных условий осуществления деятельности фирмы
- b) услуги по инженерной подготовке и обеспечению процесса производства, строительства и эксплуатации различных объектов
- c) услуги по подбору и оценке кадров
- d) услуги, оказываемые внешними по отношению к клиенту бухгалтерскими фирмами, ведущими или восстанавливающими его бухгалтерский учет

37. Спрос - это:

- a) легально осуществляемое воздействие на государственные органы (законодательные и исполнительные) для создания оптимальных условий осуществления деятельности фирмы
- b) услуги по инженерной подготовке и обеспечению процесса производства, строительства и эксплуатации различных объектов
- c) услуги по подбору и оценке кадров
- d) платежеобеспеченная и осознанная потребность

38. Коррекция - это:

- a) легально осуществляемое воздействие на государственные органы (законодательные и исполнительные) для создания оптимальных условий осуществления деятельности фирмы
- b) исправление неблагоприятной или ухудшающейся ситуации
- c) услуги по подбору и оценке кадров
- d) платежеобеспеченная и осознанная потребность

39. Совершенствование - это:

- a) легально осуществляемое воздействие на государственные органы (законодательные и исполнительные) для создания оптимальных условий осуществления деятельности фирмы
 - b) исправление неблагоприятной или ухудшающейся ситуации
 - c) улучшение сложившейся ситуации
 - d) платежеобеспеченная и осознанная потребность
40. Творческое развитие - это:
- a) легально осуществляемое воздействие на государственные органы (законодательные и исполнительные) для создания оптимальных условий осуществления деятельности фирмы
 - b) исправление неблагоприятной или ухудшающейся ситуации
 - c) создание совершенно новой ситуации
 - d) платежеобеспеченная и осознанная потребность
41. Консалтинг - это:
- a) профессиональная помощь со стороны специалистов по управлению хозяйством руководителям и управленческому персоналу различных организаций (клиенту) в анализе и решении проблем их функционирования и развития, осуществляемая в форме советов, рекомендаций и совместно вырабатываемых с клиентом решений
 - b) исправление неблагоприятной или ухудшающейся ситуации
 - c) создание совершенно новой ситуации
 - d) платежеобеспеченная и осознанная потребность
42. Специалисты, оказывающие профессиональную помощь - это:
- a) консультанты
 - b) исправление неблагоприятной или ухудшающейся ситуации
 - c) создание совершенно новой ситуации
 - d) платежеобеспеченная и осознанная потребность
43. Внешние специалисты, оказывающие профессиональную помощь - это:
- a) консультант
 - b) независимые консультационные фирмы или индивидуальные консультанты, оказывающие услуги клиентам на основе соответствующего договора
 - c) создание совершенно новой ситуации
 - d) платежеобеспеченная и осознанная потребность
44. Внутренние специалисты, оказывающие профессиональную помощь - это:
- a) консультант
 - b) независимые консультационные фирмы или индивидуальные консультанты, оказывающие услуги клиентам на основе соответствующего договора
 - c) специалисты по экономике и управлению, занятые в штате той или иной организации
 - d) платежеобеспеченная и осознанная потребность
45. Консалтинг - это:
- a) консультант

- b) независимые консультационные фирмы или индивидуальные консультанты, оказывающие услуги клиентам на основе соответствующего договора
 - c) вид интеллектуальной деятельности, основная задача которого заключается в анализе, обосновании перспектив развития и использования научно-технических и организационно-экономических инноваций с учетом предметной области и проблем клиента
 - d) платежеобеспеченная и осознанная потребность
46. Аналитическая деятельность - это:
- a) консультант
 - b) анализ и оценка внутрихозяйственной и финансовой деятельности предприятия-клиента, анализ инвестиционных проектов, исследования деятельности конкурентов, рынков сбыта, движения цен и т.д.
 - c) вид интеллектуальной деятельности, основная задача которого заключается в анализе, обосновании перспектив развития и использования научно-технических и организационно-экономических инноваций с учетом предметной области и проблем клиента
 - d) платежеобеспеченная и осознанная потребность
47. Прогнозирование - это:
- a) консультант
 - b) на основе проведенного анализа и используемых консультантом методик - составление прогнозов по указанным выше направлениям
 - c) вид интеллектуальной деятельности, основная задача которого заключается в анализе, обосновании перспектив развития и использования научно-технических и организационно-экономических инноваций с учетом предметной области и проблем клиента
 - d) платежеобеспеченная и осознанная потребность
48. Консалтинг - это:
- a) консультант
 - b) независимые консультационные фирмы или индивидуальные консультанты, оказывающие услуги клиентам на основе соответствующего договора
 - c) любая помощь, оказываемая внешними консультантами, в решении той или иной проблемы
 - d) платежеобеспеченная и осознанная потребность
49. Бизнес-консалтинг - это:
- a) консультант
 - b) элементарное наведение порядка в организации: бизнес-анализ и реструктуризация (реинжиниринг бизнес-процессов)
 - c) любая помощь, оказываемая внешними консультантами, в решении той или иной проблемы
 - d) платежеобеспеченная и осознанная потребность
50. Правильно составленное техническое задание - это:
- a) документ, в котором определены наиболее важные положения будущего консультационного проекта и желаемый результат

- b) элементарное наведение порядка в организации: бизнес-анализ и реструктуризация (реинжиниринг бизнес-процессов)
- c) любая помощь, оказываемая внешними консультантами, в решении той или иной проблемы
- d) платежеобеспеченная и осознанная потребность

51. Наблюдение - это:

- a) документ, в котором определены наиболее важные положения будущего консультационного проекта и желаемый результат
- b) элементарное наведение порядка в организации: бизнес-анализ и реструктуризация (реинжиниринг бизнес-процессов)
- c) любая помощь, оказываемая внешними консультантами, в решении той или иной проблемы
- d) метод сбора информации, основанный на ее целенаправленном восприятии, обусловленном задачей консультанта

52. Диаграмма Ганта (график Ганта) – это:

- a) один из наиболее удобных и популярных способов графического представления времени выполнения задач
- b) установление определенных отношений со временем, в частности, его подчинение своим целям
- c) оптимальное распределение ресурсов для достижения поставленной цели
- d) эмпирическое правило, введенное социологом Вильфредо Парето, в наиболее общем виде формулируется как «20% усилий дают 80% результата, а остальные 80% усилий — лишь 20% результата»

53. Консалтинг - это:

- a) консультант
- b) независимые консультационные фирмы или индивидуальные консультанты, оказывающие услуги клиентам на основе соответствующего договора
- c) деятельность специалиста или целой фирмы, занимающихся стратегическим планированием проекта, анализом и формализацией требований к информационной системе, созданием системного проекта, иногда - проектированием приложений
- d) платежеобеспеченная и осознанная потребность

54. Какая стратегия разрешения конфликта предпочтительна:

- a) выявление и наказание виновника
- b) полное удовлетворение претензий оппонентов
- c) защита и восстановление прав пострадавшего
- d) достижение согласия

55. Какие действия администрации больше всего способствуют творческому отношению работников к делу:

- a) моральная поддержка
- b) помощь в осознании важности решаемой задачи
- c) материальная поддержка
- d) доверие

56. Методы, предполагающие передачу сотрудникам сведений, которые позволяют им самостоятельно организовывать свое поведение и свою деятельность – это:
- a) различные методы стимулирования
 - b) методы информирования
 - c) методы убеждения
 - d) методы административного принуждения
57. Основным социально-психологическим фактором, влияющим на эффективность деятельности группы, является:
- a) содержание (выполняемое группой специфическое, самостоятельное задание)
 - b) структура (порядок организации группы — распределение ролей его участников)
 - c) культура (разработанные группой основные допущения относительно способов восприятия мыслей и чувств во время выполнения задания)
 - d) процесс (способ взаимодействия работников при выполнении определенной задачи, например, процедура принятия решения в группе)
58. Управление – это:
- a) особенности группового поведения
 - b) процесс регулирования в целях поддержания равновесия в системе
 - c) осуществление властных полномочий
 - d) деятельность, направленная на достижение определенной цели
59. Руководство – это:
- a) особенности группового поведения
 - b) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты
 - c) индивид (руководитель) или группа (руководящий состав), либо процесс, т.е. обладающий индивидуальными особенностями способ управления организацией
 - d) определенное подавление воли подчиненного
60. Аудит персонала - это:
- a) комплекс мер по поддержке, оценке и независимой экспертизе кадрового состава предприятия
 - b) гарантии (удовлетворение потребности в стабильности, безопасности с учетом социального статуса работника)
 - c) отсутствие жесткой системы наказаний
 - d) создание необходимых условий труда и отдыха сотрудников, обеспечение занятости, формирование здорового морально-психологического климата, стимулирование творческой активности, налаживание социального партнерства, охрана труда
61. Социальная активность выражается в:
- a) особенности группового поведения

- b) совокупности принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты
 - c) социальной преобразующей деятельности работников, основанной на внутренней необходимости действий, цели которых определяются общественными потребностями
 - d) вовлечении работника в общественное производство и постоянном росте производительности труда, степени реализации им своих физических и, умственных возможностей
62. Трудовая активность выражается в:
- a) особенности группового поведения
 - b) совокупности принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты
 - c) социальной преобразующей деятельности работников, основанной на внутренней необходимости действий, цели которых определяются общественными потребностями
 - d) вовлечении работника в общественное производство и постоянном росте производительности труда, степени реализации им своих физических и, умственных возможностей
63. Общественная энергичность - это:
- a) стиль руководства
 - b) управляющие поведением сотрудников обобщенные правила, которые приводят к достижению целей организации
 - c) получение определенного общественного статуса
 - d) способность заряжать своей энергией других людей, используя самые разнообразные педагогические и психологические средства, приемы воздействия и методы влияния, прежде всего – личный пример
64. Основная задача аудита персонала - это:
- a) установить соответствие кадрового потенциала компании ее целям и стратегиям
 - b) гарантии (удовлетворение потребности в стабильности, безопасности с учетом социального статуса работника)
 - c) отсутствие жесткой системы наказаний
 - d) создание необходимых условий труда и отдыха сотрудников, обеспечение занятости, формирование здорового морально-психологического климата, стимулирование творческой активности, налаживание социального партнерства, охрана труда
65. Организационно-распорядительные методы управления предполагают...
- a) социальное планирование
 - b) конкурсы, смотры
 - c) делегирование полномочий
 - d) страхование
66. К экономическим методам управления не относится...
- a) установление материальных санкций

- b) конкурсы, смотры
 - c) планирование карьерного роста
 - d) адаптация
67. Самопознание - это:
- a) познание самого себя, своего места и своей роли в этой действительности
 - b) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты
 - c) то, как молодые и новые члены общества обеспечиваются информацией, знаниями, навыками и ценностными ориентирами
 - d) определенное подавление воли подчиненного
68. «Я-концепция» — это:
- a) понимание другими людьми социальной роли индивида
 - b) иллюзия
 - c) реминисценция
 - d) представление индивида о самом себе
69. Самые эффективные способы передачи организационной культуры:
- a) авторитетность, коллективизм, целеполагание и реализм
 - b) информация, традиции, символы и язык
 - c) ролевое моделирование
 - d) мимика, жесты, пантомимика
70. Социально-психологическая установка:
- a) авторитетность, коллективизм, целеполагание и реализм
 - b) внутренняя психологическая готовность человека к каким-либо действиям
 - c) ролевое моделирование
 - d) мимика, жесты, пантомимика
71. Общеизвестные стандарты, которые сложились в группе в результате длительного взаимодействия ее членов - это:
- a) стиль руководства
 - b) групповая динамика
 - c) групповые нормы
 - d) роли
72. Горизонтальный временной анализ – это:
- a) анализ динамики абсолютных показателей рынка труда
 - b) определение показателей структуры рынка труда
 - c) выявление тренда и экстраполяция показателей на перспективный период с целью прогнозирования
 - d) расчет относительных показателей, которые характеризуют рынок труда
73. Вертикальный анализ – это:
- a) анализ динамики абсолютных показателей рынка труда
 - b) определение показателей структуры рынка труда
 - c) выявление тренда и экстраполяция показателей на перспективный период с целью прогнозирования
 - d) расчет относительных показателей, которые характеризуют рынок труда

74. Трендовый анализ – это:
- a) анализ динамики абсолютных показателей рынка труда
 - b) определение показателей структуры рынка труда
 - c) выявление тренда и экстраполяция показателей на перспективный период с целью прогнозирования
 - d) расчет относительных показателей, которые характеризуют рынок труда
75. Анализ относительных коэффициентов – это:
- a) анализ динамики абсолютных показателей рынка труда
 - b) определение показателей структуры рынка труда
 - c) выявление тренда и экстраполяция показателей на перспективный период с целью прогнозирования
 - d) расчет относительных показателей, которые характеризуют рынок труда
76. Сравнительный анализ – это:
- a) анализ динамики абсолютных показателей рынка труда
 - b) определение показателей структуры рынка труда
 - c) выявление тренда и экстраполяция показателей на перспективный период с целью прогнозирования
 - d) сравнение показателей рынка труда отдельного региона с другими регионами или рынком страны в целом
77. Факторный анализ – это:
- a) анализ динамики абсолютных показателей рынка труда
 - b) определение показателей структуры рынка труда
 - c) выявление тренда и экстраполяция показателей на перспективный период с целью прогнозирования
 - d) определение влияния отдельных факторов на результативный показатель
78. Специалист по организации и управлению трудом других людей, обладающий полномочиями по принятию решений в оговоренной соответствующим образом сфере – это:
- a) менеджер
 - b) предприниматель
 - c) лидер
 - d) собственник
79. Интенсивность труда характеризует:
- a) применение мер субсидирования занятости
 - b) степень использования рабочего времени и его продолжительность в смену при постоянстве других характеристик
 - c) степень напряженности труда в единицу времени и измеряется количеством затраченной на это время энергии человека
 - d) разнообразные товары и услуги, которые характеризуются, во-первых, издержками, или себестоимостью, во-вторых, рыночной стоимостью (ценой)
80. Целеполагание – это:
- a) процесс выбора одной или нескольких целей с установлением параметров допустимых отклонений для управления процессом осуществления идеи

- b) гарантии (удовлетворение потребности в стабильности, безопасности с учетом социального статуса работника)
- c) отсутствие жесткой системы наказаний
- d) действие или процесс тренировки сознательного контроля над количеством времени, потраченного на конкретные виды деятельности, при котором специально увеличиваются эффективность и продуктивность

81. Производительная сила труда - это:

- a) непосредственный труд людей
- b) способность производить по мере роста технической оснащенности производства все больше и больше продукции
- c) профилактика здорового образа жизни
- d) разнообразные товары и услуги, которые характеризуются, во-первых, издержками, или себестоимостью, во-вторых, рыночной стоимостью (ценой)

82. Компетенции - это:

- a) стиль руководства
- b) ценности и личностные качества, а также профессиональные знания и навыки, необходимые сотруднику для успешного выполнения своих должностных обязанностей
- c) получение определенного общественного статуса
- d) определенное подавление воли подчиненного

83. Внушение - это:

- a) авторитетность, коллективизм, целеполагание и реализм
- b) внутренняя психологическая готовность человека к каким-либо действиям
- c) ролевое моделирование
- d) процесс воздействия на психику человека, связанный со снижением сознания и критики при восприятии внушаемого содержания

84. Оценка труда работником - это:

- a) внутреннее состояние работника, вызванное трудовой деятельностью, его удовлетворенность окружающей обстановкой (условиями, оплатой, нормированием труда, его содержанием и т.д.)
- b) внутриличностный конфликт
- c) деструктивный конфликт
- d) полномочия

85. Видение – это:

- a) понятие, обозначающее картину относительно отдаленного будущего, гипотетическая ситуация, в которой организация развивается в наиболее благоприятных условиях и в соответствии с надеждами и мечтами его владельца или руково-дителя
- b) внутриличностный конфликт
- c) деструктивный конфликт
- d) полномочия

86. Организация – это:

- a) особенности группового поведения
- b) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты
- c) сложный организм, основой жизненного потенциала которого является организационная культура ради чего люди стали членами организации то, как строятся отношения между ними какие нормы и ценности принимаются и разделяются сотрудниками что, по их мнению, хорошо, а что плохо
- d) определенное подавление воли подчиненного

87. Интеграция – это:

- a) особенности группового поведения
- b) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты
- c) создание эффективных деловых отношений среди под-разделений и сотрудников данной организации
- d) определенное подавление воли подчиненного

88. Коммуникация – это:

- a) навешивание ярлыков
- b) яркие обобщения
- c) смещение акцента
- d) двусторонний процесс обмена сообщениями (сигналами)

89. Невербальное послание - это информация, посланная без использования ...

- a) жестов
- b) слов
- c) мимики
- d) позы

90. Этика бизнеса — деловая этика, базирующаяся на ... в соответствии с законодательством, правилами и традициями

- a) закрытости
- b) неопределенности
- c) лаконичности
- d) честности

91. Мониторинг состояния экономики организации – это:

- a) контроль в равновесии показателей прибыль – затраты позволяет избежать неожиданностей и своевременно принять меры, когда экономике организации угрожает опасность
- b) люди со сложным комплексом индивидуальных качеств, среди которых социально-психологические играют главную роль
- c) отсутствие жесткой системы наказаний
- d) создание необходимых условий труда и отдыха сотрудников, обеспечение занятости, формирование здорового морально-психологического климата, стимулирование творческой активности, налаживание социального партнерства, охрана труда

92. Задача кадрового контроллинга:
- a) переподготовка персонала
 - b) увольнение и набор молодых специалистов
 - c) создание кадровой информационной системы: определение потребностей в информации участие в создании системы информации о рабочих местах участие в создании системы оценки кадров создание информационной системы для учета внешних и внутренних изменений, имеющих значение для планирования анализ иерархии потребностей в информации определение получателей информации оформление содержания кадровой отчетности
 - d) увольнение и набор специалистов
93. Контроль и анализ экономичности работы подразделений и организации в целом осуществляется с помощью:
- a) переподготовки персонала
 - b) увольнения и набора молодых специалистов
 - c) системы раннего обнаружения будущих тенденций, как в окружающем мире, так и внутри самой организации
 - d) увольнения и набора специалистов
94. Оценка персонала - это:
- a) специфическая функция управленческой деятельности, главным объектом которой является человек в составе определенной социальной группы
 - b) использование методов прямого или косвенного определения вклада отдельных сотрудников в конечный или промежуточный результаты работы подразделений
 - c) отсутствие жесткой системы наказаний
 - d) создание необходимых условий труда и отдыха сотрудников, обеспечение занятости, формирование здорового морально-психологического климата, стимулирование творческой активности, налаживание социального партнерства, охрана труда
95. Главная функция управления персоналом:
- a) система консультационной поддержки, аналитической оценки и независимой экспертизы кадрового потенциала организации
 - b) обеспечение выживаемости организации путем формирования и развития ее кадрового потенциала более высокими темпами, чем изменяется внешняя среда этой организации
 - c) форма обучения, имеющая целью систематизацию знаний, выявление и контроль знаний обучаемых
 - d) самостоятельная группа профессиональных специалистов – менеджеров, главные цели которых – повышение производственной, творческой отдачи и активности персонала, разработка и реализация программы развития кадров
96. Цель аудита персонала:
- a) переподготовка персонала
 - b) увольнение и набор молодых специалистов

- c) повышение эффективности функционирования системы управления персоналом
 - d) увольнение и набор специалистов
97. Внутрифирменное управление персоналом – это:
- a) система консультационной поддержки, аналитической оценки и независимой экспертизы кадрового потенциала организации
 - b) эффективность, с которой организация использует труд своего персонала, капитала и иных ресурсов для производства определенного продукта или оказания услуги
 - c) форма обучения, имеющая целью систематизацию знаний, выявление и контроль знаний обучаемых
 - d) совокупность форм и методов воздействия на интересы, поведение и деятельность персонала (индивидов и групп) в целях максимального использования их интеллектуального и физического потенциала для получения эффективного результата
98. Кадровое консультирование (кадровый консалтинг, HR-consulting, HR-консалтинг) – это:
- a) использование компьютеров и информационных систем в управлении
 - b) вид деятельности, связанный с решением задач, стоящих перед менеджерами высшего звена в области управления человеческими ресурсами, с целью увеличения прибыльности бизнеса
 - c) выбор технологии производственного процесса, стимулирование производительности труда, оценка и контроль качества продукции и т.д.
 - d) формирование структурных подразделений по сбыту и маркетингу, подбор надежных партнеров-оптовиков, поиски новых заказчиков и рынков, стимулирование и исследование перспектив сбыта
99. Новые факты и цифры, которые собраны специально для проекта исследования, называются:
- a) первичные исследования
 - b) первичными данными
 - c) маркетинговое исследование
 - d) количество телефонных звонков клиентам по предложению услуг компании
100. Опрос не может быть проведен:
- a) по телефону
 - b) путём наблюдения
 - c) индивидуально
 - d) по почте

Оценивание студента во время текущего контроля успеваемости

Ответ на учебном занятии семинарского типа и на контрольные вопросы

Оценка	Критерии оценки ответа на учебном занятии семинарского типа и на контрольные вопросы
5, «отлично»	Оценка «отлично» ставится, если студент строит ответ логично в соответствии с планом, показывает максимально глубокие знания

	профессиональных терминов, понятий, категорий, концепций и теорий. Устанавливает содержательные межпредметные связи. Развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит убедительные примеры.
4, «хорошо»	Оценка «хорошо» ставится, если студент строит свой ответ в соответствии с планом. В ответе представлены различные подходы к проблеме, но их обоснование недостаточно полно. Устанавливает содержательные межпредметные связи. Развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит необходимые примеры, однако показывает некоторую непоследовательность анализа. Выводы правильны. Речь грамотна, используется профессиональная лексика.
3, «удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ недостаточно логически выстроен, план ответа соблюдается непоследовательно. Студент обнаруживает слабость в развернутом раскрытии профессиональных понятий. Выдвигаемые положения декларируются, но недостаточно аргументированы. Ответ носит преимущественно теоретический характер, примеры ограничены, либо отсутствуют.
2, «неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» ставится при условии недостаточного раскрытия профессиональных понятий, категорий, концепций, теорий. Студент проявляет стремление подменить научное обоснование проблем рассуждениями обыденно-повседневного бытового характера. Ответ содержит ряд серьезных неточностей. Выводы поверхностны

Подготовка реферата (в т. ч. доклада в виде презентации) и его защита

Критерии оценки реферата (в т. ч. доклада в виде презентации):

- 1) соответствие содержания презентации её теме, полнота раскрытия темы (оценка того, насколько содержание соответствует заявленной теме и в какой мере тема раскрыта автором);
- 2) актуальность использованных источников (оценка того, насколько современны (по годам выпуска) источники, использованные при выполнении работы);
- 3) использование профессиональной терминологии (оценка того, в какой мере в работе отражены профессиональные термины и понятия, свойственные теме работы);
- 4) наличие собственного отношения автора к рассматриваемой проблеме/теме (насколько точно и аргументированно выражено отношение автора к теме письменной работы);
- 5) качество исходного материала, который использован (аналитический анализ прочитанной литературы, лекций, собственные соображения и накопленный опыт по данной проблеме);
- 6) качество обработки имеющегося исходного материала, его организация;
- 7) аргументация (насколько точно она соотносится с поднятыми в докладе проблемами).

По каждому критерию обучающиеся оценивают работу и проставляют баллы от 0 до 5, итоговая оценка рассчитывается как средний балл по всем критериям.

Тестирование (в т. ч. тренировочном и тренинг-тесте)

Критерии оценки ответов на тестировании (в т. ч. тренировочном и тренинг-тесте)

- от 0 до 39 % верных ответов на вопросы – не зачтено;
- от 40 до 100 % верных ответов на вопросы – зачтено.

3.2. Промежуточная аттестация. Типовые оценочные средства и критерии оценивания

Вопросы (задания) к промежуточной аттестации

1. Объект и предмет и метод управленческого консалтинга. Определение управленческого консалтинга.
2. Цели и задачи дисциплины. Междисциплинарные связи.
3. Теории управленческого консалтинга.
4. Управленческий консалтинг как Тема (раздел) экономической науки. Междисциплинарные связи.
5. История управленческого консалтинга в России и за рубежом.
6. Предпосылки возникновения управленческого консалтинга на территории бывшего СССР. Управленческое консультирование во времена плановой экономики и на этапе перехода к рыночной экономике.
7. История управленческого консалтинга в странах бывшего социалистического лагеря.
8. Управленческий консалтинг в развитых капиталистических странах в 50-е 80-е годы XX-го века.
9. Сравнительный анализ рынка услуг управленческого консалтинга по различным сферам деятельности и секторам экономики.
10. Основные стадии консультационного процесса. Формы и методы диагностики проблем организации-заказчика.
11. Особенности консультирования в кризисной ситуации.
12. Виды управленческого консалтинга (рекомендательный, процессуальный консалтинг, сочетание рекомендательного и процессуального консалтинга).
13. Виды задач, решаемых консультантом. Методы управленческого консалтинга.
14. Характеристики консультантов и типы заказчиков. Различные классификации заказчиков и клиентов консалтинговых фирм.
15. Виды мотивации заказчика на получение консалтинговых услуг.
16. Проблемы профессиональной этики бизнес-консультантов. Роли консультанта.
17. Сравнительный анализ психологического консультирования как формы психологической помощи и управленческого консалтинга.
18. Партнерские отношения «клиент-консультант».
19. Регламент отношений «клиент-консультант».
20. Возможности и ограничения управленческого консалтинга.
21. Понятие стабильности и динамики организации. Гомеостаз и развитие организации. Источники организационных изменений.
22. Организационная нестабильность и ее основные формы.
23. Цикличность как форма организационного развития. Теории организационных циклов. Фазы организационного цикла.

24. Организационные кризисы, их формы, причины возникновения. Источники развития организации.
25. Роль руководства организации в генерировании организационных изменений.
26. Феномен руководства и лидерства. Типы лидерства. Стили руководства. Чувствительность руководства к инновационным изменениям в структуре и системе управления в зависимости от стиля руководства.
27. Типичные ошибки руководителя этапе диагностики проблемы, разработки решения и внедрения решения проблемы.
28. Последствия возможных изменений в организации, вызванные консалтинговым проектом.
29. Контроль, рефлексия и генерирование организационных изменений. Реактивный, активный и проактивный тип руководства.
30. Различные уровни организационных изменений.
31. Понятие управленческой и корпоративной культуры. Взаимосвязь и взаимовлияние управленческой и корпоративной культуры в организации. Готовность к инновационным изменениям в системе управления в организациях с различным типом корпоративной культуры.
32. Современное состояние рынка услуг консалтинговых услуг в России и за рубежом (большие, малые консалтинговые фирмы).
33. Элитные компании в сфере управленческого консалтинга. Компании, ассоциированные с большой пятеркой, небольшие и узко специализированные фирмы.
34. Специфика управленческого консалтинга в государственном секторе России.
35. Основные направления политического консалтинга.
36. Институциональные факторы развития политического консалтинга.
37. Управленческий консалтинг в системе регионального развития России.

Оценивание студента на промежуточной аттестации в форме зачета

Оценка зачета	Требования к знаниям и критерии выставления оценок
<i>Зачтено</i>	Студент при ответе демонстрирует содержание тем учебной дисциплины (модуля), владеет основными понятиями дисциплины (модуля), знает особенности ее предмета, имеет представление об его особенностях и специфике. Информирован и способен делать анализ проблем и намечать пути их решения.
<i>Незачтено</i>	Студент при ответе демонстрирует плохое знание значительной части основного материала дисциплины (модуля). Не информирован или слабо разбирается в проблемах, и или не в состоянии наметить пути их решения.

4. Учебно-методическое и материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

4.1. Издания электронных библиотечных систем (печатные издания литературы) и электронно-образовательные ресурсы, необходимые для освоения дисциплины (модуля)

4.1.1. Основная литература

1. Васильев Г.А. Управленческое консультирование [Электронный ресурс] : учебное пособие / Г.А. Васильев, Е.М. Деева. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 255 с. — 5-238-00717-5. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52651>. — ЭБС IPRbooks.

4.1.2. Дополнительная литература

1. Витевская О.В. Основы управленческой деятельности [Электронный ресурс] : учебное пособие / О.В. Витевская. — Электрон. текстовые данные. — Самара: Поволжский государственный университет телекоммуникаций и информатики, 2016. — 134 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71867>. — ЭБС IPRbooks.

4.1.3. Электронные образовательные ресурсы

1. Электронно-библиотечная система IPRbooks (ЭБС IPRbooks) – электронная библиотека по всем отраслям знаний <http://www.iprbookshop.ru>
2. Электронная информационно-образовательная среда (ЭИОС) ЧОУ ВО АУП.

4.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающимся обеспечен доступ (удаленный доступ) к ниже следующим современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам:

1. e-Library.ru [Электронный ресурс]: Научная электронная библиотека. – URL: <http://elibrary.ru/>.
2. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» [Электронный ресурс]. – URL: <http://cyberleninka.ru/>
3. Электронно-библиотечная система IPRbooks (ЭБС IPRbooks) – электронная библиотека по всем отраслям знаний <http://www.iprbookshop.ru>
4. Электронная информационно-образовательная среда (ЭИОС) ЧОУ ВО АУП.
5. Словари и энциклопедии на Академике [Электронный ресурс] // Академик. – URL: <http://dic.academic.ru>.
6. СПС «Гарант»: <http://www.garant.ru/>.

4.3. Оборудование и технические средства обучения

Для реализации дисциплины (модуля) используются специальные помещения, которые представляют собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Специальные

помещения укомплектованы приведенными ниже специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для обеспечения интерактивных методов обучения для чтения лекций требуется учебная аудитория с мультимедиа-оборудованием (компьютер и проектор, возможен вариант с интерактивной доской). Для проведения занятий семинарского типа возможно использование учебных аудиторий со специальным расположением столов и стульев.

При осуществлении образовательного процесса применяются информационные технологии, необходимые для подготовки к занятиям (компьютеры с лицензионным программным обеспечением согласно п. 4.4 и доступом в информационно-телекоммуникационную сеть «Интернет», поисковые системы, профессиональные базы данных и информационные справочные системы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» согласно п. 4.2).

Для подготовки к занятиям студентам обеспечен доступ к библиотеке ЧОУ ВО АУП (в т. ч. электронную библиотечную систему IPRbooks (ЭБС IPRbooks) и помещениям для самостоятельной работы, оснащенным компьютерной техникой с возможностью подключения к информационно-коммуникационной сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ЧОУ ВО АУП и электронную библиотечную систему IPRbooks (ЭБС IPRbooks).

В ЧОУ ВО АУП оборудованы помещения для самостоятельной работы обучающихся, которые оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ЧОУ ВО АУП, профессиональным базам данных и информационным справочным системам в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» согласно п. 4.2.

Обучение по программе возможно с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий (ДОТ). Доступ к ним обеспечивается с помощью электронной информационно-образовательной среды (ЭИОС) ЧОУ ВО АУП. Доступ осуществляется по персональным логину и паролю студента, предоставляемым администрацией ЧОУ ВО АУП.

Для проведения учебных занятий используются компьютерные классы или обычные учебные аудитории, оборудованных компьютерной техникой с установленных на ней лицензионным программным обеспечением (п. 4.4).

Для проведения учебных занятий по дисциплине (модулю) учебные аудитории ЧОУ ВО АУП оснащаются ниже следующим оборудованием и техническими средствами обучения.

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации

- 1) специализированная мебель: столы для обучающихся, стулья, доска меловая, доска маркерная; рабочее место преподавателя;
- 2) технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории: видеопроектор, экран настенный, компьютер преподавателя с выходом в информационно-телекоммуникационную сеть «Интернет»;
- 3) наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации по дисциплине (модуля): тематические настенные плакаты.

Помещение для самостоятельной работы

- 1) специализированная мебель: столы для самостоятельной работы обучающихся, стулья для обучающихся;
- 2) технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории: компьютеры для самостоятельной работы обучающихся с подключением к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ЧОУ ВО АУП, принтер.

4.4. Комплект лицензионного программного обеспечения

Для реализации дисциплины (модуля) ЧОУ ВО АУП обеспечена ниже следующим необходимым комплектом лицензионного программного обеспечения:

- 1) лицензионное программное обеспечение: Microsoft Windows, Microsoft Office;
- 2) СПС «Гарант»: <http://www.garant.ru/>.

5. Методические материалы (рекомендации) обучающимся

Обучение по дисциплине (модулю) предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции, занятия семинарского типа).

Занятия семинарского типа по дисциплине (модулю) предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций с проведением контрольных мероприятий, описанных в п. 3.

С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, так как:

- знакомит с новым учебным материалом,
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания,
- систематизирует учебный материал,
- ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекциям

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции,
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора),

- ознакомьтесь с учебным материалом по рекомендуемым учебникам и учебным пособиям,
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке,
- запишите возможные вопросы, которые Вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к занятиям семинарского типа

- внимательно прочитайте материал лекций, относящихся к данному семинарскому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям,
- выпишите основные термины,
- ответьте на контрольные вопросы по семинарским занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов.
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до семинарского занятия) во время текущих консультаций преподавателя.

Необходимо учесть, что:

- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы;
- рабочая программа дисциплины (модуля) в части целей, перечню знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Подготовка к практическим занятиям

При подготовке к практическим занятиям познакомьтесь с темой, обратите внимание на рассмотрении данной темы в курсе лекций. Если тема на лекции не рассматривалась, изучите предлагаемую литературу (это позволит Вам найти ответы на теоретические вопросы). После этого приступайте к выполнению практических заданий.

Самостоятельная работа

Для более углубленного изучения темы задания для самостоятельной работы рекомендуется выполнять параллельно с изучением данной темы. При выполнении заданий по возможности используйте наглядное представление материала. Система накопления результатов выполнения заданий позволит вам создать педагогическую копилку, которую можно использовать как при прохождении педагогической практики, так и в будущей профессиональной деятельности.

Выполнение рефератов (в т. ч. докладов с презентацией)

Реферат предусматривает углубленное изучение дисциплины (модуля), способствует развитию навыков самостоятельной работы с литературными источниками. Реферат – краткое изложение в письменном виде содержания учебно-научного труда по предоставленной теме. Это самостоятельная учебно-исследовательская работа, где обучающийся раскрывает суть исследуемой проблемы с элементами анализа по теме реферата. Приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на проблемы темы

реферата. Содержание реферата должно быть логичным, изложение материала носить проблемно-тематический характер.

Объем реферата может колебаться в пределах 15-20 печатных страниц. Основные разделы: оглавление (план), введение, основное содержание, заключение, список литературы.

Текст реферата должен содержать следующие разделы:

- титульный лист с указанием: названия вуза, кафедры, темы реферата, ФИО автора и ФИО преподавателя – куратора;
- введение, актуальность темы;
- основной раздел;
- заключение (анализ результатов литературного поиска); выводы;
- библиографическое описание, в том числе и интернет-источников, оформленное по ГОСТ 7.1 – 2003; 7.80 – 2000;
- список литературных источников должен иметь не менее 10 библиографических названий, включая сетевые ресурсы.

Текстовая часть реферата оформляется на листе следующего формата:

- отступ сверху – 2 см; отступ слева – 3 см; отступ справа – 1,5 см; отступ снизу – 2 см;
- шрифт текста: Times New Roman, высота шрифта – 14, межстрочный интервал – 1,5, выступ первой строки (в основном тексте) – 1,25;
- нумерация страниц – снизу листа справа. На первой странице номер не ставится.

Реферат должен быть выполнен грамотно с соблюдением культуры изложения. Обязательно должны иметься ссылки на используемую литературу, включая периодическую литературу за последние 5 лет).

Подготовка к промежуточной аттестации

К промежуточной аттестации необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине (модулю). Попытки освоить дисциплину (модуль) в период зачетно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты. При подготовке к промежуточной аттестации по теоретической части выделите в вопросе главное, существенное (понятия, признаки, классификации и пр.), приведите примеры практики, иллюстрирующие теоретические положения.

В самом начале учебного курса необходимо познакомиться со следующей учебно-методической документацией:

- рабочей программой дисциплины (модуля),
- перечнем знаний и умений, которыми должен владеть студент,
- тематическими планами лекций, семинарских занятий,
- учебными пособиями, а также электронными ресурсами,
- перечнем вопросов (заданий) к промежуточной аттестации.

После этого у студента должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине (модулю). Систематическое выполнение учебной работы на

лекциях и семинарских занятиях позволит успешно освоить дисциплину (модуль) и создать хорошую базу для прохождения промежуточной аттестации.

Методические рекомендации (указания) для обучающихся по подготовке к занятиям семинарского типа, по организации самостоятельной работы, по курсовому проектированию разработаны и утверждены в установленном порядке и являются составной частью основной профессиональной образовательной программой высшего образования (приложением), в которую входит настоящая рабочая программа дисциплины (модуля).

6. Особенности обучения по дисциплине (модулю) для инвалидов и лиц с ОВЗ

Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья осуществляется ЧОУ ВО АУП с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях. В ЧОУ ВО АУП созданы специальные условия для получения высшего образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с разделом III Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 5 апреля 2017 года № 301.

Учебные корпуса ЧОУ ВО АУП обеспечены беспрепятственным доступом обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов в учебные и иные помещения, расположенные на 1-м этаже здания. Возможность доступа к помещениям 2-го и последующего этажей обеспечена наличием специального мобильного подъемника, размещаемого у лестничных пролетов. На первом этаже располагаются следующие помещения для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов:

- аудитория для индивидуального обучения инвалидов любых категорий, оснащенная необходимым специальным оборудованием;
- специально оборудованный туалет для инвалидов;
- специально оборудованная комната для приема пищи.

Обеспечен доступ к библиотеке и помещению приемной комиссии.

При входе в здание находится таблица с наименованием ЧОУ ВО АУП и режимом работы, выполненная шрифтом Брайля, а также тактильная мнемосхема с изображением пути следования до зоны оказания образовательных услуг. Имеется возможность подъезда ко входу автомобильного транспорта.

На прилегающей к зданию территории обозначены места для парковки автомобильного транспорта для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов. Для обеспечения условий обучения и нахождения на территории ЧОУ ВО АУП лиц с ограниченными возможностями здоровья и

инвалидов, помещения ЧОУ ВО АУП оснащены также следующим оборудованием:

- 1) оформление входной группой тактильными пластиковыми пиктограммами с защитным покрытием «Доступность для инвалидов всех категорий» (150x150мм); «Проход с собакой поводырём» (150x150мм); «Вход в помещение» (150x150мм); «Выход из помещения» (150x150мм);
- 2) обозначения пути движения к зоне предоставления образовательных услуг и иным необходимым помещениям посредством тактильных пластиковых пиктограмм с защитным покрытием «Направление движения, поворот» (150x150мм), а также посредством тактильной напольной плитки на протяжении всего пути следования (Пвх, 300x300мм, высота рифа 5мм, подосновы 2 мм (полосы));
- 3) обозначение необходимых помещений тактильными пластиковыми пиктограммами с защитным покрытием «Туалет для инвалидов» (150x150мм); «Буфет» (150x150мм);
- 4) обозначение кабинетов пластиковыми тактильными табличками с текстом, выполненным азбукой Брайля, «Библиотека» (Пвх 3мм, монохром, 70x270мм); «Приемная комиссия» (Пвх 3мм, монохром, 70x270мм);
- 5) оснащение входа в институт и специально оборудованных помещений для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов приемным устройством вызова Тифловывозов ПС-1099 с установкой в помещениях тактильных кнопок вызова БК-51 (дальность – 100 м);
- б) размещение на первом этаже здания светодиодного табло с бегущей строкой для дублирования справочной информации (240x104 0мм, красное свечение);
- 7) размещение в кабинете индивидуального обучения инвалидов портативной индукционной звукоусиливающей системы VERT-1А;
- 8) оснащение кабинета индивидуального обучения инвалидов карманными увеличителями (увеличение 7х, материал пластик);
- 9) оснащение компьютера, предназначенного для работы инвалидов, тактильным набором для маркировки клавиатуры;
- 10) размещение специальных наклеек для маркировки дверных проемов (желтые круги, d=200мм);
- 11) установка светового маяка для обозначения входа на этаж;
- 12) установка тактильного стенда с информацией об ЧОУ ВО АУП, выполненной азбукой Брайля (470x610мм, настенное крепление);
- 13) установка в кабинете индивидуального обучения инвалидов специального программного обеспечения открытого доступа: Microsoft Windows, Центр специальных возможностей, Экранная лупа, Экранный диктор, Экранная клавиатура; экранная лупа OneLoupe; речевой синтезатор «Голос».