



**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

**«ИРКУТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**ФГБОУ ВО «ИГУ»**

Факультет бизнес-коммуникаций и информатики

Кафедра предпринимательства и управления в сфере услуг и рекламы

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

по дисциплине Б1.В.18 Управленческое консультирование

направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

направленность (профиль) Управление персоналом

Одобрено  
УМК факультета бизнес-коммуникаций  
и информатики

Разработан в соответствии с ФГОС ВО

с учетом требований проф. стандарта

Председатель УМК

В.К. Карнаухова

*ФИО, должность, ученая степень, звание*

*подпись, печать*

Разработчики:



доцент

*(занимаемая должность)*

И.В. Боровских

*(инициалы, фамилия)*

**Цель фонда оценочных средств.** Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Б1.В.18 Управленческое консультирование». Перечень видов оценочных средств соответствует рабочей программе дисциплины.

**Фонд оценочных средств включает** контрольные материалы для проведения текущего контроля (в следующих формах: тест, практическое задание, глоссарий по предмету) и промежуточной аттестации в форме вопросов и заданий к зачету.

**Структура и содержание заданий** – задания разработаны в соответствии с рабочей программой дисциплины «Б1.В.18 Управленческое консультирование».

## 1. Паспорт фонда оценочных средств

Компетенция	Индикаторы компетенций	Результаты обучения
ПК-3 Знает основы профессионального развития персонала, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, процессы обучения, адаптации и стажировки персонала, организации работы с кадровым резервом	ПК-3.1	Знает системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала
	ПК-3.2	Умеет определять краткосрочные и долгосрочные потребности развития персонала и построения его профессиональной карьеры
	ПК-3.3	Владеет навыками анализа эффективности мероприятий по развитию персонала, подготовки предложений по развитию
УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1	Формулирует в рамках поставленной цели проекта совокупность задач, обеспечивающих ее достижение
	УК-2.2	Выбирает оптимальный способ решения задач, учитывая действующие правовые нормы и имеющиеся условия, ресурсы и ограничения

## 2. Показатели и критерии оценивания компетенций, шкалы оценивания

## 2.1. Показатели и критерии оценивания компетенций

№ п/п	Раздел, тема	Код индикатора компетенции	Наименование ОС	
			ТК	ПА
1	Введение в управленческое консультированиеПредмет и актуальные проблемы курса «Организационное консультирование». Актуальные проблемы становления и развития организационного консультирования в России	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3, УК-2.1	Тест, Пз, Гл	Тест
2	Методологические аспекты управленческого консультированияметодологические основы организационного консультирования. Виды организационного консультирования	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3, УК-2.1, УК-2.2	Тест, Пз	Тест
3	Методы работы консультанта	ПК-3.1, ПК-3.3, ПК-3.2, УК-2.1, УК-2.2	Тест, Пз	Тест

## 2.2. Критерии оценивания результатов обучения для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Оценочное средство	Критерии оценивания	Шкала оценивания
Тест	Студентом даны правильные ответы на 71%-100% заданий	Зачтено
	Студентом даны правильные ответы менее чем на 70% заданий	Незачтено
Практическое задание	Задание выполнено верно. Выбран оптимальный путь решения. Присутствует развернутое описание алгоритма решения	Зачтено
	В работе получен неверный ответ, связанный с грубыми ошибками допущенными в ходе решения, либо решение отсутствует полностью	Незачтено
Глоссарий по предмету	В результате работы представлены основные соответствующие термины. конкретизация их трактовки в соответствии со спецификой изучения дисциплины. Оформление результатов соответствует требованиям и представлено в срок	Зачтено
	В результате работы студента не был проработан материал источников, выбраны не все главные термины (в малом количестве), работа не оформлена и/или представлена не в срок	Незачтено

## 2.3. Оценочные средства для текущего контроля (примеры)

### 2.3.1. Материалы для компьютерного тестирования обучающихся

#### Общие критерии оценивания

<b>Процент правильных ответов</b>	<b>Оценка</b>
91% – 100%	5 (отлично)
81% – 90%	4 (хорошо)
71% – 80%	3 (удовлетворительно)
Менее 70%	2 (неудовлетворительно)

**Соответствие вопросов теста индикаторам формируемых и оцениваемых компетенций**

<b>№ вопроса в тесте</b>	<b>Код индикатора компетенции</b>
1	ПК-3.3
2	ПК-3.3
3	ПК-3.2
4	ПК-3.1
5	УК-2.1
6	ПК-3.3
7	ПК-3.2
8	ПК-3.1
9	ПК-3.2
10	УК-2.1
11	УК-2.1
12	ПК-3.3
13	ПК-3.2
14	УК-2.2
15	ПК-3.1
16	УК-2.2

**Ключ ответов**

<b>№ вопроса в тесте</b>	<b>Номер ответа (или ответ, или соответствие)</b>
1	Симптомы
2	система
3	управление
4	консультирование
5	одно
6	Проектное
7	Результаты
8	сложных
9	экспертных
10	Ресурсы
11	Обучающее
12	Кадровое

№ вопроса в тесте	Номер ответа (или ответ, или соответствие)
13	Система
14	Эффекты
15	Причины
16	Процессное

### Перечень тестовых вопросов

№ 1. Задание открытой формы. Введите ответ.

\_\_\_\_\_ (symptoms), как правило, являются наиболее заметными и осознанными сторонами представляемой проблемы или текущего состояния.

№ 2. Задание открытой формы. Введите ответ.

Если обнаруживаются хотя бы два таких объекта: преподаватель и студент в процессе обучения, продавец и покупатель в торговле, телевизор и передающая станция в телевидении и т. д. — то это уже \_\_\_\_\_

№ 3. Задание открытой формы. Введите ответ.

Концепция управленческого консультирования полагает, что достижению целей предприятия максимально способствует именно \_\_\_\_\_ .

№ 4. Задание открытой формы. Введите ответ.

Управленческое \_\_\_\_\_ зародилось в ходе промышленной революции, с появлением современных фабрик и связанных с этим институциональных и общественных преобразований.

№ 5. Задание открытой формы. Введите ответ.

Все элементы системы и все операции в ней должны рассматриваться только как \_\_\_\_\_ целое, только в совокупности, только во взаимосвязи друг с другом

№ 6. Задание открытой формы. Введите ответ.

\_\_\_\_\_ консультирование предполагает создание моделей новых направлений; разработку новых управленческих технологий, кодекса фирмы; осуществление проектов, направленных на мотивацию персонала, повышение качества работы, формализацию производственных отношений и т.д.

№ 7. Задание открытой формы. Введите ответ.

\_\_\_\_\_ (outcomes) — это конкретные цели или желаемые состояния, которые должны прийти на смену симптомам.

№ 8. Задание открытой формы. Введите ответ.

Организации относятся к числу систем

№ 9. Задание открытой формы. Введите ответ.

К помощи \_\_\_\_\_ консультантов организации прибегают, когда надо получить конкретную рекомендацию, заключение или совет, провести экспертизу предполагаемых изменений (решений), диагностику проблемных мест, оценку ситуации, осуществить аудит (кадровый, коммуникационный и т.д.).

№ 10. Задание открытой формы. Введите ответ.

\_\_\_\_\_ (resources) — это основные элементы, ответственные за устранение причин симптомов и выражение и поддержание желаемых результатов

№ 11. Задание открытой формы. Введите ответ.

\_\_\_\_\_консультирование может как входить в кадровое, так и быть самостоятельным направлением деятельности.

*№ 12. Задание открытой формы. Введите ответ.*

\_\_\_\_\_консультирование предусматривает работу с HR- службами предприятий.

*№ 13. Задание открытой формы. Введите ответ.*

\_\_\_\_\_— это совокупность (множество) отдельных объектов с неизбежными связями между ними

*№ 14. Задание открытой формы. Введите ответ.*

\_\_\_\_\_ (effects) — это более долговременные следствия достижения конкретного результата

*№ 15. Задание открытой формы. Введите ответ.*

\_\_\_\_\_ (causes) — это основные элементы, отвечающие за создание и поддержание симптомов

*№ 16. Задание открытой формы. Введите ответ.*

\_\_\_\_\_консультирование. Цель этого вида консультирования оказание помощи топ-менеджменту при выработке ключевых решений.

### **2.3.2. Глоссарий по предмету для оценки компетенции «ПК-3.2»**

*№ 1. Актуальные проблемы становления и развития управленческого консультирования в России.*

### **2.3.3. Практические задания для оценки компетенции «УК-2.1»**

*№ 2. Виды управленческого консультирования.*

### **2.3.4. Практические задания для оценки компетенции «ПК-3.3»**

*№ 3. Методы работы консультанта.*

## **3. Промежуточная аттестация**

### **3.1. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности**

Зачет является заключительным этапом процесса формирования компетенций обучающегося при изучении дисциплины и имеет целью проверку и оценку знаний обучающегося по теории, и применению полученных знаний, умений и навыков при решении практических задач.

Зачет проводится по расписанию, сформированному учебно-методическим управлением, в сроки, предусмотренные календарным учебным графиком. Зачет принимается преподавателем, ведущим лекционные занятия.

Зачет проводится только при предъявлении обучающимся зачетной книжки и при условии выполнения всех контрольных мероприятий, предусмотренных учебным планом и рабочей программой дисциплины. Обучающимся на зачете представляется право выбрать один из билетов. Время подготовки к ответу составляет 30 минут. По истечении установленного времени обучающийся должен ответить на вопросы билета. Результаты зачета оцениваются по четырехбалльной системе и заносятся в зачетно-экзаменационную ведомость и зачетную книжку. В зачетную книжку заносятся только положительные оценки. Подписанный преподавателем экземпляр ведомости сдаётся не позднее следующего дня в деканат.

В случае неявки обучающегося на зачет в зачетно-экзаменационную ведомость

делается отметка «не явка». Обучающиеся, не прошедшие промежуточную аттестацию по дисциплине, должны ликвидировать академическую задолженность в установленном локальными нормативными актами порядке.

### 3.2. Вопросы к зачету

№	Вопрос	Код компетенции
1.	Чем объясняются особенности становления управленческого консультирования в России?	ПК-3.1
2.	Проведите анализ определений управленческого консультирования.	ПК-3.2
3.	Назовите предмет управленческого консультирования.	ПК-3.3
4.	Каковы цели и задачи управленческого консультирования?	УК-2.1
5.	Перечислите виды управленческого консультирования. Чем объясняется их разнообразие?	УК-2.2
6.	Кто является заказчиком консультативной работы?	ПК-3.2
7.	Каковы принципы профессионального успеха консультанта?	ПК-3.2
8.	Сущность системного подхода как методологической управленческого консультирования.	УК-2.2
9.	Каковы преимущества соблюдения основных принципов системного подхода в управленческого консультировании?	УК-2.1
10.	Специфика клинического подхода, или концепции глубокого консультирования А. Пригожина.	ПК-3.3
11.	Опишите организацию с точки зрения гештальт-подхода. Перечислите виды управленческого консультирования.	ПК-3.2
12.	Каковы основные методы работы коуча?	ПК-3.2
13.	Раскройте специфику основных ролей управленческого консультанта.	ПК-3.1
14.	Назовите этапы процессного консультирования.	ПК-3.1
15.	Перечислите условия, определяющие эффективность работы консультанта.	ПК-3.2
16.	Назовите критерии оценки эффективности работы консультанта. Какие действия необходимо совершить консультанту для решения проблемы?	ПК-3.3
17.	Какая ситуация в организации будет называться проблемной?	ПК-3.3
18.	Перечислите типы проблем в организации.	УК-2.1
19.	Технологические этапы работы консультанта с проблемой заказчика.	ПК-3.3
20.	Раскройте особенности методов работы организационного консультанта.	УК-2.1, УК-2.2

### 3.3. Тематика курсовых работ

По данной дисциплине выполнение курсовых проектов (работ) не предусматривается.



### 3.4. Материалы для компьютерного тестирования обучающихся

#### Общие критерии оценивания

Процент правильных ответов	Оценка
91% – 100%	5 (отлично)
81% – 90%	4 (хорошо)
71% – 80%	3 (удовлетворительно)
Менее 70%	2 (неудовлетворительно)

#### Соответствие вопросов теста индикаторам формируемых и оцениваемых компетенций

№ вопроса в тесте	Код индикатора компетенции
1	ПК-3.3
2	ПК-3.3
3	ПК-3.2
4	ПК-3.1
5	УК-2.1
6	ПК-3.3
7	ПК-3.2
8	ПК-3.1
9	ПК-3.2
10	УК-2.1
11	УК-2.1
12	ПК-3.3
13	ПК-3.2
14	УК-2.2
15	ПК-3.1
16	УК-2.2

#### Ключ ответов

№ вопроса в тесте	Номер ответа (или ответ, или соответствие)
1	Симптомы
2	система
3	управление
4	консультирование
5	одно
6	Проектное
7	Результаты
8	сложных
9	экспертных
10	Ресурсы

№ вопроса в тесте	Номер ответа (или ответ, или соответствие)
11	Обучающее
12	Кадровое
13	Система
14	Эффекты
15	Причины
16	Процессное

### Перечень тестовых вопросов

№ 1. Задание открытой формы. Введите ответ.

\_\_\_\_\_ (symptoms), как правило, являются наиболее заметными и осознанными сторонами представляемой проблемы или текущего состояния.

№ 2. Задание открытой формы. Введите ответ.

Если обнаруживаются хотя бы два таких объекта: преподаватель и студент в процессе обучения, продавец и покупатель в торговле, телевизор и передающая станция в телевидении и т. д. — то это уже \_\_\_\_\_

№ 3. Задание открытой формы. Введите ответ.

Концепция управленческого консультирования полагает, что достижению целей предприятия максимально способствует именно \_\_\_\_\_ .

№ 4. Задание открытой формы. Введите ответ.

Управленческое \_\_\_\_\_ зародилось в ходе промышленной революции, с появлением современных фабрик и связанных с этим институциональных и общественных преобразований.

№ 5. Задание открытой формы. Введите ответ.

Все элементы системы и все операции в ней должны рассматриваться только как \_\_\_\_\_ целое, только в совокупности, только во взаимосвязи друг с другом

№ 6. Задание открытой формы. Введите ответ.

\_\_\_\_\_ консультирование предполагает создание моделей новых направлений; разработку новых управленческих технологий, кодекса фирмы; осуществление проектов, направленных на мотивацию персонала, повышение качества работы, формализацию производственных отношений и т.д.

№ 7. Задание открытой формы. Введите ответ.

\_\_\_\_\_ (outcomes) — это конкретные цели или желаемые состояния, которые должны прийти на смену симптомам.

№ 8. Задание открытой формы. Введите ответ.

Организации относятся к числу систем

№ 9. Задание открытой формы. Введите ответ.

К помощи \_\_\_\_\_ консультантов организации прибегают, когда надо получить конкретную рекомендацию, заключение или совет, провести экспертизу предполагаемых изменений (решений), диагностику проблемных мест, оценку ситуации, осуществить аудит (кадровый, коммуникационный и т.д.).

№ 10. Задание открытой формы. Введите ответ.

\_\_\_\_\_ (resources) — это основные элементы, ответственные

за устранение причин симптомов и выражение и поддержание желаемых результатов

*№ 11. Задание открытой формы. Введите ответ.*

\_\_\_\_\_консультирование может как входить в кадровое, так и быть самостоятельным направлением деятельности.

*№ 12. Задание открытой формы. Введите ответ.*

\_\_\_\_\_консультирование предусматривает работу с HR- службами предприятий.

*№ 13. Задание открытой формы. Введите ответ.*

\_\_\_\_\_— это совокупность (множество) отдельных объектов с неизбежными связями между ними

*№ 14. Задание открытой формы. Введите ответ.*

\_\_\_\_\_ (effects) — это более долговременные следствия достижения конкретного результата

*№ 15. Задание открытой формы. Введите ответ.*

\_\_\_\_\_ (causes) — это основные элементы, отвечающие за создание и поддержание симптомов

*№ 16. Задание открытой формы. Введите ответ.*

\_\_\_\_\_консультирование. Цель этого вида консультирования оказание помощи топ-менеджменту при выработке ключевых решений.