

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: 38.03.02.13\_1.plx | | |  |  | стр. 3 | |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | **Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году** | |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  | Отдел образовательных программ и планирования учебного процесса Торопова Т.В. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2019-2020 учебном году на заседании кафедры Общий и стратегический менеджмент  Зав. кафедрой доцент,к.э.н.,С.Н.Гончарова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Программу составил(и): к.т.н., доцент, Барнагян В.С. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | **Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году** | |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  | Отдел образовательных программ и планирования учебного процесса Торопова Т.В. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2020-2021 учебном году на заседании кафедры Общий и стратегический менеджмент  Зав. кафедрой доцент,к.э.н.,С.Н.Гончарова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Программу составил(и): к.т.н., доцент, Барнагян В.С. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | **Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году** | |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  | Отдел образовательных программ и планирования учебного процесса Торопова Т.В. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2021-2022 учебном году на заседании кафедры Общий и стратегический менеджмент  Зав. кафедрой: доцент,к.э.н.,С.Н.Гончарова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Программу составил(и): к.т.н., доцент, Барнагян В.С. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | **Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году** | |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  | Отдел образовательных программ и планирования учебного процесса Торопова Т.В. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2022-2023 учебном году на заседании кафедры Общий и стратегический менеджмент  Зав. кафедрой: доцент,к.э.н.,С.Н.Гончарова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Программу составил(и): к.т.н., доцент, Барнагян В.С. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: 38.03.02.13\_1.plx | | | | |  |  |  |  |  |  | стр. 4 |
| **1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ** | | | | | | | | | | | |
| 1.1 | Цели освоения дисциплины: уметь планировать операционную (производственную) деятельность организаций), решать управленческие задачи, разрабатывать бизнес-планы создания и развития новых организаций в процессе управленческого консультирования. | | | | | | | | | | |
| 1.2 | Задачи: владеть методами планирования операционной (производственной) деятельности организаций управления проектами и готовностью к их реализации с использованием современного программного обеспечения. | | | | | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ** | | | | | | | | | | | |
| Цикл (раздел) ООП: | | | Б1.В | | | | | | | | |
| **2.1** | **Требования к предварительной подготовке обучающегося:** | | | | | | | | | | |
| 2.1.1 | Для успешного освоения дисциплины студент должен иметь базовую подготовку предшествующих дисциплин: | | | | | | | | | | |
| 2.1.2 | Прикладные методы в управлении | | | | | | | | | | |
| 2.1.3 | Анализ хозяйственной деятельности организации | | | | | | | | | | |
| 2.1.4 | Аналитические методы в менеджменте | | | | | | | | | | |
| 2.1.5 | Общий и стратегический менеджмент | | | | | | | | | | |
| 2.1.6 | Теория организации | | | | | | | | | | |
| 2.1.7 | Управление человеческими ресурсами | | | | | | | | | | |
| **2.2** | **Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:** | | | | | | | | | | |
| 2.2.1 | Управление организационными изменениями | | | | | | | | | | |
| 2.2.2 | Управление офисом | | | | | | | | | | |
| 2.2.3 | Управление рисками | | | | | | | | | | |
| 2.2.4 | Управление знаниями | | | | | | | | | | |
| 2.2.5 | Презентационные технологии и управление переговорами | | | | | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **3. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ** | | | | | | | | | | | |
| **ПК-1: 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, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры** | | | | | | | | | | | |
| **Знать:** | | | | | | | | | | | |
| основные теории мотивации, лидерства | | | | | | | | | | | |
| **Уметь:** | | | | | | | | | | | |
| применять основные теории мотивации, лидерства и власти | | | | | | | | | | | |
| **Владеть:** | | | | | | | | | | | |
| навыками использования основных теорий мотивации, для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды | | | | | | | | | | | |
| **ПК-10: владением навыками количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений, построения экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления** | | | | | | | | | | | |
| **Знать:** | | | | | | | | | | | |
| методы количественного и качественног анализа информации при принятии управленческих решений, построения экономических, финансовых управленческих моделей | | | | | | | | | | | |
| **Уметь:** | | | | | | | | | | | |
| формализовать постановку задач экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления | | | | | | | | | | | |
| **Владеть:** | | | | | | | | | | | |
| методами количественного и качественного анализа информации, навыками построения экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления | | | | | | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)** | | | | | | | | | | | |
| **Код занятия** | | **Наименование разделов и тем /вид занятия/** | | **Семестр / Курс** | | **Часов** | **Компетен-**  **ции** | **Литература** | **Интер акт.** | **Примечание** | |
|  | | **Раздел 1. Основные понятия УК** | |  | |  |  |  |  |  | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: 38.03.02.13\_1.plx | | |  |  |  |  |  |  | стр. 5 |
| 1.1 | «Сфера деятельности консультанта по управлению»  Структура процесса управленческого консультирования. Контроль остаточных знаний по учебным дисциплинам. Стартовый рейтинг (ТЕСТ-О).  /Лек/ | 7 | | 2 | ПК-1 ПК-10 | Л1.2 Л1.1 Л2.2  Э1 Э2 | 2 |  | |
| 1.2 | «Теоретические основы управленческого консультирования»  Научно-методический аппарат теории управления как основа процесса управленческого консультирования. Системный подход как теоретическая основа консультационной работы.  /Лек/ | 7 | | 2 | ПК-1 ПК-10 | Л1.2 Л2.2 Л2.1  Э1 Э2 | 0 |  | |
| 1.3 | «Типология консультационной деятельности».  Основные направления и специфика деятельности. Специалисты и дженералисты. Каунселин. Кейс на определение типов консультантов.  /Лек/ | 7 | | 2 | ПК-1 ПК-10 | Л1.2 Л1.1 Л2.2  Э1 Э2 | 0 |  | |
| 1.4 | «Организация управленческого консультирования»  Содержание подготовительных мероприятий к процессу консультирования. Разработка графика работы с организацией Заказчика. Внешнее и внутренне консультирование.  /Лек/ | 7 | | 2 | ПК-1 ПК-10 | Л1.2 Л2.2  Э1 Э2 | 2 |  | |
| 1.5 | «Методы управленческого консультирования»  Методы анализа и получения первичной информации об организации: наблюдение, интервью, письменные вопросники, беседа, анализ документов. Пример.  /Лек/ | 7 | | 2 | ПК-1 ПК-10 | Л1.2 Л2.2  Э1 Э2 | 0 |  | |
| 1.6 | «Строение организации».  Модели организаций. Кейс на формирование концептуальной структуры организации.  «Этапы консультационного процесса».  Содержание и особенности экспресс- диагностики.  /Лек/ | 7 | | 2 | ПК-1 ПК-10 | Л1.2 Л2.2  Э1 Э2 | 0 |  | |
| 1.7 | «Организационные паталогии»  Виды и особенности паталогий. Кейс.«Построение проблемного поля организации».  Кейс на построение проблемного поля и определение корневой проблемы.  /Лек/ | 7 | | 2 | ПК-1 ПК-10 | Л1.2 Л2.2  Э1 Э2 | 0 |  | |
| 1.8 | «Этапы консультационного процесса».  Содержание и особенности экспресс- диагностики.  «Типология консультационной деятельности».  Основные направления и специфика деятельности. Специалисты и дженералисты. Каунселин. Кейс на определение типов консультантов.  /Лек/ | 7 | | 2 | ПК-1 ПК-10 | Л1.2 Л2.2  Э1 Э2 | 0 |  | |

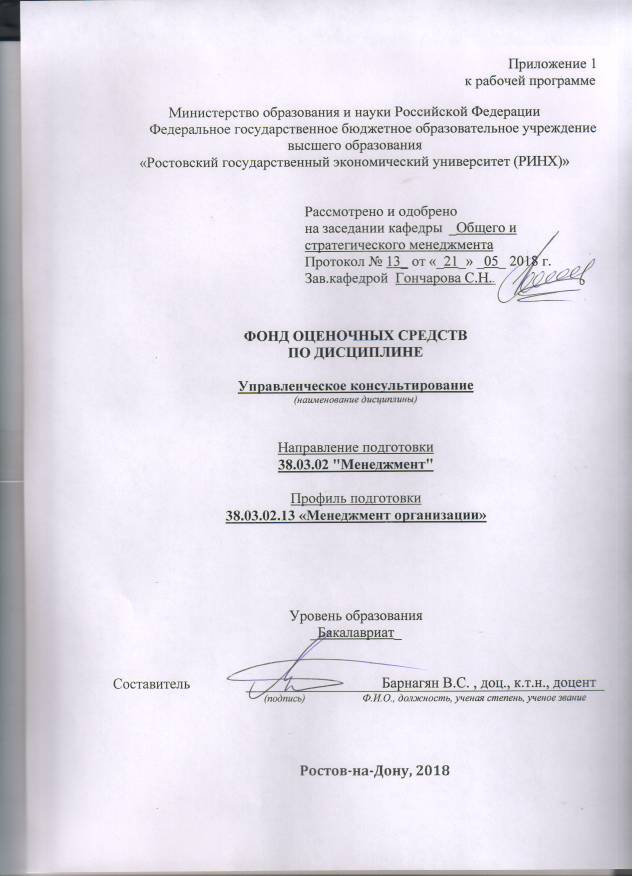
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: 38.03.02.13\_1.plx | | |  |  |  |  |  |  | стр. 6 |
| 1.9 | «Сфера деятельности консультанта по управлению»  Структура процесса управленческого консультирования. Контроль остаточных знаний по учебным дисциплинам. Стартовый рейтинг (ТЕСТ-О).  /Пр/ | 7 | | 2 | ПК-1 ПК-10 | Л1.2 Л1.1 Л2.2  Э1 Э2 | 0 |  | |
| 1.10 | «Теоретические основы управленческого консультирования»  Научно-методический аппарат теории управления как основа процесса управленческого консультирования. Системный подход как теоретическая основа консультационной работы.  /Пр/ | 7 | | 2 | ПК-1 ПК-10 | Л1.2 Л2.2 Л2.1  Э1 Э2 | 2 |  | |
| 1.11 | «Типология консультационной деятельности».  Основные направления и специфика деятельности. Специалисты и дженералисты. Каунселин. Кейс на определение типов консультантов.  /Пр/ | 7 | | 2 | ПК-1 ПК-10 | Л1.2 Л1.1 Л2.2  Э1 Э2 | 0 |  | |
| 1.12 | «Организация управленческого консультирования»  Содержание подготовительных мероприятий к процессу консультирования. Разработка графика работы с организацией Заказчика. Внешнее и внутренне консультирование.  /Пр/ | 7 | | 2 | ПК-1 ПК-10 | Л1.2 Л2.2  Э1 Э2 | 0 |  | |
| 1.13 | «Методы управленческого консультирования»  Методы анализа и получения первичной информации об организации: наблюдение, интервью, письменные вопросники, беседа, анализ документов. Пример.  /Пр/ | 7 | | 2 | ПК-1 ПК-10 | Л1.2 Л2.2  Э1 Э2 | 0 |  | |
| 1.14 | «Строение организации».  Модели организаций. Кейс на формирование концептуальной структуры организации.  /Пр/ | 7 | | 2 | ПК-1 ПК-10 | Л1.2 Л1.1 Л2.2  Э1 Э2 | 0 |  | |
| 1.15 | «Организационные паталогии»  Виды и особенности паталогий. Кейс.Содержание подготовительных мероприятий к процессу консультирования. Разработка графика работы с организацией Заказчика. Внешнее и внутренне консультирование.  /Пр/ | 7 | | 4 | ПК-1 ПК-10 | Л1.2 Л2.2 Л2.1  Э1 Э2 | 0 |  | |
| 1.16 | «Этапы консультационного процесса».  Содержание и особенности экспресс- диагностики.  Методы анализа и получения первичной информации об организации: наблюдение, интервью, письменные вопросники, беседа, анализ документов. Пример. /Пр/ | 7 | | 4 | ПК-1 ПК-10 | Л1.2 Л2.2  Э1 Э2 | 0 |  | |
| 1.17 | Условия и факторы развития управленческого консультирования. /Ср/ | 7 | | 12 | ПК-1 ПК-10 | Л1.2 Л2.2  Э1 Э2 | 0 |  | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: 38.03.02.13\_1.plx | | |  |  |  |  |  |  | стр. 7 |
| 1.18 | Консалтинговые фирмы по управлению базовыми видами ресурсов. /Ср/ | 7 | | 12 | ПК-1 ПК-10 | Л1.2 Л2.2 Л2.1  Э1 Э2 | 0 |  | |
| 1.19 | Этика управленческого консультирования /Ср/ | 7 | | 12 | ПК-1 ПК-10 | Л1.2 Л1.1 Л2.2  Э1 Э2 | 0 |  | |
| 1.20 | Особенности различных видов интервью. /Ср/ | 7 | | 12 | ПК-1 ПК-10 | Л1.2 Л2.2  Э1 Э2 | 0 |  | |
| 1.21 | Методики измерения управляемости /Ср/ | 7 | | 12 | ПК-1 ПК-10 | Л1.2 Л2.2  Э1 Э2 | 0 |  | |
| 1.22 | Игровые методы. /Ср/ | 7 | | 12 | ПК-1 ПК-10 | Л1.2 Л2.2  Э1 Э2 | 0 |  | |
|  | **Раздел 2. Понятие управляемости. Инвестиционная направленность УК** |  | |  |  |  |  |  | |
| 2.1 | «Построение проблемного поля организации».  Кейс на построение проблемного поля и определение корневой проблемы.  /Лек/ | 7 | | 2 | ПК-1 ПК-10 | Л1.2 Л2.2 Л2.1  Э1 Э2 | 2 |  | |
| 2.2 | «Анализ вариантов решения проблемы».  Формирование списка альтернативных решений. Кейс на экспертную оценку вариантов.  /Лек/ | 7 | | 2 | ПК-1 ПК-10 | Л1.2 Л1.1 Л2.2  Э1 Э2 | 2 |  | |
| 2.3 | «Групповая динамика».  Формирование команды. Роли консультанта в группе. Деловая игра «Метафора организации».  /Лек/ | 7 | | 4 | ПК-1 ПК-10 | Л1.2 Л2.2  Э1 Э2 | 0 |  | |
| 2.4 | «Формирования команд для осуществления изменений».  Процедура составления сценария. Переход от сценария к программе. Деловая игра «Метод номинальных групп».  /Лек/ | 7 | | 4 | ПК-1 ПК-10 | Л1.2 Л2.2 Л2.1  Э1 Э2 | 2 |  | |
| 2.5 | «Внедрение изменений в организации и оценка результативности консультирования»  Начало внедрения нововведения и его целевые установки. Этапы проведения изменения. Темп и объем внедрения изменений. Управление внедрением нововведения. Организационно- деловые игры во внедрении изменений и нововведений.  /Лек/ | 7 | | 4 | ПК-1 ПК-10 | Л1.2 Л2.2  Э1 Э2 | 2 |  | |
| 2.6 | «Понятие управляемости. Оргкультура».  Управляемость организаций. Кейс на OCAI. Оценка эффективности консультирования Подведение итогов усвоения разделов по УК, выполнения общих и индивидуальных заданий. Тест -М5. Итоговый компьютерный тест-И.  /Лек/ | 7 | | 4 | ПК-1 ПК-10 | Л1.2 Л1.1 Л2.2  Э1 Э2 | 0 |  | |
| 2.7 | «Построение проблемного поля организации».  Кейс на построение проблемного поля и определение корневой проблемы.  /Пр/ | 7 | | 2 | ПК-1 ПК-10 | Л1.2 Л2.2  Э1 Э2 | 2 |  | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: 38.03.02.13\_1.plx | | |  |  |  |  |  |  | стр. 8 |
| 2.8 | «Анализ вариантов решения проблемы».  Формирование списка альтернативных решений. Кейс на экспертную оценку вариантов.  /Пр/ | 7 | | 2 | ПК-1 ПК-10 | Л1.2 Л1.1 Л2.2  Э1 Э2 | 2 |  | |
| 2.9 | «Групповая динамика».  Формирование команды. Роли консультанта в группе. Деловая игра «Метафора организации».  /Пр/ | 7 | | 2 | ПК-1 ПК-10 | Л1.2 Л2.2  Э1 Э2 | 0 |  | |
| 2.10 | «Формирования команд для осуществления изменений».  Процедура составления сценария. Переход от сценария к программе. Деловая игра «Метод номинальных групп».  /Пр/ | 7 | | 2 | ПК-1 ПК-10 | Л1.2 Л1.1 Л2.2  Э1 Э2 | 0 |  | |
| 2.11 | «Внедрение изменений в организации и оценка результативности консультирования»  Начало внедрения нововведения и его целевые установки. Этапы проведения изменения. Темп и объем внедрения изменений. Управление внедрением нововведения. Организационно- деловые игры во внедрении изменений и нововведений.  /Пр/ | 7 | | 4 | ПК-1 ПК-10 | Л1.2 Л2.2 Л2.1  Э1 Э2 | 0 |  | |
| 2.12 | «Понятие управляемости. Оргкультура».  Управляемость организаций. Кейс на OCAI. Оценка эффективности консультирования Подведение итогов усвоения разделов по УК, выполнения общих и индивидуальных заданий. Тест -М5. Итоговый компьютерный тест-И.  /Пр/ | 7 | | 4 | ПК-1 ПК-10 | Л1.2 Л1.1 Л2.2  Э1 Э2 | 0 |  | |
| 2.13 | Инновационная направленность УК. /Ср/ | 7 | | 12 | ПК-1 ПК-10 | Л1.2 Л2.2  Э1 Э2 | 0 |  | |
| 2.14 | Процедура составления сценария. /Ср/ | 7 | | 12 | ПК-1 ПК-10 | Л1.2 Л2.2  Э1 Э2 | 0 |  | |
| 2.15 | Методы разрешения конфликтов. /Ср/ | 7 | | 12 | ПК-1 ПК-10 | Л1.2 Л2.2  Э1 Э2 | 0 |  | |
| 2.16 | Анализ факторов рыночной среды. /Ср/ | 7 | | 12 | ПК-1 ПК-10 | Л1.2 Л1.1 Л2.2 Л2.1  Э1 Э2 | 0 |  | |
| 2.17 | Экспресс-диагностика клиентской организации /Ср/ | 7 | | 12 | ПК-1 ПК-10 | Л1.2 Л2.2 Л2.1  Э1 Э2 | 0 |  | |
| 2.18 | Оценка эффективности предлагаемых мероприятий /Ср/ | 7 | | 12 | ПК-1 ПК-10 | Л1.2 Л2.2  Э1 Э2 | 0 |  | |
| 2.19 | /Экзамен/ | 7 | | 36 | ПК-1 ПК-10 | Л1.2 Л1.1 Л2.2 Л2.1  Э1 Э2 | 0 |  | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ** | | | | | | | | | |
| **5.1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации** | | | | | | | | | |
| Вопросы к экзамену  Форма контроля по модулю 1 в виде устного ответа на вопросы  Модуль 1 «Сущность консультационного процесса. Виды консультантов»  1. Проблемы увеличения сложности управления экономикой.  2. Концептуальная схема организации. | | | | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: 38.03.02.13\_1.plx | | |  |  |  | стр. 9 |
| 3. Виды консультантов.  4. Основные задачи, решаемы при управлении проектами.  5. Роли консультантов.  6. Содержательные и организационные аспекты условных ролей, выполняемых в процессе консалтинга.  7. Предварительный анализ и обследование.  8. Подписание договора с клиентной бизнес- организацией.  9. Оргдиагностика, области применения.  10. Пути разработки мероприятий по совершенствованию бизнес-проекта.  11. Метод «крестовина».  12. Метод «узкой базы».  Форма контроля по модулю 2 в виде устного ответа на вопросы  Модуль 2 «Методы и модели консалтинговой деятельности»  1. Основы метода экспертных оценок. Области его применения.  2. Методики и процедуры экспертных оценок.  3. Организация и оценки сложных экспертиз.  4. Анкетные опросы, наблюдения.  5. Методы, направленные на активизацию использования интуиции и опыта специалистов.  6. Изучение тенденций и первопричин методом контент-анализа.  7. Оргдиагностика общая и частная.  8. Понятие "организационная проблема".  9. Методы, направленные на активизацию использования интуиции и опыта специалистов.  10. Работа с высказываниями, распорядительной документацией, наблюдение совещаний.  11. Определение корневой проблемы.  12. Работа консультанта с группой.  13. Методы командообразования.  14. Сценарный метод.  15. Переговорные технологии.  16. Вовлечение персонала в процессы изменений.  17. Причины и формы сопротивления реальным изменениям.  18. Оценка изменений.  19. Перепроектирование решений.  20. Коучинг руководителей.  21. Оценка результативности. | | | | | | |
| **5.2. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля** | | | | | | |
| Структура и содержание фонда оценочных средств представлены в Приложении 1 к рабочей программе дисциплины | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)** | | | | | | |
| **6.1. Рекомендуемая литература** | | | | | | |
| **6.1.1. Основная литература** | | | | | | |
|  | Авторы, составители | Заглавие | | Издательство, год | Колич-во | |
| Л1.1 | Восколович Н.А. | Экономика, организация и управление общественным сектором: учебник [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php? page=book&id=118272 | | М. : Юнити-Дана, 2015 | 0 | |
| Л1.2 | Долятовский В. А., Барнагян В. С. | Управленческое консультирование: учеб. пособие | | Ростов н/Д: Изд-во РГЭУ (РИНХ), 2016 | 64 | |
| **6.1.2. Дополнительная литература** | | | | | | |
|  | Авторы, составители | Заглавие | | Издательство, год | Колич-во | |
| Л2.1 | Хегай Ю.А. | Управление затратами: учебное пособие [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php? page=book&id=435683 | | Министерство образования и науки Российской Федерации, Сибирский Федеральный университет. - Красноярск : Сибирский федеральный университет, 2015 | 0 | |
| Л2.2 | Балдин К. В., Уткин В. Б., Воробьев С. Н. | Управленческие решения: учеб. для студентов вузов, обучающихся по напр. подгот. "Менеджмент" (квалификация (степень) "бакалавр") | | М.: Дашков и К, 2014 | 50 | |
| **6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"** | | | | | | |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: 38.03.02.13\_1.plx | | |  | стр. 10 |
| Э1 | Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент // Электронный ресурс [Режим доступа: свободный] http://ecsocman.hse.ru/ | | | |
| Э2 | Журнал «Менеджмент в России и за рубежом» // Электронный ресурс [Режим доступа: свободный] http:// http://www.mevriz.ru/ | | | |
| **6.3. Перечень программного обеспечения** | | | | |
| 6.3.1 | | Microsoft Office | | |
| 6.3.2 | | Project Expert | | |
| **6.4 Перечень информационных справочных систем** | | | | |
| 6.4.1 | | Консультант + | | |
|  |  |  |  |  |
| **7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)** | | | | |
| 7.1 | | Помещения для проведения всех видов работ, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимой специализированной учебной мебелью и техническими средствами обучения. Для проведения практических занятий используется демонстрационное оборудование. | | |
|  |  |  |  |  |
| **8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)** | | | | |
| Методические указания по освоению дисциплины представлены в Приложении 2 к рабочей программе дисциплины. | | | | |



Оглавление

[1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы 3](#_Toc480487761)

[2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания 3](#_Toc480487762)

[3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы 5](#_Toc480487763)

[4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций 5](#_Toc480487764)

# 1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Перечень компетенций с указанием этапов их формирования представлен в п. 3. «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины.

# 2 Описание показателей икритериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

2.1 Показатели и критерии оценивания компетенций:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ЗУН, составляющие компетенцию | Показатели оценивания | Критерии оценивания | Средства оценивания |
| ПК-1, 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, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры | | | |
| З основные теории мотивации, лидерства и власти  У проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры  В 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 | составленный обзор, аннотация, письменный перевод, поиск и сбор необходимой литературы, использование различных баз данных, использование современных информационно- коммуникационных технологий и глобальных информационных ресурсов | *полнота и содержательность ответа; умение приводить примеры; умение отстаивать свою позицию; умение пользоваться дополнительной литературой при подготовке к занятиям; соответствие представленной в ответах информации материалам лекции и учебной литературы, сведениям из информационных ресурсов Интернет; обоснованность обращения к базам данных;целенаправленность поиска и отбора* | *О – опрос (вопросы модуль 1 с 1 по 12)* |
| ПК-10, Владением навыками количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений, построения экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления | | | |
| З методы количественного и качественного анализа информации  У строить экономические, финансовые и организационно-управленческие моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления  В навыками количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений | составленный обзор, аннотация, письменный перевод, поиск и сбор необходимой литературы, использование различных баз данных, использование современных информационно- коммуникационных технологий и глобальных информационных ресурсов | *полнота и содержательность ответа; умение приводить примеры; умение отстаивать свою позицию; умение пользоваться дополнительной литературой при подготовке к занятиям; соответствие представленной в ответах информации материалам лекции и учебной литературы, сведениям из информационных ресурсов Интернет; обоснованность обращения к базам данных;целенаправленность поиска и отбора* | *О – опрос (вопросы модуль 2 с 1 по 21)* |

2.2 Шкалы оценивания:

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация осуществляется в рамках накопительной балльно-рейтинговой системы в 100-балльной шкале:

84-100 баллов (оценка «отлично»)

67-83 баллов (оценка «хорошо»)

50-66 баллов (оценка «удовлетворительно»)

0-49 баллов (оценка «неудовлетворительно»)

# 3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Кафедра Общего и стратегического менеджмента

(наименование кафедры)

**Вопросы к экзамену**

по дисциплине**Управленческое консультирование**

*(наименование дисциплины)*

1. Проблемы увеличения сложности управления экономикой.
2. Концептуальная схема организации.
3. Виды консультантов.
4. Основные задачи, решаемы при управлении проектами.
5. Роли консультантов.
6. Содержательные и организационные аспекты условных ролей, выполняемых в процессе консалтинга.
7. Предварительный анализ и обследование.
8. Подписание договора с клиентной бизнес- организацией.
9. Оргдиагностика, области применения.
10. Пути разработки мероприятий по совершенствованию бизнес-проекта.
11. Метод «крестовина».
12. Метод «узкой базы».
13. Основы метода экспертных оценок. Области его применения.
14. Методики и процедуры экспертных оценок.
15. Организация и оценки сложных экспертиз.
16. Анкетные опросы, наблюдения.
17. Методы, направленные на активизацию использования интуиции и опыта специалистов.
18. Изучение тенденций и первопричин методом контент-анализа.
19. Оргдиагностика общая и частная.
20. Понятие "организационная проблема".
21. Методы, направленные на активизацию использования интуиции и опыта специалистов.
22. Работа с высказываниями, распорядительной документацией, наблюдение совещаний.
23. Определение корневой проблемы.
24. Работа консультанта с группой.
25. Методы командообразования.
26. Сценарный метод.
27. Переговорные технологии.
28. Вовлечение персонала в процессы изменений.
29. Причины и формы сопротивления реальным изменениям.
30. Оценка изменений.
31. Перепроектирование решений.
32. Коучинг руководителей.
33. Оценка результативности.

**Критерии оценивания:**

* 84-100 баллов (оценка «отлично»)
* 67-83 баллов (оценка «хорошо»)
* 50-66 баллов (оценка «удовлетворительно»)
* 0-49 баллов (оценка «неудовлетворительно»)

Составитель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.С. Барнагян

(подпись)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20     г.

Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Кафедра *Общего и стратегического менеджмента*

(наименование кафедры)

**Темы опроса**

по дисциплине**Управленческое консультирование**

(наименование дисциплины)

Модуль 1 «Сущность консультационного процесса. Виды консультантов»

1. Проблемы увеличения сложности управления экономикой.

2. Концептуальная схема организации.

3. Виды консультантов.

4. Основные задачи, решаемы при управлении проектами.

5. Роли консультантов.

6. Содержательные и организационные аспекты условных ролей, выполняемых в процессе консалтинга.

7. Предварительный анализ и обследование.

8. Подписание договора с клиентной бизнес- организацией.

9. Оргдиагностика, области применения.

10. Пути разработки мероприятий по совершенствованию бизнес-проекта.

11. Метод «крестовина».

12. Метод «узкой базы».

Форма контроля по модулю 2 в виде устного ответа на вопросы

Модуль 2 «Методы и модели консалтинговой деятельности»

1. Основы метода экспертных оценок. Области его применения.

2. Методики и процедуры экспертных оценок.

3. Организация и оценки сложных экспертиз.

4. Анкетные опросы, наблюдения.

5. Методы, направленные на активизацию использования интуиции и опыта специалистов.

6. Изучение тенденций и первопричин методом контент-анализа.

7. Оргдиагностика общая и частная.

8. Понятие "организационная проблема".

9. Методы, направленные на активизацию использования интуиции и опыта специалистов.

10. Работа с высказываниями, распорядительной документацией, наблюдение совещаний.

11. Определение корневой проблемы.

12. Работа консультанта с группой.

13. Методы командообразования.

14. Сценарный метод.

15. Переговорные технологии.

16. Вовлечение персонала в процессы изменений.

17. Причины и формы сопротивления реальным изменениям.

18. Оценка изменений.

19. Перепроектирование решений.

20. Коучинг руководителей.

21. Оценка результативности.

**Критерии оценки:**

- **Оценка «отлично**» - изложенный материал фактически верен, наличие глубоких исчерпывающих знаний в объеме пройденной программы дисциплины в соответствии с поставленными программой курса целями и задачами обучения; правильные, уверенные действия по применению полученных знаний на практике, грамотное и логически стройное изложение материала при ответе, усвоение основной и знакомство с дополнительной литературой;

- **Оценка «хорошо»** - наличие твердых и достаточно полных знаний в объеме пройденной программы дисциплины в соответствии с целями обучения, правильные действия по применению знаний на практике, четкое изложение материала, допускаются отдельные логические и стилистические погрешности, обучающийся усвоил основную литературу, рекомендованную в рабочей программе дисциплины;

- **Оценка «удовлетворительно»** - наличие твердых знаний в объеме пройденного курса в соответствии с целями обучения, изложение ответов с отдельными ошибками, уверенно исправленными после дополнительных вопросов; правильные в целом действия по применению знаний на практике;

- **Оценка «неудовлетворительно»** - ответы не связаны с вопросами, наличие грубых ошибок в ответе, непонимание сущности излагаемого вопроса, неумение применять знания на практике, неуверенность и неточность ответов на дополнительные и наводящие вопросы.

Составитель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.С. Барнагян

(подпись)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20     г.

# 4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания включают в себя текущий контроль и промежуточную аттестацию.

**Текущий контроль**успеваемости проводится с использованием оценочных средств, представленных в п. 3 данного приложения.Результаты текущего контроля доводятся до сведения студентов до промежуточной аттестации.

**Промежуточная аттестация** проводится в форме экзамена

Экзамен проводится по расписанию экзаменационной сессии в письменном виде. Количество вопросов в экзаменационном задании – 3. Проверка ответов и объявление результатов производится в день экзамена. Результаты аттестации заносятся в экзаменационную ведомость и зачетную книжку студента. Студенты, не прошедшие промежуточную аттестацию по графику сессии, должны ликвидировать задолженность в установленном порядке.



Методические указания по освоению дисциплины *«Управленческое консультирование»* адресованы студентам *всех* форм обучения.

Учебным планом по направлению подготовки *«Менеджмент»* предусмотрены следующие виды занятий:

- лекции;

- практические занятия;

В ходе лекционных занятий рассматриваются: Содержание и особенности экспресс-диагностики. Виды и особенности паталогий. Кейс.Модели организаций. Кейс на формирование концептуальной структуры организации.Содержание подготовительных мероприятий к процессу консультирования. Разработка графика работы с организацией Заказчика. Внешнее и внутренне консультирование.Методы анализа и получения первичной информации об организации: наблюдение, интервью, письменные вопросники, беседа, анализ документов. Основные направления и специфика деятельности. Специалисты и дженералисты. Каунселин. Кейс на определение типов консультантов.Научно-методический аппарат теории управления как основа процесса управленческого консультирования. Системный подход как теоретическая основа консультационной работы. Структура процесса управленческого консультирования. Контроль остаточных знаний по учебным дисциплинам. Стартовый рейтинг (ТЕСТ-О).

В ходе практических занятий углубляются и закрепляются знания студентов по ряду рассмотренных на лекциях вопросов, развиваются навыки : построения проблемного поля и определения корневой проблемы, консультационного процесса, определения типов консультантов.

При подготовке к практическим занятиям каждый студент должен:

– изучить рекомендованную учебную литературу;

– изучить конспекты лекций;

– подготовить ответы на все вопросы по изучаемой теме;

–письменно решить домашнее задание, рекомендованные преподавателем при изучении каждой темы.

По согласованию с преподавателем студент может подготовить реферат, доклад или сообщение по теме занятия. В процессе подготовки к практическим занятиям студенты могут воспользоваться консультациями преподавателя.

Вопросы, не рассмотренные на лекциях и практических занятиях, должны быть изучены студентами в ходе самостоятельной работы. Контроль самостоятельной работы студентов над учебной программой курса осуществляется в ходе занятий методом устного опроса или посредством тестирования. В ходе самостоятельной работы каждый студент обязан прочитать основную и по возможности дополнительную литературу по изучаемой теме, дополнить конспекты лекций недостающим материалом, выписками из рекомендованных первоисточников. Выделить непонятные термины, найти их значение в энциклопедических словарях.

При реализации различных видов учебной работы используются разнообразные (в т.ч. интерактивные) методы обучения, в частности:

- интерактивная доска для подготовки и проведения лекционных и семинарских занятий;

- размещение материалов курса в системе дистанционного обучения Для подготовки к занятиям, текущему контролю и промежуточной аттестации студенты могут воспользоваться электронной библиотекой ВУЗа<http://library.rsue.ru/> . Также обучающиеся могут взять на дом необходимую литературу на абонементе вузовской библиотеки или воспользоваться читальными залами вуза.