Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Богдалова Елена Владиславовна
Должность: Проректор по образовательной деятельности
Дата подписания: 24.07.2025 10:38:07
Уникальный программный ключ:
ec85dd5a839619d48ea76b2d23dba88a9c82091a

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение инклюзивного высшего образования
«Российский государственный
университет социальных технологий»
(ФГБОУ ИВО «РГУ СоцТех»)

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по образовательной деятельности

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Б.1.В.ДЭ.02.02 Организационная аналитика и управленческое консультирование

Образовательная программа направления подготовки 39.04.01 «Социология»
шифр, наименование

Направленность (профиль)
Цифровая социология и социальная аналитика

Квалификация (степень) выпускника: Магистр

Форма обучения: заочная

Курс 2 семестр 3

Москва 2025

Содержание

1. **Паспорт фонда оценочных средств**
2. **Перечень оценочных средств**
3. **Описание показателей и критериев оценивания компетенций**
4. **Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций**
5. **Материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации**

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Оценочные средства составлены в соответствии с рабочей программой дисциплины и представляют собой совокупность контрольно-измерительных материалов (типовые задачи (задания), контрольные работы, тесты), предназначенных для измерения уровня достижения обучающимися установленных результатов обучения.

Оценочные средства используются при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

Таблица 1 – Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

Код компетенции	**Наименование результата обучения**
ПК-2	ПК-2.1. Знает требования к менеджменту качества при проведении социологических исследований (стандарты качества) и этические профессиональные кодексы, принятые ведущими национальными и международными профессиональными ассоциациями; принципы и особенности формирования политики в социальной сфере. ПК-2.2. Умеет консультировать по вопросам применения результатов фундаментальных и прикладных социологических исследований. ПК-2.3. Владеет навыком проведения социологической экспертизы стратегий, мероприятий, качества исследований.

Конечными результатами освоения дисциплины являются сформированные когнитивные дескрипторы «знать», «уметь», «владеть», расписанные по отдельным компетенциям. Формирование дескрипторов происходит в течение всего семестра по этапам в рамках контактной работы, включающей различные виды занятий и самостоятельной работы, с применением различных форм и методов обучения.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ[1]

Таблица 2

№	Наименование оценочного средства	Характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Деловая/ ролевая игра	Совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи.	Тема (проблема), концепция, роли и ожидаемый результат по каждой игре
2	Кейс-задача	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.	Задания для решения кейс-задачи
3	Коллоквиум	Средство контроля усвоения учебного материала темы, раздела или разделов дисциплины, организованное как учебное занятие в виде собеседования преподавателя с обучающимися.	Вопросы по темам/разделам дисциплины
4	Круглый стол (дискуссия, полемика, диспут, дебаты)	Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения.	Перечень дискуссионных тем для проведения круглого стола (дискуссии, полемики, диспута, дебатов)
5	Портфолио	Целевая подборка работ студента, раскрывающая его индивидуальные образовательные достижения в одной или нескольких учебных дисциплинах.	Структура портфолио
6	Проект	Конечный продукт, получаемый в результате планирования и выполнения комплекса учебных и исследовательских заданий. Позволяет оценить умения обучающихся самостоятельно конструировать свои знания в процессе решения практических задач и проблем, ориентироваться в информационном пространстве и уровень сформированности аналитических, исследовательских навыков, навыков практического и творческого мышления. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся.	Темы групповых и/или индивидуальных проектов

[1] Указываются оценочные средства, применяемые в ходе реализации рабочей программы данной дисциплины.

7	Решение разноуровневых задач (заданий)	Различают задачи и задания: а) репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины; б) реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; в) творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения.	Комплект разноуровневых задач (заданий)
8	Эссе	Средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.	Темы эссе
9	Тест	Средство, позволяющее оценить уровень знаний обучающегося путем выбора им одного из нескольких вариантов ответов на поставленный вопрос. Возможно использование тестовых вопросов, предусматривающих ввод короткого и однозначного ответа на поставленный вопрос.	Тестовые задания

Приведенный перечень оценочных средств при необходимости может быть дополнен.

3. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Оценивание результатов обучения по дисциплине осуществляется в соответствии с Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся. Предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль (осуществление контроля всех видов аудиторной и внеаудиторной деятельности обучающегося с целью получения первичной информации о ходе усвоения отдельных элементов содержания дисциплины) и промежуточная аттестация (оценивается уровень и качество подготовки по дисциплине в целом).

Показатели и критерии оценивания компетенций, формируемых в процессе освоения данной дисциплины, описаны в табл. 3.

Таблица 3 – Показатели и критерии оценивания компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

Код компетенции	Уровень освоения компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Вид учебных занятий[2], работы, формы и методы обучения, способствующие формированию и развитию компетенций[3]	Контролируемые разделы и темы дисциплины[4]	Оценочные средства, используемые для оценки уровня сформированности компетенции[5]	Критерии оценивания результатов обучения
ПК-2	Знает					

	Недостаточный уровень Оценка «незачтено», «неудовлетворительно»	ПК-2.1. Знает требования к менеджменту качества при проведении социологических исследований (стандарты качества) и этические профессиональные кодексы, принятые ведущими национальными и международными профессиональными ассоциациями; принципы и особенности формирования политики в социальной сфере.	Лекционные занятия, практические занятия, самостоятельная работа.	Тема 1. Организационная аналитика и управленческое консультирование как система научных знаний и учебная дисциплина. Тема 2. История становления прикладных исследований в области управления персоналом и организационного развития.	Собеседование (устный опрос), коллоквиум, тест, эссе.	Не знает, либо не имеет четкого представления об основных теориях, допускает грубые ошибки при использовании понятийнокатегориального аппарата.

[2] Лекционные занятия, практические занятия, лабораторные занятия, самостоятельная работа.

[3] Необходимо указать активные и интерактивные методы обучения (например, интерактивная лекция, работа в малых группах, методы мозгового штурма), способствующие развитию у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств.

[4] Наименование темы (раздела) берется из рабочей программы дисциплины.

[5] Оценочное средство должно выбираться с учетом запланированных результатов освоения дисциплины, например:

«Знать» – собеседование, коллоквиум, тест,

«Уметь», «Владеть» – индивидуальный или групповой проект, кейс-задача, деловая (ролевая) игра, портфолио.

	Базовый уровень Оценка, «зачтено», «удовлетворительно»	ПК-2.1. Знает требования к менеджменту качества при проведении социологических исследований (стандарты качества) и этические профессиональные кодексы, принятые ведущими национальными и международными профессиональными ассоциациями; принципы и особенности формирования политики в социальной сфере.	Лекционные занятия, практические занятия, самостоятельная работа	Тема 1. Организационная аналитика и управленческое консультирование как система научных знаний и учебная дисциплина. Тема 2. История становления прикладных исследований в области управления персоналом и организационного развития.	Собеседование (устный опрос), коллоквиум, тест, эссе	Знает основные категории, однако не ориентируется в их специфике
	Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»	ПК-2.1. Знает требования к менеджменту качества при проведении социологических исследований (стандарты качества) и этические профессиональные кодексы, принятые ведущими национальными и международными профессиональными ассоциациями; принципы и особенности	Лекционные занятия, практические занятия, самостоятельная работа	Тема 1. Организационная аналитика и управленческое консультирование как система научных знаний и учебная дисциплина Тема 2. История становления прикладных исследований в области управления персоналом	Собеседование (устный опрос), коллоквиум, тест, эссе	Понимает специфику категорий, но испытывает небольшие затруднения при анализе реальных ситуаций

		формирования политики в социальной сфере.				
	Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»	ПК-2.1. Знает требования к менеджменту качества при проведении социологических исследований (стандарты качества) и этические профессиональные кодексы, принятые ведущими национальными и международными профессиональными ассоциациями; принципы и особенности формирования политики в социальной сфере.	Лекционные занятия, практические занятия, самостоятельная работа	Тема 1. Организационная аналитика и управленческое консультирование как система научных знаний и учебная дисциплина Тема 2. История становления прикладных исследований в области управления персоналом	Собеседование (устный опрос), коллоквиум, тест, эссе	Выделяет характерный авторский подход, соотносит специфику подходов
	Умеет					
	Недостаточный уровень Оценка «незачтено», «неудовлетворительно»	ПК-2.2. Умеет консультировать по вопросам применения результатов фундаментальных и прикладных социологических исследований.	Практические занятия, самостоятельная работа	Тема 3. Рынок прикладных исследований в области управления персоналом и организационного развития	Выполнение кейс-заданий, решение ситуационных задач, деловая игра	Не умеет структурировать проблему, выдвинуть гипотезу исследования, допускает грубые ошибки при разработке методологического инструментария и проведении социологического исследования

	Базовый уровень Оценка, «зачтено», «удовлетворительно»	ПК-2.2. Умеет консультировать по вопросам применения результатов фундаментальных и прикладных социологических исследований.	Практические занятия, самостоятельная работа	Тема 4. Основные принципы функционирования организации Тема 5. Внутренняя и внешняя среда организации: социологический аспект анализа Тема 6. Организационные структуры управления и их оптимизация	Выполнение кейс-заданий, решение ситуационных задач, деловая игра	Умеет структурировать проблему, выдвинуть гипотезу исследования, но допускает ошибки при разработке методологического инструментария и проведении социологического исследования
	Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»	ПК-2.2. Умеет консультировать по вопросам применения результатов фундаментальных и прикладных социологических исследований.	Практические занятия, самостоятельная работа	Тема 4. Основные принципы функционирования организации Тема 5. Внутренняя и внешняя среда организации: социологический аспект анализа Тема 6. Организационные структуры управления и их оптимизация	Выполнение кейс-заданий, решение ситуационных задач, деловая игра	Умеет структурировать проблему, выдвинуть гипотезу исследования, но допускает незначительные ошибки при разработке методологического инструментария и проведении социологического исследования
	Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»	ПК-2.2. Умеет консультировать по вопросам применения результатов фундаментальных и прикладных социологических исследований.	Практические занятия, самостоятельная работа	Тема 4. Основные принципы функционирования организации Тема 5. Внутренняя и внешняя среда организации: социологический аспект анализа Тема 6. Организационные структуры управления и их	Выполнение кейс-заданий, решение ситуационных задач, деловая игра	Умеет структурировать проблему, выдвинуть гипотезу исследования, грамотно разрабатывать методологический инструментарий и проводить социологические исследования

				оптимизация		
	Владеет					
	Недостаточный уровень Оценка «незачтено», «неудовлетворительно»	ПК-2.3. Владеет навыком проведения социологической экспертизы стратегий, мероприятий, качества исследований.	Практические занятия, самостоятельная работа	Тема 4. Основные принципы функционирования организации. Тема 5. Внутренняя и внешняя среда организации: социологический аспект анализа. Тема 6. Организационные структуры управления и их оптимизация. Тема 7. Коммуникации в организации.	Выполнение кейс-заданий, решение ситуационных задач, деловая игра	Не владеет навыками анализа и структурирования проблем, проведения социологических исследований, составлении аналитических отчетов
	Базовый уровень Оценка, «зачтено», «удовлетворительно»	ПК-2.3. Владеет навыком проведения социологической экспертизы стратегий, мероприятий, качества исследований.	Практические занятия, самостоятельная работа	Тема 4. Основные принципы функционирования организации. Тема 5. Внутренняя и внешняя среда организации: социологический аспект анализа. Тема 6. Организационные структуры управления и их оптимизация. Тема 7. Коммуникации в организации.	Выполнение кейсзаданий, решение ситуационных задач, деловая игра	Слабо владеет навыками анализа и структурирования проблем, проведения социологических исследований, составлении аналитических отчетов
	Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»	ПК-2.3. Владеет навыком проведения социологической	Практические занятия, самостоятельная работа	Тема 4. Основные принципы функционирования организации.	Выполнение кейсзаданий, решение ситуационных задач, деловая игра	В основном владеет навыками анализа и структурирования проблем, проведения

		экспертизы стратегий, мероприятий, качества исследований.		Тема 5. Внутренняя и внешняя среда организации: социологический аспект анализа. Тема 6. Организационные структуры управления и их оптимизация. Тема 7. Коммуникации в организации.		социологических исследований, составлении аналитических отчетов
	Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»	ПК-2.3. Владеет навыком проведения социологической экспертизы стратегий, мероприятий, качества исследований.	Практические занятия, самостоятельная работа	Тема 4. Основные принципы функционирования организации. Тема 5. Внутренняя и внешняя среда организации: социологический аспект анализа. Тема 6. Организационные структуры управления и их оптимизация. Тема 7. Коммуникации в организации .	Выполнение кейсзаданий, решение ситуационных задач, деловая игра	В совершенстве владеет навыками анализа и структурирования проблем, проведения социологических исследований, составлении аналитических отчетов

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

Коллоквиумом называется форма промежуточного контроля знаний студентов, которая проводится в виде собеседовании преподавателя и студента по самостоятельно подготовленной студентом теме.

Целью коллоквиума является формирование у студента навыков анализа теоретических проблем на основе самостоятельного изучения учебной и научной литературы. На коллоквиум выносятся крупные, проблемные, нередко спорные теоретические вопросы. Отстудента требуется:

- ♦ владение изученным в ходе учебного процесса материалом, относящимся к рассматриваемой проблеме;
- ♦ знание разных точек зрения, высказанных в экономической литературе по соответствующей проблеме, умение сопоставлять их между собой;
- ♦ наличие собственного мнения по обсуждаемым вопросам и умение его аргументировать.

Коллоквиум – это не только форма контроля, но и метод углубления, закрепления знаний студентов, так как в ходе собеседования преподаватель разъясняет сложные вопросы, возникающие у студента в процессе изучения данного источника. Однако коллоквиум не консультация и не экзамен. Его задача добиться глубокого изучения отобранного материала, пробудить у студента стремление к чтению дополнительной экономической литературы. Консультации предшествуют проведению коллоквиума, а экзамен завершает изучение определенного раздела учебного курса и должен показать умение студента использовать полученные знания в ходе подготовки и сдачи коллоквиума при ответах на экзаменационные вопросы.

Подготовка к коллоквиуму начинается с установочной консультации преподавателя, на которой он разъясняет развернутую тематику проблемы, рекомендует литературу для изучения и объясняет процедуру проведения коллоквиума. Как правило, на самостоятельную подготовку к коллоквиуму студенту отводится 2-4 недели. Подготовка включает в себя изучение рекомендованной литературы и (по указанию преподавателя) конспектирование важнейших источников. Коллоквиум проводится в форме индивидуальной беседы преподавателя с каждым студентом или беседы в небольших группах (3-5 человек). Обычно преподаватель задает несколько кратких конкретных вопросов, позволяющих выяснить степень добросовестности работы с литературой, контролирует конспект. Далее более подробно обсуждается какая-либо сторона проблемы, что позволяет оценить уровеньпонимания.

По итогам коллоквиума выставляется дифференцированная оценка, имеющая большой удельный вес в определении текущей успеваемости студента. Если студент, сдающий коллоквиум в группе студентов, не отвечает на поставленный вопрос, то преподаватель может его адресовать другим студентам, сдающим коллоквиум по данной работе. В этом случае вся группа студентов будет активно и вдумчиво работать в процессе собеседования. Каждый студент должен внимательно следить за ответами своих коллег, стремиться их дополнить.

Тест – это система заданий, выполнение которых позволяет проверить уровень владениятем или иным предметом с помощью специально разработанной системы оценки приобретенных знаний. Таким образом, тестирование - это метод такой проверки знаний, умений и навыков, где испытуемый выполняет ряд специальных заданий. Они называются тестовыми заданиями.

Тестирование позволяет за сравнительно короткие промежутки времени оценить результативность познавательной деятельности обучающихся, т.е. оценить степень и качество достижения целей обучения.

Эссе – небольшая по объему самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем соответствующей дисциплины. Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных умозаключений. Эссе должно содержать чёткое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме (рекомендуемый объём эссе – 10 тысяч знаков). В зависимости от специфики дисциплины формы эссе могут значительно дифференцироваться. В некоторых случаях это может быть анализ собранных студентом конкретных данных по изучаемой проблеме, анализ материалов из средств массовой информации, подробный разбор предложенной преподавателем проблемы с развёрнутыми пояснениями и анализом примеров, иллюстрирующих изучаемую проблему. Требования к эссе могут трансформироваться в зависимости от конкретной дисциплины, однако качество работы должно оцениваться по следующим критериям: самостоятельность выполнения, способность аргументировать положения и выводы, обоснованность, четкость, лаконичность, оригинальность постановки проблемы, уровень освоения темы и изложения материала (обоснованность отбора материала, использование первичных источников, способность самостоятельно осмыслять факты, структура и логика изложения).

Тематическое портфолио обучающегося. Портфолио представляет собой технологию работы с результатами учебно-познавательной деятельности студентов, использующуюся для демонстрации, анализа и оценки образовательных результатов, развития рефлексии, повышения уровня осознания, понимания и самооценки результатов образовательной деятельности (табл.4). Портфолио — это коллекция работ за определенный период времени (обычноза семестр или учебный год), которая оценивается либо с точки зрения прогресса обучающегося, либо с точки зрения соответствия учебной программе. Использование портфолио в учебном процессе способствует развитию у студентов навыков работы с различными видами учебной и профессиональной информации, формированию профессиональной рефлексии, а также профессиональных и общекультурных компетенций.

Таблица 4

Тематическое портфолио	Включает в себя разработанную презентацию, которая раскрывает содержание темы, подготовленный текст фиксированного сообщения в рамках запланированной тематики и конспекты в рамках той или иной темы курса (модуля).	Дает возможность глубокой и детальной проработки отдельной темы.	Дискретность предоставляемой информации, ее выпадение из общего контекстакурса. Чем более конкретной теме посвящено портфолио, тем больше происходит его трансформация в кейс.

Можно выделить несколько функций портфолио в образовательном процессе:

1) диагностическая – позволяет показать те аспекты социокультурного, психологического и профессионального развития студента, которые необходимо формировать, а также те стороны, которые являются проблемными точками в его обучении;

2) целеполагания – развивает у студента умение ставить перед собой цели и задачи, планировать и выполнять свою деятельность;

3) мотивационная – способствует поддержанию интереса к изучаемому предмету за счетвключения разнообразных учебных заданий;

4) информационная – помогает обобщить и систематизировать значительное количество учебно-профессиональной информации по изучаемой теме, создать целостное представление об изучаемом предмете;

5) оценивания – получение обратной связи на основе достигнутого результата, а также характеристика самого процесса достижения студентом этого результатам;

6) контролирующая — позволяет отслеживать этапы и качество овладения студентами учебным материалом.

Портфолио способствует организации студентом собственной учебной деятельности, развитию навыков самообучения, оценке перспективы профессионального роста, определению динамики учебно-познавательной деятельности, определению трудностей в усвоении учебного материала по изучаемой дисциплине. Рассмотренные в настоящей статье интерактивные методы обучения.

Кейс-технологии. К ним относятся: метод ситуационного анализа; ситуационные задачи и упражнения; анализ конкретных ситуаций (кейс-стади); метод кейсов; метод инцидента; метод разбора деловой корреспонденции; игровое проектирование; метод ситуационно-ролевых игр.

Метод анализа конкретных ситуаций (АКС). Под конкретной ситуацией понимается событие, которое включает в себя противоречие (конфликт) или выступает в противоречии с окружающей средой. Как правило, эти ситуации характеризуются неопределенностью, непредсказуемостью появления и представляют собой нежелательное нарушение или отклонение в социальных, экономических, организационных, педагогических, производственных и технологических процессах. Однако метод АКС может включать и ситуации, в которых присутствует положительный пример или опыт, изучение и заимствование которого приводит к повышению качества производственной и общественной деятельности.

Для анализа могут быть предложены следующие типы ситуаций: 1) ситуация – иллюстрация (демонстрирует закономерности, механизмы, следствия); 2) ситуация – проблема (описание реальной проблемной ситуации, решение которой необходимо найти, или сделать вывод о его отсутствии); 3) ситуация — оценка (описание положения, выход из которого уже найден, необходимо критически проанализировать принятое решение); 4) ситуация – упражнение (обращение к специальным источникам информации, литературе, справочникам).

Варианты организации занятий с использованием метода АКС:

1- й вариант. В процессе подготовительной работы перед АКС студент должен устранить пробелы в знаниях путем предварительного изучения описания ситуации. Анализ ситуации проводится фронтально с участием преподавателя;

2- й вариант. АКС проводится в аудитории, но дополнительные сведения студенты получают из специально подобранной литературы или кейсов, подготовленных преподавателем. Форма работы обучающихся групповая (микрогруппами по 4-6 человек). Принятие решений осуществляется после групповой дискуссии.

3- й вариант. Каждая микрогруппа работает самостоятельно над различными (но типичными) реальными ситуациями. Анализ конкретной ситуации осуществляется методом мозгового штурма. Справки и дополнительные сведения по ситуациям дает преподаватель. После завершения работы, каждая команда защищает свое решение перед всей группой. Преподаватель делает обобщенный вывод в целом по всем рассмотренным типовым ситуациям.

4- й вариант. Студенты работают с ситуациями, не имеющими однозначно заданных параметров (с недостающими данными в описании проблемы). Они

самостоятельно методом обсуждения определяют, какой информации, каких знаний у них недостает для решения проблемы, и восполняют пробелы на основе поиска информации в научных источниках, изучения практического опыта или проведения исследования. Завершающий этап анализа конкретных ситуаций осуществляется на последующем занятии.

5-й вариант. Обучающиеся теоретически готовы к решению ситуации. Им на рассмотрение даются ситуации с множественными переменными, предполагающие неоднозначные многовариантные решения. Все группы работают над одной ситуацией. Анализ конкретных ситуаций, как правило, связан с творческим подходом к разрешению практической ситуации. Задача преподавателя — помочь найти и принять эффективное решение, исходя из сложности анализируемой ситуации и имеющегося времени для ее разрешения.

5. МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Задания

5.1. Комплект для контрольных заданий

Задание 1. По представленному массиву данных, полученных с помощью метода СД (три респондента, три шкалы, два объекта), найти такое различие между рассматриваемыми объектами, которое можно считать отвечающим суммарному мнению всех трех респондентов.

Задание 2. По представленному массиву данных, полученных с помощью метода СД (три респондента, две шкалы, три объекта), выяснить, можно ли рассматриваемые шкалы считать отвечающими одному латентному фактору.

Задание 3. Расчет мер центральных тенденций и вариаций признака.

3.1. Создать матрицу данных с использование всех типов шкал (минимум 2 номинальные, 2 порядковые, 2 интервальные, 2 числовые шкалы) с объемом респондентов не менее 30.

3.2. Для всех переменных должен быть общий содержательный смысл, они должны иметь отношение к одной теме и соответствовать друг другу.

3.3. По всем признакам получить распределения. Оформить результаты в виде таблиц.

3.4. По данным распределений построить графики «без» и «с» эмпирической кривой распределения.

3.5. Рассчитать необходимые показатели средней тенденции и вариации для всех типов шкал.

3.6. Сделать выводы об однородности полученных распределений, о равномерности или неравномерности распределения всех признаков, о наличии или отсутствии простейших эмпирических закономерностей.

3.7. Провести сравнительный анализ признаков по степени однородности.

Все полученные результаты с подробными пояснениями способа получения результатов оформить в виде письменного отчета.

Задание 4. Построение шкалы парных сравнений.

4.1. Выполнить попарное сравнение 5 объектов на группе 15 респондентов.

4.2. Составить индивидуальные и суммарную матрицу данных.

4.3. Рассчитать основные показатели матрицы данных. Выполнить нормирование матрицы.

4.4. Рассчитать веса матрицы объектов.

4.5. Провести опрос респондентов использую прямой вопрос с ранжировкой и метод попарных сравнений. Затем сравнить полученные результаты.

4.6. Сделать выводы и оформить их в виде отчета.

Контролируемые компетенции: ПК-2

Оценка компетенций осуществляется в соответствии с таблицей 3.

5.2. Комплект заданий для устного опроса • Время выполнения (подготовки) – 30 мин/90 мин.

• Количество вариантов опроса – 2.

• Количество заданий в каждом варианте опроса – 3.

• Форма подготовки /работы – самостоятельная, индивидуальная/групповая.

Вариант 1.

Задание 1. Сбор данных методом парных сравнений.

Задание 2. Свойства матрицы парных сравнений. Причины их нарушения. Способы преодоления.

Задание 3. Модель Терстоуна парных сравнений: предположения о характере восприятия респондентами шкалируемых объектов.

Вариант 2.

Задание 1. Общее представление о проективной технике.

Задание 2. Общая характеристика метода семантического дифференциала.

Задание 3. Задачи и техники семантического дифференциала.

Контролируемые компетенции: ПК-2

Оценка компетенций осуществляется в соответствии с таблицей 3.

5.3. Тематика эссе.

1. Понятие признака и проблема его измерения. Традиционная интерпретация значений признака. Проблема его существования.
2. Понятия латентной и наблюдаемой переменной. Проблема их соотнесения в социологии.
3. Качественные и количественные методы сбора данных. Их достоинства и недостатки и возможности использования для исследования организационно-управленческих процессов.
4. Теория шкалирования, общая характеристика.
5. Основные цели методов одномерного шкалирования.
6. Понятие модели восприятия респондентом предлагаемых ему объектов (суждений).
7. Измерение установки методом Терстоуна: этапы процесса.
8. Геометрическая модель в методе Терстоуна измерения установки.
9. "Цена" получения интервальной шкалы при измерении установки методом Терстоуна.
10. Сбор данных методом парных сравнений.

Контролируемые компетенции: ПК-2

Оценка компетенций осуществляется в соответствии с таблицей 3.

Индивидуальные задания.

Задание 1. Сформулируйте цель и задачи консультирования. Приведите примеры по каждому типу задач.

Задание 2. Подходы к управленческому консультированию. Дайте характеристику каждому подходу? Какой подход к консультированию предпочитают использовать международные объединения консультантов. Почему? Какой, по-вашему, подход целесообразнее использовать в оде анализа и решения социальных проблем. Почему?

Задание 3. Как определяется процесс консультирования по Фриц Стееле и по Лэрри Грейнеру и Роберту Метцгеру, в чем проявляется финансовая, административная, политическая и эмоциональная независимость, что такое метод консультирования, что такое методика консультирования?

Задание 4. Какие приемы в управленческом консультировании использует консультант, в чем заключается работа фасилитатора, какие особенности Т-группы важны для консультанта, какие этапы включает в себя лабораторный метод консультирования в России?

Контролируемые компетенции: ПК-2
Оценка компетенций осуществляется в соответствии с таблицей 3.

Групповая дискуссия
Вопросы:

1. Особенности инновационного консультирования.
2. Основные тенденции развития управленческого консультирования в России на современном этапе.
3. Сравнительный анализ практики управленческого консультирования в России и за рубежом.

Процедура оценивания: оценивается участие студента в обсуждении двух дискуссионных тем (на двух практических занятиях).

Контролируемые компетенции: ПК-2
Оценка компетенций осуществляется в соответствии с таблицей 3.

Тематическое портфолио (предлагаемые темы):

1. Информационное обеспечение консультационной деятельности.
2. Внутреннее управленческое консультирование.
3. Основные особенности управленческого консультирования в России.
4. Основные тенденции развития управленческого консультирования в России на современном этапе.
5. Оценка результативности и эффективности управленческого консультирования.
6. Поведенческие аспекты консультационного процесса.
7. Сходство и различие основных этапов консультирования в различных областях.
8. Консультирования (экономика и социальная сфера).
9. Факторы, оказывающие влияние на объем и качество управленческих консалтинговых услуг.
10. Деловые игры в управленческом консультировании.

11. Развитие практики управленческого консультирования и основы эффективного консультирования.

12. Процесс консультирования: цели, задачи и содержание основных этапов.

13. Стандарты консультирования по вопросам управленческой деятельности.

Структура портфолио:

1. Разработанная презентация, которая раскрывает содержание темы;
2. Подготовленный текст фиксированного сообщения в рамках запланированной тематики;
3. Конспекты в рамках той или иной темы курса (модуля).

Контролируемые компетенции: ПК-2

Оценка компетенций осуществляется в соответствии с таблицей 3.

Вопросы для коллоквиума

Раздел 1. Управленческий консалтинг и социальная аналитика как элементы инфраструктурной профессиональной поддержки организаций

1. Понятие и сущность управленческого консультирования.
2. Предмет социологического консалтинга.
3. Теоретические источники социологического управленческого консалтинга.
4. Сферы применения и уровни социологического консалтинга.
5. Виды консалтинговых услуг.
6. Функции консультантов по управлению.
7. Основные принципы управленческого консультирования.
8. Характеристика основных стратегий работы, используемых консультантами по управлению.
9. Содержание процесса консультирования.
10. Существующие формы управленческого консультирования.

Раздел 2. Организация консалтинговых услуг и аналитической работы

1. Роли клиента и консультанта в консалтинговом процессе.
2. Преимущества и недостатки внешних и внутренних консультантов.
3. Содержание деятельности консультанта на предпроектной стадии.
4. Содержание деятельности консультанта в ходе проектной стадии.
5. Содержание деятельности консультанта в ходе после проектной стадии.
6. Сущность и особенности экспертного консультирования.
7. Сущность и особенности процессного консультирования.
8. Понятие и типология организационной интервенции.
9. Групповые и структурные интервенции. Тренинг как интервенция.
10. Проблемы выбора и сравнительной эффективности организационных интервенций различных типов.

Раздел 3. Технологии консультативного взаимодействия

1. Основные методы работы консультантов с клиентами.
2. Методы обучающего консультирования.
3. Содержание основных этапов комплексного консультирования.

4. Методы оценки результатов работы консультанта.
5. Принципы профессионального поведения консультанта.
6. Ответственность консультанта за результаты работы.
7. Основные компетенции консультанта.

Контролируемые компетенции: ПК-2
Оценка компетенций осуществляется в соответствии с таблицей 3.

Индивидуальные задания

Задание 1. Сформулируйте цель и задачи консультирования. Приведите примеры по каждому типу задач.

Задание 2. Подходы к управленческому консультированию. Дайте характеристику каждому подходу? Какой подход к консультированию предпочитают использовать международные объединения консультантов. Почему? Какой, по-Вашему мнению, подход целесообразнее использовать в ходе анализа и решения социальных проблем. Почему?

Задание 3. Как определяется процесс консультирования по Фриц Стееле и по Лэрри Грейнеру и Роберту Метцгеру, в чем проявляется финансовая, административная, политическая и эмоциональная независимость, что такое метод консультирования, что такое методика консультирования?

Задание 4. Какие приемы в управленческом консультировании использует консультант, в чем заключается работа фасилитатора, какие особенности Т-группы важны для консультанта, какие этапы включает в себя лабораторный метод консультирования в России?

Контролируемые компетенции: ПК-2
Оценка компетенций осуществляется в соответствии с таблицей 3.

Групповая дискуссия
Вопросы:

1. Особенности инновационного консультирования.
2. Основные тенденции развития управленческого консультирования в России на современном этапе.
3. Сравнительный анализ практики управленческого консультирования в России и за рубежом.

Процедура: оценивается участие студента в обсуждении двух дискуссионных тем (на двух практических занятиях).

Контролируемые компетенции: ПК-2
Оценка компетенций осуществляется в соответствии с таблицей 3.

Тематическое портфолио (предлагаемые темы):

1. Информационное обеспечение консультационной деятельности.
2. Внутреннее управленческое консультирование.
3. Основные особенности управленческого консультирования в России.

4. Основные тенденции развития управленческого консультирования в России на современном этапе.

5. Оценка результативности и эффективности управленческого консультирования.

6. Поведенческие аспекты консультационного процесса.

7. Сходство и различие основных этапов консультирования в различных областях.

8. Консультирования (экономика и социальная сфера).

9. Факторы, оказывающие влияние на объем и качество управленческих консалтинговых услуг.

10. Деловые игры в управленческом консультировании.

11. Развитие практики управленческого консультирования и основы эффективного консультирования.

12. Процесс консультирования: цели, задачи и содержание основных этапов.

13. Стандарты консультирования по вопросам управленческой деятельности.

Структура портфолио:

1. Разработанная презентация, которая раскрывает содержание темы;

2. Подготовленный текст фиксированного сообщения в рамках запланированной тематики;

3. Конспекты в рамках той или иной темы курса (модуля).

Контролируемые компетенции: ПК-2

Оценка компетенций осуществляется в соответствии с таблицей 3.

Вопросы для коллоквиума

Раздел 1. Управленческий консалтинг и социальная аналитика как элементы инфраструктурной профессиональной поддержки организаций

1. Понятие и сущность управленческого консультирования.
2. Предмет социологического консалтинга.
3. Теоретические источники социологического управленческого консалтинга.
4. Сферы применения и уровни социологического консалтинга.
5. Виды консалтинговых услуг.
6. Функции консультантов по управлению.
7. Основные принципы управленческого консультирования.
8. Характеристика основных стратегий работы, используемых консультантами по управлению.
9. Содержание процесса консультирования.
10. Существующие формы управленческого консультирования.

Раздел 2. Организация консалтинговых услуг и аналитической работы

1. Роли клиента и консультанта в консалтинговом процессе.
2. Преимущества и недостатки внешних и внутренних консультантов.
3. Содержание деятельности консультанта на предпроектной стадии.
4. Содержание деятельности консультанта в ходе проектной стадии.
5. Содержание деятельности консультанта в ходе после проектной стадии.

6. Сущность и особенности экспертного консультирования.
7. Сущность и особенности процессного консультирования.
8. Понятие и типология организационной интервенции.
9. Групповые и структурные интервенции. Тренинг как интервенция.
10. Проблемы выбора и сравнительной эффективности организационных интервенций различных типов.

Раздел 3. Технологии консультативного взаимодействия

1. Основные методы работы консультантов с клиентами.
2. Методы обучающего консультирования.
3. Содержание основных этапов комплексного консультирования.
4. Методы оценки результатов работы консультанта.
5. Принципы профессионального поведения консультанта.
6. Ответственность консультанта за результаты работы.
7. Основные компетенции консультанта.

Контролируемые компетенции: ПК-2
Оценка компетенций осуществляется в соответствии с таблицей 3.

Тесты

1 Главное предназначение управленческого консультирования:
а) оказание клиенту помощи в решении управленческих задач;
б) принятие за клиента управленческих решений;
в) собеседование с клиентом по различным вопросам;
г) разрешение неблагоприятных управленческих ситуаций.

2.Характерной чертой управленческого консультирования является:
а) эффективность;
б) неопределенность;
в) независимость;
г) компетентность.

3. Консультирование с позиций функционального подхода – это:
а) четкое выполнение консультантом всех работ по договору с клиентом;
б) любая форма оказания помощи клиенту;
в) приход консультанта на объект консультирования;
г) выполнение всех функций менеджмента в консультационной организации.

4. Управленческий консалтинг – это:
а) интеллектуальная деятельность менеджеров организации, направленная на решение существующих проблем и достижение поставленных целей;
б) интеллектуальная профессиональная помощь квалифицированных специалистов по управлению руководителям и менеджерам по проблемам управления организацией;
в) работа специализированных организаций по экономической, финансовой, торговой, правовой помощи предприятиям, фирмам, предпринимателям по преодолению кризиса организации.

5. Основы управленческого консультирования разрабатывались:
а) Ф. Тейлором;
б) А. Маслоу;
в) Яак Лейманном.

6. Создание международных профессиональных объединений в области консалтинга:
а) привело к разобщению консультантов, специализирующихся в различных сферах консалтинговой деятельности;
б) повысило качество консалтинговых услуг;
в) создало дополнительные трудности в работе индивидуальных консультантов.

7. Консультирование с позиций профессионального подхода – это:
а) консультативная служба, работающая по договору на оказание консультационных услуг;
б) союз профессионалов-консультантов;
в) общество независимых экспертов;
г) фирма, работающая в сфере услуг.

8.Управленческое консультирование – это понятие:
а) плановой экономики;
б) экономики переходного периода;
в) рыночной экономики;
г) нестабильно развивающейся экономики.

9. В современной рыночной экономике консультирование представляет собой:
а) отрасль инфраструктуры;
б) область деятельности;
в) сферу действий;
г) направление развития.

10.Предметом консультирования являются:
а) экономика;
б) управление;
в) экономика и управление;
г) методы внедрения экономических и управленческих знаний в практику хозяйственных структур.

11. Основной задачей консультирования являются:
а) оказание профессиональной помощи и дача советов по во¬просам экономики и управления;
б) обучение клиента;
в) спасение клиента от банкротства;
г) управление клиентом.

12. Управленческое консультирование предполагает:
а) оказание интенсивной профессиональной помощи на временной основе;
б) постоянное сотрудничество с клиентом;
в) аудит деятельности клиента;
г) управление клиентом.

13. Этические стандарты консультирования:
а) регламентированы этическими установками кодексов профессионального поведения консультантов;
б) определяются только внутренним воспитанием, нормами поведения, этикой консультанта;
в) не существуют никаких;
г) определяются зарубежными консалтинговыми ассоциациями.

14. Эффективность консультационных услуг определяется:
а. Объемом затрачиваемых средств в процессе консультирования.
б. Рассчитываемым экономическим эффектом, полученным в результате внедрения рекомендаций консультанта в компании-клиенте.
в. Выявлением реальных положительных изменений в компании-клиенте.

15. Оценка эффективности консультационной деятельности осуществляется:
а. По реальным изменениям в организации-клиенте.
б. По затратам организации-клиента на услуги консультанта.
в. По затратам организации-клиента на обучение своего персонала.

16. Эффективность работы консультанта рассчитывается как:
а. Разница между финансовыми показателями за месяц до внедрения проекта и через месяц после завершения внедрения проекта.
б. Количество рабочего времени, затраченного на выполнение проекта.
в. Отношение полученной прибыли компанией-клиентом к затраченным на процесс консультирования средствам.

14. Вероятность успеха выполнения консультационного проекта увеличивается в случае:
а. Отстранения клиента от участия в процессе консультирования с целью исключения возможных проблем, мешающих в работе.
б. Сдачи консультантом множества формальных текущих и заключительных отчетов клиенту.
в. Вовлечения клиента в процесс решения проблем и общения консультанта с ним.

Контролируемые компетенции: ПК-2
Оценка компетенций осуществляется в соответствии с таблицей 3.

Вопросы к экзамену:

1. Организационная аналитика: понятие, цели и задачи.
2. Социотехническая модель организации.
3. Конфликтная модель организации.
4. Концепция естественной организации.
5. Структурно-ситуационная модель организации.
6. Инновационная модель организации.
7. Феноменологическая модель организации.
8. Организация как система. Взаимозависимость элементов организации.

9. Статика и динамика организационных систем. Принципы статического и динамического состояния.

10. Виды иерархических и адаптивных организационных структур.

11. Понятие, специфика и типы организационного поведения.

12. Культурная природа организации и феномен корпоративной культуры.

13. Понятие признака и проблема его измерения. Традиционная интерпретация значений признака. Проблема его существования.

14. Понятия латентной и наблюдаемой переменной. Проблема их соотнесения в социологии.

15. Качественные и количественные методы сбора данных. Их достоинства и недостатки и возможности использования для исследования организационноуправленческих процессов.

16. Измерение установки методом Терстоуна: этапы процесса.

17. Геометрическая модель в методе Терстоуна измерения установки.

18. "Цена" получения интервальной шкалы при измерении установки методом Терстоуна.

19. Сбор данных методом парных сравнений.

20. Измерение установки методом Лайкерта.

21. Шкалограммный анализ Гуттмана.

22. Общее представление о проективной технике.

23. Общая характеристика метода семантического дифференциала.Латентно-структурный анализ П. Лазарсфельда.

24. Понятие и сущность управленческого консультирования.

25. Предмет социологического консалтинга.

26. Теоретические источники социологического управленческого консалтинга.

27. Сферы применения и уровни социологического консалтинга.

28. Виды консалтинговых услуг.

29. Функции консультантов по управлению.

30. Основные принципы управленческого консультирования.

31. Характеристика основных стратегий работы, используемых консультантами по управлению.

32. Содержание процесса консультирования.

33. Существующие формы управленческого консультирования.

34. Роли клиента и консультанта в консалтинговом процессе.

35. Преимущества и недостатки внешних и внутренних консультантов.

36. Содержание деятельности консультанта на предпроектной стадии.

37. Содержание деятельности консультанта в ходе проектной стадии.

38. Содержание деятельности консультанта в ходе после проектной стадии.

39. Сущность и особенности экспертного консультирования.

40. Сущность и особенности процессного консультирования.

41. Понятие и типология организационной интервенции.

42. Групповые и структурные интервенции. Тренинг как интервенция.

43. Проблемы выбора и сравнительной эффективности организационных интервенций различных типов.

44. Основные методы работы консультантов с клиентами.

45. Методы обучающего консультирования.

46. Содержание основных этапов комплексного консультирования.

47. Методы оценки результатов работы консультанта.

48. Принципы профессионального поведения консультанта.
49. Ответственность консультанта за результаты работы.
50. Основные компетенции консультанта.

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

№ п/п	Содержание изменения	Измененные пункты	Решение Учебно-методического совета