

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ


ФЕДЕРАЛЬНОЕ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЛГПУ»)

Институт истории, международных отношений и социально-политических наук

Кафедра социальной педагогики и организации работы с молодежью

УТВЕРЖДАЮ

Директор института


Дитковская С.А.
« 14 » января 20 26 г.

Приложение к рабочей программе учебной дисциплины

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации
обучающихся по дисциплине

Методы управленческого консультирования

Направление подготовки – 39.04.03 «Организация работы с молодежью»

Магистерская программа – Управление молодежной политикой

Квалификация выпускника – магистр

Форма обучения – очная, заочная

Курс – 1 курс (2 семестр), 2 курс (4 триместр)

Разработчик

канд. пед. наук, доцент кафедры социальной
педагогике и организации работы с молодежью

Гужва Т.М.

Заведующий кафедрой социальной педагогики
организации работы с молодежью

Акиншева И.П.

Протокол от « 12 » января 20 26 г. № 6

Луганск, 20 26

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1.1. Область применения

Фонд оценочных средств (ФОС) – неотъемлемая часть рабочей программы дисциплины «Методы управленческого консультирования» и предназначен для контроля и оценки образовательных достижений студентов, освоивших программу дисциплины.

1.2. Цели и задачи фонда оценочных средств

Цель ФОС – установить соответствие уровня подготовки обучающегося требованиям ФГОС ВО магистратура по направлению подготовки 39.04.03 Организация работы с молодежью, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 05 февраля 2018 г. №82 (с изменениями и дополнениями) и Профессиональным стандартом «Специалист по работе с молодежью», утвержденным Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по работе с молодежью»» от 12 февраля 2020 г. № 59н.

1.3. Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения основной образовательной программы

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

Код по ФГОС ВО	Индикатор достижения
Общепрофессиональные	
ОПК-2. Способен объяснять и прогнозировать социальные явления и процессы, выявлять социально значимые проблемы и вырабатывать пути их решения на основе анализа и оценки профессиональной информации, научных теорий и концепций.	ОПК-2.1. Анализирует, объясняет и прогнозирует социальные явления и процессы на основе научных теорий, концепций, подходов. ОПК-2.2. Анализирует и оценивает профессиональную информацию с применением современных способов и методов организации мониторинговых исследований. ОПК-2.3. Вырабатывает пути решения социальных проблем с учётом приоритетов социальной и молодежной политики и на основе комплексного анализа данных.

1.4. Этапы формирования компетенций и средства оценивания уровня их сформированности

Этапы формирования компетенций	Компетенции	Контрольно-оценочные средства / способ оценивания
--------------------------------	-------------	---

Тема 1: Теоретико-методологические основы выбора социально-психологических технологий управленческого консультирования.	ОПК-2	Устный опрос
Тема 5: Экспертное и процессное консультирование.	ОПК-2	Устный опрос
Текущая аттестация	ОПК-2	Контрольная работа
Промежуточная аттестация	ОПК-2	Письменный экзамен

1.5. Описание показателей формирования компетенций

Код компетенции	Результаты сформированности
ОПК-4	<p>Знать: теоретические основы разработки управленческих (в том числе инновационных) решений в сфере молодежной политики; основы социальной ответственности в управленческой деятельности.</p> <p>Уметь: вырабатывать управленческие решения (в том числе инновационные) в виде молодежных социальных проектов и нести за них ответственность.</p> <p>Владеть: навыками разработки и реализации социального проекта как управленческого решения (в том числе инновационного) в сфере молодежной политики.</p>

1.6. Критерии оценивания компетенций на разных этапах их формирования

Система оценивания учебных достижений студентов очной и заочной форм обучения

Вид текущей учебной работы	Количество баллов	
	ОФО	ЗФО
2 семестр / 4 триместр		
Работа на семинарских занятиях	48	46
Написание МКР	12	-
Самостоятельная работа	10	34
Экзамен	30	30
Итого за семестр:	100	100

Накопительная система оценивания по 100-балльной шкале

Четырехбалльная система оценивания экзамена	100-балльная шкала	Буквенная шкала, соответствующая 100-балльной шкале	Система оценивания зачета
Отлично	90–100	А – отлично – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к	

		максимальному	Зачтено
Хорошо	83–89	В – очень хорошо – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному	
Хорошо	75–82	С – хорошо – теоретическое содержание курса освоено полностью; некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками	
Удовлетворительно	63–74	Д – удовлетворительно – теоретическое содержание дисциплины освоено частично, но пробелы не носят существенного характера; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы; большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, содержат ошибки	
Удовлетворительно	50–62	Е – посредственно – теоретическое содержание курса освоено частично; некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному	Не зачтено
Неудовлетворительно	21–49	FX – неудовлетворительно – теоретическое содержание курса освоено частично; необходимые практические навыки работы не сформированы; большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено либо качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному; при дополнительной самостоятельной работе над материалом курса возможно повышение качества выполнения учебных заданий	
Неудовлетворительно	0–20	F – неудовлетворительно – теоретическое содержание курса не освоено; необходимые практические навыки работы не сформированы; все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки,	

		дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий	
--	--	--	--

2. КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

2.1. Оценочные средства текущего контроля (типовые)

Вопросы для устного опроса:

1. Этапы становления управленческого консультирования.
2. В чем сущность целевой модели организации?
3. Дайте определение управленческому консалтингу.
4. Кого называют участниками процесса консультирования?
5. Что является объектом и предметом консультационной деятельности?
6. Что можно отнести к инструментам консультационной деятельности?
7. Чем отличается реактивное управление организации от пассивного?
8. Каковы особенности проактивного стиля управления организации?
9. В чем заключается междисциплинарность процесса консультирования?
10. Назовите основные функции консультантов по управлению?
11. Чем отличаются внутренние консультанты от внешних?
12. Назовите основные виды деятельности внутренних консультантов?
13. Дайте определение нормативного консультирования.
14. Какова специфика ценностного консультирования?
15. Что решает проблемное консультирование?
16. Назовите основные компоненты структуры деловых услуг
17. Как используется аутсорсинг в консалтинге?
18. В чем особенности управленческого консультирования в области администрирования?
19. Какие направления консультирования затрагивает консалтинг в области маркетинга?
20. Особенности консультирования в области производственного менеджмента.
21. Консультирование в области информационных технологий.
22. Чем экспертное консультирование отличается от процессного?
23. Назовите основные принципы коучинга.

Практические задания:

1. Приведите перечень тестовых методик. На что может быть направлено тестирование работников клиента?
2. Приведите пример игр. В каких случаях используются организационно - деятельностные игры?
3. Назовите отличительные особенности деловых игр?
4. Приведите классификацию деловых игр.
5. Проанализируйте свое участие в тренингах. В чем заключается специфика тренинга?

6. Приведите типологию тренингов.
7. Из каких элементов состоит анализ менеджмента в организации?
8. Какова роль консультантов в разработке стратегии организации?
9. Можно ли определить видение организации с помощью метода «метафор»?

2.2. Оценочные средства для промежуточной аттестации (экзамен)

1. Сущность управленческого консультирования.
2. Специфика консультационных услуг.
3. История управленческого консультирования.
4. Становление рынка консультирования.
5. Субъект и объект управленческого консультирования.
6. Формы управленческого консультационных услуг.
7. Специфика взаимодействия консультанта и клиента в процессе консультирования.
8. Виды управленческого консультирования.
9. Экспертное консультирование.
10. Процессное консультирование.
11. Обучающее консультирование.
12. Анализ и виды социально-психологических технологий консультирования.
13. Методы работы управленческих консультантов во время осуществления консультационного проекта.
14. Рынок управленческого консультирования.
15. Специфика консультативной деятельности.
16. Анализ проблем, решаемых консультационными фирмами.
17. Ролевая природа консультирования (по ресурсам и по процессам).
18. Процедура подбора и отбора консультанта.
19. Этапы консультационного проекта.
20. Результативность и эффективность управленческого консультирования.
21. Внешние, независимые консультанты, оказывающие услуги на основе договора, их социально-психологическая позиция по отношению к консалтингу.
22. Внутренние консультанты – специалисты, занятые в штате компании и их социально-психологическая позиция.
23. Проблемы независимости и объективности в выстраивании отношений с клиентами (не ясность ролевых отношений, подавление инициативы, низкий статус консалтинговой структуры, отсутствие информации, низкое доверие).
24. Экспертное консультирование.
25. Роль клиента в экспертном консультировании.
26. Требования, предъявляемые к экспертам в управленческом консультировании.

27. Социально-психологические барьеры общения клиента с экспертом.
28. Процессное консультирование, его основные цели.
29. Методы процессного консультирования.
30. Обучающее консультирование, его основные цели.
31. Методы обучающего консультирования.
32. Формы и виды обучающего консультирования.
33. Стили педагогического общения консультанта.
34. Социально-психологические характеристики трудных клиентов.
35. Понятие консультирования по вопросам управления, т.е. управленческого консультирования.
36. УК как деятельность, направленная на повышение эффективности фирм, компаний, организаций, органов власти, территориальных единиц.
37. Основные задачи управления.
38. Цели и задачи управленческого консультирования.
39. Предмет и метод дисциплины УК.
40. Принципы УК.
41. УК как наука.
42. Предшественники теории научного управления.
43. Появление первых профессиональных консультантов и возрастание сферы их деятельности в начале XX в.
44. Появление консалтинговых фирм по управлению человеческими ресурсами, по управлению сбытом и маркетингом.
45. Зарождение и развитие финансового консалтинга.
46. Военный и послевоенный периоды развития УК.
47. Возникновение «Большой восьмерки».
48. Парижская Всемирная конференция консультантов по управлению.
49. Развитие УК как отрасли сегодня.
50. Понятие и виды деловых услуг, их краткая характеристика.
51. Место УК среди деловых услуг.
52. Понятие консультационной деятельности и консультационной услуги.
53. Суть термина «менеджмент-консалтинг».
54. Консультационный процесс и цели консультирования.
55. Консультант и клиент, их взаимодействие.
56. Основные задачи, с которыми консультанты сталкиваются при работе на предприятиях, в организациях, территориальных образованиях.
57. Функциональный и профессиональный подходы к консультированию.
24. Требования к консультанту.
58. Основные виды УК: стратегический консалтинг, маркетинговый консалтинг, построение эффективной системы управления, кадровый консалтинг и развитие корпоративной культуры.
59. Некоторые виды, модели и социальные технологии стратегического консалтинга.

60. Два подхода к УК: рекомендательный и социально-инжиниринговый, их характеристика, различия, преимущества и недостатки. 28. Услуги управленческих консультантов.
61. Классификация консультантов.
62. Работа с мегасистемами.
63. Отличие стандартного планирования от стратегического планирования.
64. Территориальный маркетинг.
65. Имидж и брендинг территории.
66. Организация процесса стратегического планирования развития муниципалитетов и регионов.
67. Стратегическое планирование развития предприятий и организаций.
68. Принципы поведения консультанта.
69. Внешние и внутренние консультанты, сравнительная характеристика их работы.
70. Разнообразие применяемых консультантами технологий.
71. Социальные технологии, креативные технологии, деловые и рефлексивные игры.
72. Техника модерации и правила групповой работы.
73. Методы консультирования: экспертное, процессное, обучающее.
74. Признаки и типы УК.
75. Понятие, сущность и специфика консалтингового проекта.
76. Виды ограничений при реализации проекта.
77. Понятие и суть проектного менеджмента.
78. Руководитель проекта и команда проекта.
79. Основные разделы (каркас) проекта.
80. Этапы подготовки и реализации проекта.
81. Инструменты проектного менеджмента.
82. Виды планирования по проекту.
83. Структурный план, план-график, бюджет проекта.
84. Презентация проекта.
85. Критерии успешной реализации консалтинговых проектов.