

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Андрей Драгомирович Хлутков
Должность: директор
Дата подписания: 07.11.2024 12:03:27
Уникальный программный идентификатор:
880f7c07c583b07b775f6604a630281b13ca9fd2

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА и ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
при ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

СЕВЕРО-ЗАПАДНЫЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ

Кафедра социальных технологий

УТВЕРЖДЕН
решением методической комиссии
по направлениям подготовки
37.03.01 «Психология»
37.04.01 «Психология»
37.06.01 «Психологические науки»
38.04.03 «Управление персоналом»
СЗИУ РАНХиГС
Протокол №1 от «28» августа 2023г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Б1.В.ДВ.01.01 Основы проектной деятельности в сфере организационного консультирования

(индекс и наименование дисциплины (модуля), в соответствии с учебным планом)

по направлению подготовки (специальности)

37.04.01 «Психология»

(код и наименование направления подготовки (специальности))

"Социальная психология и организационное консультирование"

направленность(и) (профиль (и)/специализация(ии))

магистр

квалификация выпускника

очная

форма(ы) обучения

Год набора – 2023

Санкт-Петербург, 2023 год

Автор(ы)–составитель(и): канд.социол.наук, доцент кафедры социальных технологий
Ахмерова Л.В.

Заведующий кафедрой социальных технологий, доктор политических наук, доцент,
профессор кафедры социальных технологий И.А. Ветренко.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
2. Оценочные средства по дисциплине
 - 2.1 Текущий контроль
 - 2.2 Промежуточная аттестация
3. Описание системы оценивания, шкала оценивания
 - 3.1 Показатели и критерии оценивания для текущего контроля
 - 3.2 Показатели и критерии оценивания для промежуточного контроля
 - 3.3 Шкала перевода (для уровня подготовки бакалавриат и специалитет)

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Дисциплина Б1.В.ДВ.01.01 «Основы проектной деятельности в сфере организационного консультирования» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

| Код компетенции | Наименование компетенции | Код компонента компетенции | Наименование компонента компетенции |
|-----------------|--|----------------------------|---|
| УК - 2.2. | Способен применять проектный подход при решении профессиональных задач | УК - 2.2. | Способен применять и обосновывать эффективные методы управления самостоятельно разработанным проектом на всех этапах его жизненного цикла |

В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

| ОТФ/трудоустройство | Код компонента компетенции | Этапы становления компетенций |
|---------------------|----------------------------|---|
| | УК -2.2 | <p>Знание:</p> <ul style="list-style-type: none"> -общих закономерностей функционирования организационной структуры -методологии и технологий проектного подхода <p>Умение:</p> <ul style="list-style-type: none"> - описывать процессы, происходящие в организации. -проводить предпроектный анализ (анализ исходной ситуации); - разрабатывать концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы Умение проводить предпроектный анализ (анализ исходной ситуации). -предвидеть результат деятельности и планировать дальнейшие действия для достижения данного результата <p>Навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сбор необходимой информации (в частности, проведения аналитического интервью с заказчиком); - подготовка и «упаковка» проектного предложения; - составление плана-графика разработки и плана-контроля выполнения проекта |

2. Оценочные средства

2.1.Оценочные средства по дисциплине для текущего контроля

| Тема (раздел) | | Методы текущего контроля успеваемости |
|---------------|--|---------------------------------------|
| Тема 1 | Выбор темы проекта и проблемы исследования. Типология проектов | УО/ПЗ |

| Тема (раздел) | | Методы текущего контроля успеваемости |
|---------------|---|---------------------------------------|
| Тема 2 | Содержание и процессы управления проектами | Т/УО/ПЗ |
| Тема 3 | Продукты проектной деятельности в сфере организационного консультирования | УО/ПЗ |
| Тема 4 | Жизненный цикл проекта. Этапы проектной деятельности | Т/УО/ПЗ |
| Тема 5 | Психологическое сопровождение проектной деятельности | УО/ПЗ |
| Тема 6 | Мобилизация ресурсов проекта | Т/УО |
| Тема 7 | Кадровое планирование команды и управление командой проекта | Т/УО |

формы текущего контроля успеваемости: устный опрос (УО), тестирование (Т), практическое задание (ПЗ).

Тема 1. Выбор темы проекта и проблемы исследования. Типология проектов

Примерные вопросы для устного опроса

1. Дать определение понятия «проект». Выделить общие признаки, отличающие проект от других видов деятельности.
2. Перечислить и охарактеризовать фазы проекта.
3. Назвать основные ограничения проектной деятельности.
4. Дать характеристику требований к проекту.

Практическое задание

1. Выбрать реально существующий проект, проанализировать, к какому виду он относится, используя знания, полученные при изучении классификаций проектов.
2. Сформулируйте идею проекта. Выделите проблему, которая должна быть решена с помощью предлагаемого проекта. Определите систему для решения проблемы. Выделите общую цель и критерии системы. Произведите декомпозицию целей системы. Выявите процессы и ресурсы системы. Определите риски проекта.
3. Подготовить отчет и доклад-презентацию о проекте, в котором изложены суть и результаты проекта.

Тема 2. Содержание и процессы управления проектами

Примерные вопросы для устного опроса

1. Цели, методы и содержание предпроектной стадии консультационной деятельности. Исследование и описание проблемы.
2. Цели, методы и содержание контрактной стадии консалтинговой деятельности.
3. Управление консультационным процессом. Разделение ответственности.
4. Содержание досье проекта.

Практическое задание

1. Определите индикаторы, позволяющие оценить результативность и эффективность предложенного проекта.
2. Оцените результаты собственной проектной деятельности по перечисленным критериям.

Проблемные задания

1. Системный подход знает один способ ... объекта — через разложение его на подсистемы.
2. Метод исследования, при котором взаимодействие разрозненных объектов представляется в виде системы...

3. Задача ... — работая с фактами, не воспринимать факты буквально, а видеть за ними новую причинность.

4. С точки зрения А. И. Пригожина, «мыслить клинически — значит не столько оказывать услугу, сколько ... организацию».

Тема 3. Продукты проектной деятельности в сфере организационного консультирования

Примерные вопросы для устного опроса

1. Дайте анализ своей работы над консалтинговым проектом, используя деятельностную методологию. Изложите основные достигнутые результаты по реконструкции существующей концепции продаж в исследуемых предприятиях.

2. Предложите обновленную концепцию продаж, используя технологию рефлексивно-деятельностного проектирования. Дайте обоснование своего предложения.

3. Предложите обновленную концепцию продаж на торговом предприятии, переходящем к работе по технологии «Клиент-ориентированная организация».

4. Предложите комплекс мероприятий, который обеспечил бы переход изучаемых Вами торговых предприятий на работу в формате обновленной концепции.

5. Предложите критерии оценки эффективности реализации предлагаемого проекта.

Проблемное задание

1. Составьте полный текст делового предложения руководству одного из изучаемых Вами торговых предприятий. За основу можно взять следующую структуру делового предложения [Алешникова В.И. Использование услуг профессиональных консультантов // Модульная программа для менеджеров. Т 12. М.: Инфра-М. 2000, с. 77]. Попробуйте усовершенствовать предлагаемую схему. Поясните свои предложения.

Структура и основное содержание консультационного предложения

| Разделы | Содержание |
|---|--|
| 1. Введение | - Постановка задачи - Что требуется достичь |
| 2. Подход консультационной фирмы (консультанта) | - Что будут делать консультанты - Тип результата деятельности (повышение эффективности, повышение стоимости компании и пр.) |
| 3. Команда | - Кто будет выполнять работу (образование, опыт) - Роль клиента |
| 4. Сроки | - Когда работа будет выполнена |
| 5. Затраты | - Оплата труда консультантов - Накладные расходы |
| 6. Выводы | - Почему именно эта консалтинговая фирма (консультант) подходит для данной работы |

Вы можете предоставить разработанное предложение руководству предприятия, попытаться получить обратную связь и установить реальное деловое сотрудничество.

Подготовьте техническое задание и смету на выполнение консалтингового проекта.

Тема 4. Жизненный цикл проекта. Этапы проектной деятельности

Примерные вопросы для устного опроса

Этапы жизненного цикла проекта

Результат проектной деятельности

Индикаторы, позволяющие оценить результативность и эффективность предложенного проекта.

Оценка проектной деятельности

Практическое задание

1. Оцените результаты собственной проектной деятельности по перечисленным критериям.

2. Работа организационного консультанта-психолога с проблемой заказчика проводится как социально-психологическое исследование. Поэтому, прежде чем приступить к изучению методов, вам необходимо познакомиться с правилами составления программы и составить собственную программу, соблюдая все правила.

Вам следует изучить анкетирование как метод работы оргконсультанта.

Соответственно, в процессе подготовки к занятию подумайте над ответами на вопросы и выполните следующие задания:

1. Какие виды анкет можно использовать в организационном консультировании?

2. Назовите преимущества и недостатки анкетирования.

3. Составьте анкету, придерживаясь следующих рекомендаций специалистов

При подготовке к занятию по данной теме обратите внимание на важность для организационного консультанта навыков анализа документов.

Подумайте над ответами на следующие вопросы и задания:

1. Какую информацию называют документальной?

2. Перечислите методы изучения внутреннего содержания документов.

3. Проведите анализ документов организации, соблюдая этапы

4. Каким образом организационный консультант должен решать вопрос о достоверности документальной информации?

5. Перечислите правила, которыми следует руководствоваться оргконсультанту работе с документами.

Изучив предыдущие вопросы, вы научитесь проводить интервью.

Подумайте над ответами на вопросы и выполните следующие задания:

1. Какие задачи организационного консультанта помогает решить интервью?

2. Дайте характеристику формализованного интервью.

3. Чем отличается неформализованное интервью от формализованного?

4. Назовите этапы проведения беседы.

5. Какие психологические приемы может использовать успешный интервьюер?

6. Назовите причины риска получения недостоверного, преднамеренно и случайно искаженного сообщения в ходе интервью.

7. Составьте план и проведите интервью (например, кандидата на должность руководителя отдела продаж организации).

Изучая четвертый вопрос, обратите внимание на особенность использования метода экспертных оценок.

На этапе уточнения полученных данных, в ситуации принятия решения о целесообразности того или иного варианта решения, часто требуются не только конкретные числа, но и качественные оценки, опыт, знания и интуиция специалистов в конкретной области; консультант обращается к методам экспертных оценок.

Подумайте над ответами на вопросы и выполните следующие задания:

1. Какие методы получения экспертных оценок вы знаете?

2. Как организуется работа группы экспертов для принятия решения?

3. В каких случаях требуется фиксированное число экспертов?

4. Для решения каких задач организационным консультантом может быть использован метод «Дельфи»?

5. В чем состоит особенность метода декомпозиции?

6. Почему метод мозгового штурма относят к методам экспертного оценивания?

7. Составьте план проведения мозгового штурма.

Изучая пятый вопрос, следует учесть, что при поиске причин, мешающих развитию предприятия, и при определении возможностей для его дальнейшего развития организационный консультант может прибегнуть к аналитическим методам, одним из которых является SWOT-анализ.

Подумайте над ответами на вопросы и выполните следующие задания:

1. Расшифруйте аббревиатуру SWOT.

2. Опишите процедуру проведения SWOT-анализа.

3. При решении каких задач, стоящих перед оргконсультантом может быть полезен SWOT-анализ?

4. С какими данными может работать консультант при экспертной оценке организации?

5. С какими данными может работать консультант при экспертной оценке возможностей и рисков внешней среды организации?

6. Какие правила предлагают соблюдать специалисты при проведении SWOT-анализа?

7. Проведите SWOT-анализ по следующему алгоритму:

- составьте таблицу для определения сильных и слабых сторон организации;

- составьте матрицу для определения возможностей и угроз организации;

- выделите из всего списка возможностей и угроз наиболее важные и проранжируйте, оценив степень вероятности их влияния на возникновение и решение проблемы организации;

Тестовые вопросы

1. Основные параметры сотрудничества консультанта и заказчика — это согласование:

а) методов работы консультанта;

б) *целей работы консультанта;*

в) *результатов и способов их достижения;*

г) *параметров измерения достигнутого.*

2. Параметры сотрудничества консультанта и заказчика:

а) *совместное формулирование проблемы;*

б) *открытость в сообщении имеющейся информации;*

в) совместное участие в выборе методов диагностики;

г) *участие сторон в выполнении задания.*

3. Типичные задания на консультирование:

а) *исправление ситуации, которая ухудшилась;*

б) *усовершенствование ситуации, которая уже существует;*

в) *создание совершенно новой ситуации;*

г) изменение сотрудников.

4. Особенности организации работы в системе «консультант-заказчик» определяется:

а) отсутствием опытных специалистов;

б) *установкой «К консультантам обращаются только слабые руководители»;*

в) *установкой «От консультантов мало пользы»;*

г) *отсутствием у руководителей осознанной потребности в консультационных услугах;*

д) *отсутствием рынка услуг.*

5. Модель организационного консультанта-психолога содержит уровни:

- а) *окружение, среда;*
- б) *профессиональное поведение;*
- в) поведение на рынке консультативных услуг.

6. Модель организационного консультанта-психолога содержит уровни:

- а) умения договариваться с заказчиком;
- б) *стратегии и способности;*
- в) *убеждения и ценности;*
- г) *профессиональной идентичности (самосознание).*

Напишите правильный ответ:

7. Базовое качество индивидуума, имеющее причинное отношение к эффективному и/или наилучшему на основе критериев исполнению в работе или в других ситуациях...

компетенция

8. Российские специалисты организационного консультирования:

- а) *Ф. Ф. Галлямов;*
- б) *М. И. Кныш;*
- в) *В. Тарасов;*
- г) К. Левин.

9. Процесс организационного консультирования включает:

- а) *заказчика;*
- б) *консультанта;*
- в) *проблему (предмет);*
- г) методики.

10. Организационное консультирование:

- а) *работа по контракту;*
- б) *оказание услуг организациям, специально обученными и квалифицированными лицами;*
- в) индивидуальная помощь в решении личных проблем;
- г) *помогают организации-заказчику выявить управленческие проблемы.*

Тема 5. Психологическое сопровождение проектной деятельности

Примерные вопросы для устного опроса

1. Перечислите этапы процессного консультирования.
2. В чем заключается важность предварительного этапа?
3. Какие трудности испытывает заказчик на первом этапе?
4. Как правильно подготовиться консультанту к первой встрече с заказчиком?
5. Что называется консультационным заказом?
6. Задачи и содержание предпроектного этапа консультирования.
7. Объясните значение и содержание диагностической работы консультанта.
8. Задачи и содержание проектного, или внедренческого, этап консультирования.
9. Условия, определяющие эффективность работы на проектном этапе консультирования организации.
10. Значение послепроектной стадии консультирования.
11. Что такое контроллинг?

Практические задания

При изучении второго вопроса, вам следует обратить внимание на сложность оценки результатов консультирования.

В процессе подготовки к занятию подумайте над ответами на вопросы и выполните следующие задания:

1. Критерии оценки результатов консультативной работы заказчиком. Приведите примеры вероятных спорных ситуаций. Обсудите варианты решений.

2. Каковы критерии оценки результатов консультативной работы у консультантов?
3. Обсудите предлагаемые специалистами критерии результатов консультирования:
- своевременности приглашения консультанта в организацию;
 - ресурсов предприятия или необходимости быстрого принятия решений;
 - методологии консультанта, технического и методического оснащения;
 - личного опыта, квалификации, личностных и профессиональных качеств, целей и мотивов консультанта;
 - готовности к сотрудничеству заказчика и консультанта;
 - степени погруженности консультанта в специфику и организационную культуру предприятия;
 - степени совпадения ценностей заказчика и консультанта;
 - достижение определенных договором о проведении консультирования целей.

Тема 6 Мобилизация ресурсов проекта

Примерные вопросы для устного опроса

1. Этапы процессного консультирования:
- а) предварительный;
 - б) диагностический;
 - в) предпроектный;
 - г) проектный;
 - д) послепроектной.

Тестовые вопросы

Напишите правильный ответ:

1. Во время ... этапа происходит осознание руководителем наличия проблемы и необходимости ее разрешения и признание им, что для разрешения проблемы необходимо привлечь внешнего консультанта. (*предварительного*)
2. ... этап консультирования включает работу по сбору данных о проблемной ситуации, формирование комплексной картины жизнедеятельности организации, анализ данных и проведение диагностики организации. (*предпроектный*)
3. Организационная ... — это совокупность методов, посредством которых консультант собирает информацию о состоянии организации. (*диагностика*)
4. Установите соответствие между направлением консультирования и его основанием:

| | |
|-------------------|---|
| 1. Специализация | а) проектное, процессное |
| 2. Объект | б) бизнес-консультирование и психологическое консультирование |
| 3. Предмет работы | в) нормативное, ценностное, проблемное |

| | |
|--------------------|---|
| 4. Форма | г) стратегический менеджмент, информационные технологии, управление качеством, кризисы, управление, маркетинг, финансы и т.д. |
| 5. Тип | д) локальное, многоцелевое |
| 6. Цели | е) экспертное, процессное, обучающее |
| 7. Специфика задач | ж) краткосрочное, среднесрочное, долгосрочное, разовое, абонементное |
| 8. Роли | з) оперативное, стратегическое |

| | |
|--|---|
| консультанта | |
| 9. Время проведения работ | и) внешние, внутренние |
| 10. Отрасли деятельности клиента | к) локальные, региональные, всероссийские, межгосударственные |
| 11. Месторасположение консалтинговой фирмы | л) банковское дело, энергетика, транспорт, здравоохранение |

Ответ: 1б) 2г) 3в) 4а) 5е) 6д) 7з) 8и) 9ж) 10л) 11к)

5. Основные параметры сотрудничества консультанта и заказчика — это согласование:

- а) методов работы консультанта;
- б) *целей работы консультанта;*
- в) *результатов и способов их достижения;*
- г) *параметров измерения достигнутого.*

6. Параметры сотрудничества консультанта и заказчика:

- а) *совместное формулирование проблемы;*
- б) *открытость в сообщении имеющейся информации;*
- в) совместное участие в выборе методов диагностики;
- г) *участие сторон в выполнении задания.*

7. Типичные задания на консультирование:

- а) *исправление ситуации, которая ухудшилась;*
- б) *усовершенствование ситуации, которая уже существует;*
- в) *создание совершенно новой ситуации;*
- г) изменение сотрудников.

8. Особенности организации работы в системе «консультант-заказчик» определяется:

- а) отсутствием опытных специалистов;
- б) *установкой «К консультантам обращаются только слабые руководители»;*
- в) *установкой «От консультантов мало пользы»;*
- г) *отсутствием у руководителей осознанной потребности в консультационных услугах;*
- д) *отсутствием рынка услуг.*

9. Модель организационного консультанта-психолога содержит уровни:

- а) *окружение, среда;*
- б) *профессиональное поведение;*
- в) поведение на рынке консультативных услуг.

10. Модель организационного консультанта-психолога содержит уровни:

- а) умения договариваться с заказчиком;
- б) *стратегии и способности;*
- в) *убеждения и ценности;*
- г) *профессиональной идентичности (самосознание).*

Тема 7. Семинарское занятие «Кадровое планирование команды и управление командой проекта»

Примерные вопросы для устного опроса

1. Команда проекта. Структура команды проекта.
2. Формирование команды проекта. Концепция Т.Е.А.М.
3. Стадии развития проектной команды.
4. Лидерство в проекте.
5. Установочное совещание по проекту.
6. Управление коммуникациями проекта

Тестовые задания:

1. Проектный или внедренческий этап включает:
 - а) утверждение плана (технического задания);
 - б) формирование рабочей группы;
 - в) разработку оперативных мероприятий по устранению причин выявленных проблем;
 - г) утверждение сметы возможных затрат;
 - д) уточнение ключевых проблем организации;
 - е) проведение совещаний для оперативного согласования действий.

2. Напишите правильный ответ:

Задача ... этапа консультирования заключается в оценке сделанного и сравнении фактически полученных результатов с планируемыми. (Послепроектного)

3. Отметьте правильные варианты ответа:

Послепроектный этап организационного консультирования включает:

- а) анализ масштабов отклонений и причин их возникновения;
- б) формирование рабочей группы;
- в) разработку дополнительных корректировочных мероприятий;
- г) формируется отчет о проделанной работе;
- д) подписывается акт приема-сдачи выполненных работ.

4. Условия, определяющие эффективность работы на проектном этапе консультирования организации:

- а) анализ масштабов отклонений и причин их возникновения;
- б) точность поиска и выбора заказчиком консультанта;
- в) профессионализм консультанта;
- г) точность составления контракта;
- д) формирование эффективной рабочей группы;
- е) оперативность поиска, обработки, анализа информации.

5. Результаты консультирования зависят:

- а) от утверждения сметы возможных затрат;
- б) своевременности приглашения консультанта в организацию;
- в) ресурсов предприятия или необходимости быстрого принятия решений;
- г) методологии консультанта, технического и методического оснащения;
- д) квалификации, личностных и профессиональных качеств консультанта.

6. Результаты консультирования зависят:

- а) от готовности к сотрудничеству заказчика и консультанта;
- б) формирования рабочей группы;
- в) разработки оперативных мероприятий по устранению причин выявленных проблем;

г) степени погруженности консультанта в специфику и организационную культуру предприятия;

д) степени совпадения ценностей заказчика и консультанта.

7. Напишите правильный ответ:

Работа консультанта с заказчиком начинается с обсуждения ... с которой столкнулся руководитель организации. (*Проблемы*)

8. В бизнесе проблемой называют ... на пути к достижению поставленной цели. (*Препятствие*)

Отметьте правильные варианты ответа:

9. Типы проблем в группах и организациях:

а) случайные;

б) повторяющиеся;

в) периодические;

г) «девственные».

10. Этапы работы организационного консультанта с проблемой заказчика:

а) формулирование проблемы;

б) составление задач;

в) составление инструкций;

г) анализ проблемы;

д) поиск решений;

е) презентация результатов

2.2. Промежуточная аттестация

Экзамен проводится с применением следующих методов (средств): в устной форме по вопросам и проведения итогового тестирования.

Примерные вопросы к экзамену

1. Понятие «проекта». Основные характеристики и особенности проектной деятельности.
2. Разновидности и классификация проектов.
3. Роль и значение проектов в современном мире.
4. Современное состояние и перспективы развития проектной деятельности.
5. Жизненный цикл и основные стадии проекта.
6. Понятие и назначение вех и контрольных событий в проекте.
7. Проект на стадии замысла, комплексный анализ идеи, психологические особенности оценки идеи.
8. Определение целей и задач проекта.
9. Планирование в проектной деятельности.
10. Разработка проектного задания.
11. Разработка структурной схемы работ, построение сетевого графика.
12. Определение рисков проекта.
13. Психологические особенности этапа планирования.
14. Психологические особенности выполнения работ по проекту.
15. Психологические особенности стадии завершения проекта.
16. Факторы, влияющие на успех и неудачи проекта.
17. Основные психологические особенности процесса управления проектами (реализации функции организации и контроля).
18. Уникальность условий управления проектом.
19. Причины неудачного управления проектами.
20. Управление конфликтами, возникающими при работе над проектом.
21. Профессионально-важные качества (ПВК) личности эффективного менеджера

проекта.

22. Методы диагностики профессионально-важных качеств менеджеров проекта.
23. Построение команды проекта. Подбор персонала для работы над проектом.
24. Психологические подходы к решению задачи формирования эффективных проектных групп (типологический, ролевой, психогеометрический и другие подходы).
25. Стадии существования команды проекта.
26. Развитие команды.
27. Психологические подходы к сплочению команды проекта.
28. Критерии эффективности команды проекта.
29. Характеристики высокоэффективных проектных команд.
30. Основные трудности и проблемы, возникающие в работе проектных команд.
31. Основные подходы к мотивации команды проекта.
32. Особенности представления материалов проекта на разных этапах его жизненного цикла.
33. Основные психологические приемы и методы организации и проведения эффективной презентации проекта.
34. Ожидания от проекта и формирование общего впечатления о проекте.
35. Наиболее распространенные ошибки, приводящие к снижению оценки проекта.

Тестовые задания для промежуточной аттестации

1. Организационное консультирование:

- а) профессиональная помощь;*
- б) экспертное заключение о состоянии дел в организации;*
- в) психологическая помощь человеку в трудной ситуации;*
- г) оказание компетентной помощи советом.*

2. Влияние на развитие организационного консультирования оказали работы:

- а) К. Левина;*
- б) Дж. Морено;*
- в) К. Рождерса;*
- г) В. Бенниса.*

3. Основатели научного управления, оказавшие влияние на развитие организационного консультирования на Западе во второй пол. XX века:

- а) Ф.Тейлор;*
- б) Э. Мейо;*
- в) А. Файоль;*
- г) К. Макхэм*

4. Основатели научного управления, оказавшие влияние на развитие организационного консультирования на Западе во второй пол. XX века:

- а) Ф. Гилбрет;*
- б) Г. Эмерсон;*
- в) И. Адизес;*
- г) Р. Метцгера.*

5. Представители американской школы организационного консультирования:

- а) Г. Эмерсон;*
- б) П. Друкер;*
- в) И. Адизес;*
- г) Д. Уэлч.*

6. Особенности организационного консультирования в России:

- а) находится в начале своего становления;*
- б) основывается только на опыте западных специалистов;*
- в) отсутствие четкой методологии;*
- г) его основателями являются социологи.*

7. Российские специалисты организационного консультирования:

- а) И. Адизес;
- б) А. И. Пригожин;
- в) Ю. Д. Красовский;
- г) В. А. Гончарук.

8. Российские специалисты организационного консультирования:

- а) Ф. Ф. Галлямов;
- б) М. И. Кныш;
- в) В. Тарасов;
- г) К. Левин.

9. Процесс организационного консультирования включает:

- а) заказчика;
- б) консультанта;
- в) проблему (предмет);
- г) методики.

10. Организационное консультирование:

- а) работа по контракту;
- б) оказание услуг организациям, специально обученными и квалифицированными лицами;
- в) индивидуальная помощь в решении личных проблем;
- г) помогают организации-заказчику выявить управленческие проблемы.

10. Особая сфера профессиональной деятельности, целью которой является оказание помощи в отношении содержания, процесса или структуры задач организации...(*Консультирование*)

11. Предмет организационного консультирования... (*заказ, с которым обращается руководитель к консультанту*)

12. Объект организационного консультирования...(*организация*)

13. Физическое или юридическое лицо, которое в течение определенного периода времени выполняет работу по совершенствованию деятельности компании-клиента и получает за эту работу вознаграждение, оговоренное в договоре на оказание консультационных услуг... (*организационный консультант*)

14. Специалист в конкретной области, обладающий знаниями, аналитическими и диагностическими навыками, способностью творчески применить их при решении проблем заказчика, соблюдающий этические нормы и стандарты профессии... (*организационный консультант*)

15. Любое физическое или юридическое лицо, обратившееся за разрешением проблемы к консультанту, предоставившее ему необходимую информацию для работы и заключившее договор на оказание консультационных услуг... (*заказчик*)

16. Основные параметры сотрудничества консультанта и заказчика — это согласование:

- а) методов работы консультанта;
- б) целей работы консультанта;
- в) результатов и способов их достижения;
- г) параметров измерения достигнутого.

17. Параметры сотрудничества консультанта и заказчика:

- а) совместное формулирование проблемы;
- б) открытость в сообщении имеющейся информации;
- в) совместное участие в выборе методов диагностики;
- г) участие сторон в выполнении задания.

18. Типичные задания на консультирование:

- а) исправление ситуации, которая ухудшилась;
- б) усовершенствование ситуации, которая уже существует;
- в) создание совершенно новой ситуации;
- г) изменение сотрудников.

19. Особенности организации работы в системе «консультант-заказчик» определяется:

- а) отсутствием опытных специалистов;
- б) установкой «К консультантам обращаются только слабые руководители»;
- в) установкой «От консультантов мало пользы»;
- г) отсутствием у руководителей осознанной потребности в консультационных услугах;
- д) отсутствием рынка услуг.

20. Модель организационного консультанта-психолога содержит уровни:

а) *окружение, среда;*

б) *профессиональное поведение;*

в) *поведение на рынке консультативных услуг.*

3. Описание системы оценивания, шкала оценивания

3.1 Показатели и критерии оценивания для текущего контроля.

| Оценочные средства | Показатели оценки |
|--|--|
| Устный опрос, дискуссия | Устный опрос проводится на практических занятиях. Обучающиеся участвуют в дискуссии, отвечают на вопросы преподавателя. Оценивается уровень домашней подготовки по теме, способность системно и логично излагать материал, анализировать, формулировать собственную позицию, отвечать на дополнительные вопросы. |
| Доклад | Обучающиеся выступают с докладами, сообщениями, дополнениями. Оцениваются проработка источников, изложение материала, формулировка выводов, своевременность выполнения, ораторские способности. |
| Тестирование | Тестирование проходит с использованием LMS Moodle или в письменной форме. Обучающийся получает определённое количество тестовых заданий. На выполнение выделяется фиксированное время в зависимости от количества заданий. Оценка выставляется в зависимости от процента правильно выполненных заданий. |
| Практические задания Проблемные задания | Студенты получают формулировку проблемной ситуации профессиональной деятельности, для которой нужно найти решения с позиции участников ситуации. Оцениваются применение методов решения проблемных ситуаций, способность анализировать элементы ситуации, навыки, необходимые для профессиональной деятельности. |

3.2 Показатели и критерии оценивания для промежуточного контроля

| Этап освоения компетенции | Показатель оценивания | Критерий оценивания |
|---------------------------|---|--|
| УК - 2.2. | Знание теоретических основ и положений проектного подхода, понимание и ориентация в цикле проекта, компонентах системы управления проектами, основных технологиях управления проектами. | ОТЛИЧНО Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной литературы, раскрывает и анализирует проблему с точки зрения различных авторов. Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических знаний, но и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, |

| | | |
|--|--|--|
| | <p>Способность найти и обосновать оптимальное решение проектной задачи, умение составить план и определить сроки выполнения проекта. Способность охарактеризовать ресурсное обеспечение проекта и существующие ограничения для его реализации.</p> | <p>аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю подготовки нормативную и практическую базу. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу. Способен принимать быстрые и нестандартные решения.</p> <p>ХОРОШО</p> <p>Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, нормативов и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Знает теоретическую и практическую базу, но при ответе допускает несущественные погрешности. Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком, привлекается информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает незначительные ошибки, неточности по названным критериям, которые не искажают сути ответа;</p> <p>УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО</p> <p>Обучающийся показывает слабое знание материалов занятий, отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные вопросы отвечает неуверенно, допускает погрешности. Обучающийся владеет практическими навыками, привлекает иллюстративный материал, но чувствует себя неуверенно при анализе междисциплинарных связей. В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания.</p> <p>НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО</p> <p>Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, теории и практики применения изучаемого вопроса, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из</p> |
|--|--|--|

| | | |
|--|--|--|
| | | реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом. |
|--|--|--|