

Подписано электронной подписью:
Вержицкий Данил Григорьевич
Должность: Директор КГПИ ФГБОУ ВО «КемГУ»
Дата и время: 2024-02-21 00:00:00

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Кемеровский государственный университет»

Новокузнецкий институт (филиал)

федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования

«Кемеровский государственный университет»

(Наименование филиала, где реализуется данная дисциплина)

Факультет Экономический



и.о. декана экономического факультета

А.Ю. Ващенко

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Б1.В.ДВ.03.01 Управленческий консалтинг

Направление подготовки

39.04.01 Социология

Направленность (профиль) подготовки

Экономическая социология

Программа академической магистратуры

Квалификация выпускника

Магистр

Форма обучения

Очная

Год набора 2019

Новокузнецк 2018

Сведения об утверждении

Рабочая программа дисциплины утверждена Ученым советом экономического факультета (протокол Ученого совета факультета № 9 от 05.04.2018 г.).

Одобрена на заседании методической комиссии экономического факультета (протокол методической комиссии экономического факультета № 9 от 05.04.2018 г.).

Одобрена на заседании кафедры социологии и философии (протокол заседания кафедры социологии и философии № 7 от 26.03.2018 г.).

Зав. кафедрой



Н. А. Иванова

Оглавление

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы	4
2. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы	4
3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся	4
3.1. Объем дисциплины (модуля) по видам учебных занятий (в часах)	5
4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	5
4.1. Разделы дисциплины (модуля) и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)	5
4.2. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)	6
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)	9
6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)	10
6.1. Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине (модулю)	10
6.2. Типовые контрольные задания или иные материалы	
6.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	18
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)	
а) основная учебная литература:	19
б) дополнительная учебная литература:	19
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины (модуля)	19
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)	20
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)	22
11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)	22
12. Иные сведения и (или) материалы	22
12.1. Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья	22
12.2. Занятия, проводимые в интерактивных формах	23

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В результате освоения программы академической магистратуры обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине (модулю):

Коды компетенции	Результаты освоения ООП <i>Содержание компетенций</i>	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ПК-2 Формируется частично	Способность самостоятельно формулировать цели, ставить конкретные задачи научных исследований в фундаментальных и прикладных областях социологии (в соответствии с профилем магистратуры) и решать их с помощью современных исследовательских методов с использованием новейшего отечественного и зарубежного опыта и с применением современной аппаратуры, оборудования, информационных технологий	<i>Уметь:</i> - формулировать цели, ставить конкретные задачи социологических и маркетинговых исследований; - использовать современные методы сбора и анализа социологической информации. <i>Владеть:</i> - навыками разработки программы социологического и маркетингового исследования; - навыками использования программного обеспечения для анализа данных в социологии и маркетинге, с применением современной аппаратуры, оборудования, информационных технологий.
ПК-3 Формируется частично	Способность осваивать новые теории, модели, методы исследования, навыки разработки новых методических подходов с учетом целей и задач исследования	<i>Знать:</i> - принципы разработки новых методических подходов с учетом целей и задач исследования. <i>Уметь:</i> - самостоятельно применять знания по новым теориям, моделям, методам с учетом целей и задач исследования; - разрабатывать новые методические подходы с учетом целей и задач исследования. <i>Владеть:</i> - навыками разработки новых методических подходов к изучению актуальных проблем.

2. Место дисциплины в структуре программы академической магистратуры

Дисциплина (модуль) изучается на 2 курсе в 3 семестре.

Дисциплина реализуется в рамках вариативной части образовательной программы, является выборной (блок Б.В.ДВ).

В курсе «Управленческий консалтинг» на уровне подготовки магистра рассматриваются отраслевые практики и современные исследования интернет – маркетинга, рекламы и поведения потребителя в цифровых средах, в том числе в

электронной и мобильной коммерции в мировой и локальной практике.

Изучение учебной дисциплины базируется на знаниях, полученных студентами в процессе изучения таких дисциплин как «Современные методы социологических исследований», «Маркетинг для профессионалов», «Управление маркетинговыми проектами».

Для освоения учебной дисциплины «Управленческий консалтинг» студенты должны владеть следующими знаниями и компетенциями:

- основами социологической методологии в маркетинге,
- общие представления о методах социологического исследования, правилах выбора метода и основных способах анализа, интерпретации и представления эмпирической информации;
- основами теории социологического измерения, математической статистики и теории вероятностей, высшей математики и информатики;
- знанием основных маркетинговых концепций и стратегий.

Основные положения дисциплины могут быть использованы в дальнейшем при подготовке магистерских диссертаций.

3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины (модуля) составляет 4 зачетных единицы (з.е.), 144 академических часа.

3.1. Объём дисциплины по видам учебных занятий (в часах)

Объем дисциплины	Всего часов для очной формы обучения	Всего часов для заочной формы обучения
Общая трудоемкость дисциплины	144	
Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	34	
Аудиторная работа (всего):	34	
в том числе:		
Лекции	16	
Семинары, практические занятия	18	
Практикумы		
Лабораторные работы		
в т.ч. в активной и интерактивной формах	18	
Внеаудиторная работа (всего):	74	
В том числе, индивидуальная работа обучающихся с преподавателем:	74	
Курсовое проектирование, контрольная работа		
Творческая работа (эссе)		
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	74	
Вид промежуточной аттестации обучающегося - экзамен	36	

4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по разделам (темам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1. Разделы дисциплины (модуля) и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)

для очной формы обучения для очной формы обучения

№ п/п	Раздел дисциплины	Общая трудоемкость (часах)	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости
			учебная работа			самост. работа обучаю- щихся	
		всего	лекции	практи- ческие занятия	лаборат орные		
1	Тема 1. Становление управленческого консультирования.	12	2	2		8	Подготовка и обсуждение докладов
2	Тема 2. Консультирование организаций.	12	2	2		8	Устный опрос
3	Тема 3. Методическое обеспечение и результаты консультирования. Специфические инструменты консалтинговых услуг.	12	2	2		8	Коллоквиум
4	Тема 4. Консультант – клиентские отношения.	12	2	2		8	Контрольная работа
5	Тема 5. Методы организационной самодиагностики.	12	2	2		8	Комплексные ситуационные задачи
6	Тема 6. Методы групповой работы.	12	2	2		8	Устный опрос
7	Тема 7. Методы тестирования, тренинга и проведения имитационных игр	12	2	2		8	Учебные задачи
8	Тема 8. Методы активизации творческого мышления.	13	2	2		8	Устный опрос
9	Тема 9. Консультирование по разработке стратегии	12		2		10	Устный опрос
	экзамен	36					Экзамен
Итого		144	16	18		74	

4.2. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

Содержание лекционных занятий

Тема 1. Становление управленческого консультирования.

Историография вопроса. Взгляды основателей школы управления на управленческое консультирование (Тейлор, Гилбрет, Эмерсон). Дж. Мак – Кинси как основатель и первооткрыватель консалтинга. Первая консалтинговая фирма. Влияние Л.Яккоки на становление и формирование современного консалтинга. Управленческий консалтинг как наиболее эффективная сфера бизнеса. Современные представления об организации и эффективных методах ее функционирования. Теоретические воззрения А.И.Пригожина на проблему главных общеорганизационных целей. Трехединая концепция организации. Консалтинг как разновидность экспертной помощи. Участники процесса консультирования. Понятие консультанта и клиента. Внешние и внутренние консультанты. Консультирование и управленческая деятельность.

Тема 2. Консультирование организаций.

Организация как система. Структура организации. Деятельность консультативных фирм. Двойная структура. Консультанты как часть системного управления. Причины неконструктивных действий в организации. Деятельность консультанта. Причины обращения клиентов к консультантам. Профессиональное происхождение современных российских консультантов. Основные сложности работы консультанта. Потребность в организации непрерывного процесса. Внутренние и внешние консультанты. Их основные характеристики. Сочетание услуг внутренних и внешних консультантов. Виды консультационных услуг. Классификация консультационной деятельности. Признаки экспертного консультирования. Специфика обучающего консультирования. Консалтинг в области управления. Аутсорсинг как направление консалтинга. Типология консультирования. Проблемное консультирование. Деловые услуги. Структура деловых услуг. Основные виды консультационных услуг в классификации Европейской Ассоциации консультантов. Управленческий консалтинг. Классификация рынка консалтинговых услуг. Структура консультационных услуг. Ключевые сферы консультационных услуг. Обзор ситуации в отрасли консалтинга.

Тема 3. Методическое обеспечение и результаты консультирования. Специфические инструменты консалтинговых услуг.

Классификация методов консультирования. Методы консультирования, направленные на решение управленческих проблем. Психологический и экономический смысл технологии «Прорыв». Формирование фонда методов. Качество консультационных услуг. Отчет о результатах консультирования. Структура отчета. Представление результатов работы клиенту. Результативность и эффективность консультирования. Выгоды, получаемые клиентом. Оценка результатов консультирования. Различные психологические техники в управленческом консультировании. Техники НЛП в консалтинге. Коучинг как модель осознания реальности. Коучинг как модель управленческого консультирования. Коучинг как особый стиль руководства.

Тема 4. Консультант – клиентские отношения.

Основы взаимодействия консультанта с клиентом. Сущность процесса консультирования. Проблемные зоны консультант – клиентских отношений. Три концептуальных подхода консультирования А.И.Пригожина. Классификация клиентов по А.И.Пригожину. Контракт на консультационные услуги. Структура и содержание контракта. Принципы организации отношений. Профессиональный Кодекс консультанта по управлению. Поведенческие аспекты консультанта. Десять заповедей клиента. Модели консультирования. Модель процесса консультирования по В.И.Алешниковой.

организация выполнения работ. Управление консультационным проектом. Причины разочарований. Типичные ошибки консультационного процесса по И.Г.Альтшулеру. Выбор консультационной фирмы. Виды консультационных организаций. Организация внутреннего консультирования. Ассоциации консультантов. Структура кодекса профессионального поведения консультанта. Поиск консультационной фирмы. Выявление потенциальных консультантов. Анализ предложений консультационных фирм. Цена консультационной услуги. Оценки клиента.

Тема 5. Методы организационной самодиагностики.

Организационная дисфункция и организационная патология. Патология в руководстве и персонале. Признаки патологии. Патология структуры. Метод метафоры или образа организации. Классификация ошибок руководителей по А.И.Пригожину. Ошибки, представляющие наибольшую опасность для дела. Ориентация организации. Организационная диагностика. Потребность в комплексной диагностике. Цель организационной диагностики. Необходимость выявления причинно-следственных связей. Анализ решений. Выявление противоречий. Типология проблем организаций. Матрица организационных проблем. Типы проблем. Встроенные проблемы. Социокультурные проблемы. Ситуативные проблемы. Диагностическое интервью. Правила и приемы диагностического интервью. Представление. Мотивирование респондента на сотрудничество. Конфиденциальность. Целевой блок. Блок проблем.

Тема 6. Методы групповой работы.

Структурная схема элементов развивающего интервью. Приемы выявления проблемных зон организации. Наблюдение консультанта. Структурная схема видов наблюдений. Выявление сильных и слабых сторон организации как итог диагностики и самодиагностики.

Тема 7. Методы тестирования, тренинга и проведения имитационных игр

Тестирование в процессе консультационной деятельности. Типология тестов. Имитационные игры. Роль имитационных игр в консалтинговой деятельности. Параметры интерактивных игр. Содержание этапов имитационных игр. Преимущества групповой работы. Классификация деловых игр. Тренинг. Типы тренингов.

Тема 8. Методы активизации творческого мышления.

Структура методов активизации творческого мышления. Метод мозговой атаки. Метод синектики. Метод Дельфи. Метод ассоциаций. Метод морфологического анализа. Метод сценариев. Метод Гордона. Метод целевых обсуждений. Метод контрольных вопросов. Метод дерева целей.

Тема 9. Консультирование по разработке стратегии

Параметры разработки стратегии организации. Общая схема разработки стратегии. Определение действующей стратегии организации. Варианты эталонных стратегий. Философия развития муниципальных образований. Схема формирования стратегии. Статистическое и экспертное прогнозирование.

Содержание практических занятий

Тема 1. Основные принципы управленческого консультирования. Этический кодекс консультанта.

Устные выступления студентов по вопросам, обсуждение докладов.

1. Специфика отношений Клиент-Консультант в процессе управленческого консультирования.
2. Этический кодекс Консультанта. Нужен ли «Этический кодекс Клиента»?
3. Принципы работы на стадии заключения контракта.

Тема 2. Развитие системы Клиент-Консультант Ролевая природа консультирования.
Выбор консультанта

Опрос (или блиц-опрос) по контрольным вопросам

1. Источники информации для поиска консультационных фирм.
2. Элементы технического задания.
3. Форма оплаты труда консультантов в мире и России.

Тема 3 .Этапы управленческого консультирования

Опрос (или блиц-опрос) по контрольным вопросам

1. Чем характеризуется предварительная стадия процесса консультирования?
2. Чем характеризуется предпроектная стадия процесса консультирования?
3. Чем характеризуется проектная стадия процесса консультирования?
4. Какие методы диагностики состояния компании-клиента применяются консультантами?

Тема 4. Методы и технологии управленческого консультирования

Выступления студентов по вопросам, обсуждение докладов:

1. Основные принципы Программного подхода в управленческом консультировании
2. Основные принципы маркетингового подхода в управленческом консультировании
3. Стадии консультирования и соответствующие методики: сущность и причина применения.(с примерами).

Тема 5. Эффективность и качество управленческого консультирования. Оценка результатов .

Опрос (или блиц-опрос) по контрольным вопросам

1. Методы оценки процесса консультирования.
2. Основные характеристики при оценке процесса консультирования: план задания, количество и качество средств для выполнения задания, применяемый характер (стиль) консультирования,
3. Промежуточные оценки в конце фаз диагностики и выработки программ действий.
4. Оценка результатов работы консультанта: подсчет экономического эффекта от работы консультанта, определение реальных положительных изменений в организации клиента.
5. Оценка выгод, получаемых консультантом. Основные показатели результативности для консультантов

Тема 6. Развитие управленческого консультирования как часть истории науки об управлении. Предпосылки формирования концепции организационного развития

Тематические дискуссии и/или диспут по основным подходам к процессу консультирования в истории развития управленческой теории.

Проблемные вопросы:

1. Какие экономические предпосылки послужили причиной развития управленческого и организационного консультирования как самостоятельной отрасли?
2. Кто, по-вашему мнению , внёс наибольший вклад в развитие управленческого консультирования.
3. Разработка модели процесса решения проблем в организации, выявление типичных ошибок определения проблемы.

Тема 8. Управленческое консультирование и российский менталитет суждение в группах вопросов:

1. Каковы тенденции развития спроса на современном российском рынке консультационных услуг.
2. Как можно сформировать увеличение спроса на данную услугу?
3. Какие факторы влияют на эффективность сотрудничества консультанта и организации в современной России?

Тема 9. Этапы управленческого консультирования

Тематические дискуссии:

1. Принципы организации отношений между консультантом и клиентом.
2. Взаимодействие клиента и консультанта на стадии завершения отношений.

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине разработано учебно-методическое обеспечение в составе:

1. Конспект лекций (в эл.виде).
2. Практикум по дисциплине (в эл.виде).
3. Учебно-методический комплекс, находящийся в свободном доступе во внутренней сети вуза по адресу: litera:\экономический факультет\кафедра социологии и философии.

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1. Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине (модулю)

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины (результаты по разделам)	Код контролируемой компетенции (или её части) / и её формулировка – по желанию	Наименование оценочного средства
1	Тема 1. Становление управленческого консультирования.	ПК-2, ПК-3	Тестирование
2	Тема 2. Консультирование организаций.	ПК-2, ПК-3	Кейсы, индивидуальные задания
3	Тема 3. Методическое обеспечение и результаты консультирования. Специфические инструменты консалтинговых услуг.	ПК-2, ПК-3	Кейсы, индивидуальные задания
4	Тема 4. Консультант – клиентские отношения.	ПК-2, ПК-3	Кейсы, индивидуальные задания
5	Тема 5. Методы организационной самодиагностики.	ПК-2, ПК-3	Тестирование
6	Тема 6. Методы групповой работы.	ПК-2, ПК-3	Кейсы, индивидуальные задания
7	Тема 7. Методы тестирования, тренинга и проведения имитационных игр	ПК-2, ПК-3	Кейсы, индивидуальные задания

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины (результаты по разделам)	Код контролируемо й компетенции (или её части) / и её формулировка – по желанию	Наименование оценочного средства
8	Тема 8. Методы активизации творческого мышления.	ПК-2, ПК-3	Кейсы, индивидуальные задания
9	Тема 9. Консультирование по разработке стратегии	ПК-2, ПК-3	Кейсы, индивидуальные задания

6.2. Типовые контрольные задания или иные материалы

6.2.1. Зачет

А. Типовые вопросы для зачета:

1. История становления менеджмент-консалтинга
2. Управленческое консультирование как часть науки управления.
3. Управленческий консалтинг в России.
4. Цели, задачи и подходы к менеджмент-консалтингу.
5. Консалтинговый сервис на рынке деловых услуг
6. Виды и формы консалтинга
7. Процесс управленческого консультирования.
8. Управление консалтинговым проектом
9. Поведение и коммуникация в консалтинге.
10. Управление консалтинговыми организациями
11. Функциональное консультирование.
12. Эффективность и качество консалтинга. Оценка результатов.
13. Характерные черты и принципы консалтинга
14. Особенности российского консалтинга
15. Международные консалтинговые компании. Обзор и классификация.
16. Консалтинг в области стратегического планирования.
17. Перспективы развития консалтингового сервиса в России.
18. Ролевая природа консалтинга.
19. Процесс консалтинга.
20. Методы оценки результатов консалтинга.
21. Субъекты и объекты консалтинга.
22. Предмет и метод управленческого консалтинга.
23. Модель консалтингового бизнеса.
24. Основные принципы консалтинга.
25. Особенности процесса консалтинга.
26. Информационное обеспечение консалтинговой деятельности.
27. Маркетинг и организация продаж консалтинговых услуг.
28. Методика проведения диагностического консалтинга.
29. Нормативная база управленческого консалтинга.
30. Консалтинг в области маркетинга: бенчмаркинг.
31. Консалтинг в области обучения персонала.
32. Статистическое и экспертное прогнозирование.

Б. Критерии и шкала оценивания.

- «зачтено» ставится за знания, если: магистрант освоил весь объем программного материала; владеет понятийным аппаратом, выделяет главные положения в изученном материале и не затрудняется при ответе на видоизмененные вопросы; свободно применяет полученные знания на практике; не допускает ошибок в воспроизведении изученного;

- «незачтено» ставится, если у магистранта имеются отдельные представления об изученном материале, но все же большая часть материала не усвоена.

6.2.2. Реферат

А. Темы рефератов по курсу «Управленческий консалтинг»:

1. Возникновение и современное состояние консалтинга в России и в мире.
2. Особенности и перспективы развития консалтинга в России.
3. Различия российской и западной школ консультирования.
4. Современные российские технологии консультирования.
5. Моделирование консалтингового процесса.
6. Консультирование в различных областях менеджмента.
7. Консультирование в области стратегического планирования и управления.
8. Консультирование в области управления маркетингом.
9. Консультирование в области финансового управления.
10. Консультирование в области организационных структур управления и процессов принятия решений.
11. Консультирование в области бухгалтерского учета.
12. Консультирование в области управления персоналом.
13. Консультирование в области организации производства.
14. Консультирование в области информационных технологий.
15. Консультирование в области корпоративного управления.
16. Консультирование в области экологии.
17. Консультирование по организации малого бизнеса.
18. Консультирование по вопросам управления изменениями и преодоления сопротивления изменениям.
19. Стратегическое планирование деятельности консалтинговой фирмы.
20. Эффективные коммуникации в консалтинге.
21. Качество консалтинговых услуг и его измерение.
22. Система мотивации в консалтинговом бизнесе.
23. Роль маркетинга в развитии консалтингового бизнеса.
24. Консалтинг в управлении государственным сектором.

Б. Критерии и шкала оценивания.

Результаты реферата оцениваются как «зачтено», «не зачтено». Оценка «зачтено» выставляется при полном соответствии контрольной работы критериям, приведенным в таблице:

Критерии	Показатели
1. Степень раскрытия сущности проблемы	- соответствие содержания теме и плану работы; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы. - умение осуществлять деловое общение и публичные выступления - применение информационно-коммуникационных технологий

2. Обоснованность выбора источников	- круг, полнота использования литературных источников по проблеме;
4. Соблюдение требований к оформлению	- правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения; - владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы; - соблюдение требований к объему работы; - соответствие требованиям к оформлению студенческих работ.
5. Грамотность	- отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; - отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; - литературный стиль.

6.2.3 Комплексные ситуационные задачи (кейсы)

Задание выполняется в группах по 4-5 студентов и состоит в анализе ситуации и выработке решения. При этом оцениваются владение теоретическим материалом и самостоятельная работа с источниками информации, способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности. Дополнительно может учитываться организация работы в группе, качество предварительной подготовки к занятию, применение информационно-коммуникационных технологий, способность осуществлять деловое общение и публичные выступления.

Кейс «Зона ответственности»

Крупная организация поняла, что она не готова выбрать наилучшего кандидата из предоставленных рынком труда. Слишком часто кандидаты предпочитали другие компании, самые лучшие специалисты покидали организацию. К консультанту обратились за помощью для улучшения ситуации. Главный вывод консультанта: подбор кандидатов был отдельной функцией в самой организации. С одной стороны, отдел кадров не нес ответственности за дальнейшее развитие карьеры выбранных людей. С другой стороны, отделы, в которых должны были работать новички, не были вовлечены в процесс отбора и назначения. Помимо этого, не существовало никаких инструментов по оценке сотрудников в самой организации. Рекомендации консультанта заключались в изменении процедур найма и управления кадрами так, чтобы руководители среднего звена вовлекались в деятельность по отбору кандидатов на более ранней стадии и, чтобы отдел кадров в большей степени вовлекался в оценку сотрудников.

Вопросы и задания

- Какие методы в работе использовал консультант, прежде чем сделать выводы?
- Составьте план обследования состояния дел в организации.
- В чем заключались рекомендации консультанта? Что в дополнение к ним Вы могли бы предложить?

Кейс «Обмен идеями»

Крупный научно-исследовательский институт привык выполнять долгосрочные задания государственных организаций. Однако рынок для такого вида работ за последние два года сократился. Директор института убедился в том, что ему нужно провести стратегические изменения для того, чтобы сам институт смог выжить. Его сотрудники предложили сократить расходы и работать интенсивнее с тем, чтобы получить больше заказов от правительства.

Спустя некоторое время, в течение которого институт следовал этому курсу, не достигая значительных результатов, директор пришел к выводу, что институт не в состоянии четко выработать новую стратегию без помощи внешнего консультанта.

Приглашенный консультант проанализировал ситуацию и обнаружил у сотрудников института множество идей по его организации. Но все эти идеи были недостаточно зрелыми.

Следовательно, основной целью консультанта было создание такой ситуации, в которой можно было бы обмениваться идеями для новой стратегии. Консультант организовал трехдневное совещание руководства и нескольких специалистов института.

Эта встреча закончилась следующим списком предполагаемых новых услуг института:

- консультирование для малых и средних предприятий, не имеющих собственных научно-исследовательских отделов;
- обучение сотрудников других организаций, которым необходим больший объем информации в области специализации института;
- продажа отчетов о современном состоянии исследований в этой области;
- экспорт информации.

Руководство института представило план изменений на рассмотрение всех сотрудников. Новая стратегия была поддержана только меньшинством. Большинство предпочло искать бюджетные заказы. Директор института решил осуществлять план с теми, кто верили в новую стратегию.

По прошествии двух лет новые формы работы стали достаточно объемными, чтобы разделить институт на две финансово независимые части. Часть, работающая на «традиционных контрактах», вскоре после разделения самоликвидировалась из-за недостатка дохода.

Задание:

1. Какова основная цель, поставленная консультантом при разработке предложений и рекомендаций стратегического развития института?
2. Составьте план совещания на каждый день (2-3 вопроса)
3. Проанализируйте к каким последствиям привели субъективные факторы сопротивления предложениям и рекомендациям консультанта?

Кейс «Поиск выхода из кризиса»

Объектом исследования является химическое предприятие, производящее гамму продуктов органической химии различного назначения. В состав предприятия входили около десятка производств, отличающихся друг от друга, как по технологии, так и по целевому рынку.

На период проведения исследования годовой оборот предприятия составлял порядка 160 млрд. рублей, численность сотрудников была 2 000 человек. Предприятие являлось единственным или основным производителем ряда продуктов в России.

В течение последних лет финансовое состояние предприятия неуклонно ухудшалось.

Рентабельность производства падала, ряд производств был закрыт вследствие отсутствия спроса или по экологическим соображениям, а само предприятие стало убыточным. Ассортимент выпускаемой продукции сократился почти в четыре раза, численность сотрудников упала в 2,5 раза.

В силу сложившихся обстоятельств руководство предприятия прибегло к консультационной помощи профессионалов.

Работа консультантов состояла из двух основных этапов: 1) анализ (диагностика) проблем и 2) разработка рекомендаций.

По итогам проекта предприятию был представлен полный отчет с рекомендациями консультантов, в т.ч.:

- продуктовые стратегии предприятия;
- предложения по новой структуре выпуска продукции, экономический эффект которых оценен примерно в 8 млрд. рублей дополнительной прибыли в год;
- схема поэтапной реструктуризации предприятия с образованием диверсифицированного химического холдинга;

- план основных мероприятий по проведению реструктуризации, в т.ч. ликвидации убыточных производств;
- направления дальнейшей работы по совершенствованию финансово- хозяйственной деятельности предприятия.

Задание

1. В данной ситуации необходимым является привлечение внешних и внутренних консультантов?
2. Какие задачи необходимо поставить перед консультантами?
3. Охарактеризуйте основные этапы работы консультантов. Какие методы использовали консультанты на этапе диагностики проблем?

Кейс «Воспитание лояльности»

Компания по оказанию ремонтных услуг насчитывала 57 сотрудников, среди них:

- пять бригад по пять-шесть работников по ремонту и монтажу;
- два менеджера по продажам;
- сотрудники, обслуживающие офис и выполняющие работу с персоналом.

В год на одну бригаду приходилось около 15 заказов на ремонтные работы, которые они проводили в среднем по три с половиной недели. Работали всегда динамично и качественно. Стоимость услуг по рынку была средней. По сравнению с конкурентами некоторые услуги оказывали дешевле, а некоторые немного дороже. При этом в год всего 3–4 % клиентов отказывались от услуг на этапе переговоров. От бригад отказы не зависели, так как клиенты уходили после разговора с менеджерами по продажам. За последние полгода число отказавшихся выросло до 10 %. Когда спрашивали у менеджеров отдела продаж о причинах, те не могли их назвать. Обратились к службе безопасности, чтобы проверить потоки информации, которые поступали в компанию и исходили от нее к клиентам. Выяснили, что из шести замерщиков, которые выезжали к клиентам после получения заказа из отдела продаж, двое отдавали заказы конкурентам. Как выяснилось, виновников не устроили объем работы и размер заработка. Нужно было не только произвести сами замеры, но еще и заинтересовать клиента: рассказать о материалах, предложить разные варианты установки и крепежа, порекомендовать, что лучше подойдет. Но вознаграждение за такую работу с клиентами не полагалось. Замерщики настаивали, что это работа продавцов. Независимо от того, сколько заказов замерщик принес в компанию, зарплата составляла 20–25 тысяч рублей в месяц. Процент получали только менеджеры по продажам, договаривающиеся о проведении замеров и рассчитывающие точную сумму заказа.

Задание

1. Сформулируйте проблемы в деятельности организации
2. Постройте дерево проблем и дерево решений

Кейс «Эффективность рекламы»

Компания «Имани» выпускает общественно-политическую газету. Сотрудники коммерческого отдела собирают недостаточно рекламы. Это означает, что газета недополучает часть доходов.

Печатная площадь, предусмотренная для размещения рекламы, заполняется текстом. Часть зарплаты сотрудников коммерческого отдела складывается из процентов от продаж газеты и от заключенных сделок с рекламодателями. Следовательно, специалисты получают меньше, чем могли бы (и чем рассчитывали).

Остальным сотрудникам газеты тоже не выдают премиальных, так как нет прибыли. Из-за этого в газете высокая текучесть кадров.

На собеседованиях при подборе новых сотрудников умалчивают о том, что в отделе текучка и что еще никто из специалистов не достиг желаемого уровня зарплаты. Новые

сотрудники работают пару месяцев и уходят по тем же причинам, что и те, которые работали до них.

После анализа работы коммерческого отдела выяснилось: чтобы заключить сделку с рекламодателем, специалисты отдела должны провести от 10 до 15 встреч в неделю. Между тем от выполнения других обязанностей (повышение продаж газеты) сотрудников никто не освобождал. Учитывая специфику рынка рекламы и загруженность специалистов работой, планы по сбору рекламы просто не могут быть выполнены. Расширять отдел компания не планирует, так как просто не может себе это позволить.

Главный редактор предлагает для повышения эффективности поменять концепцию газеты, подачу материала и размещения рекламы или оставить все как есть и постоянно принимать новых специалистов вместо ушедших. Собственник не согласен с главным редактором и утверждает, что отдел персонала может и должен решить этот вопрос без лишних затрат.

Вопросы и задания

Что, по Вашему мнению, привело к возникновению проблемы? Чье решение, главного редактора или собственника газеты, верно?

Дайте рекомендации, как систематизировать работу отдела

Кейс «Как выбирают клиенты»

Для эффективной работы с внешними консультантами необходимо уметь грамотно их выбирать и квалифицированно взаимодействовать с ними. Заместитель генерального директора ЗАО ПАКК В. Финогенов указывает на некоторые моменты, которые могут оказать помощь в этом выборе:

- Прежде всего необходимо лично встретиться с потенциальным консультантом. При этом большое значение имеет то, о чем говорит консультант, — об абстрактных успехах своей фирмы или о конкретных реализованных проектах. Настораживающим моментом может послужить готовность консультанта «с порога» решить любую задачу.
- Большое значение имеет также то, как и что рассказывает консультант о своих клиентах. Профессиональный консультант никогда не позволит себе раскрыть конфиденциальные подробности или говорить о клиентах неуважительно.
- О многом могут сказать рекламные материалы консультанта, а также визитные карточки его сотрудников. Информативность и хорошее полиграфическое исполнение свидетельствуют о солидности фирмы.
- Документ, содержащий коммерческое предложение, должен быть хорошо структурирован и оформлен, отражать постановку задачи и методы ее решения.
- Предлагаемый консультантом состав команды для выполнения консалтингового проекта и описание предыдущего опыта компании должны убедительно свидетельствовать о способности компании успешно решить поставленную задачу.
- Надежным источником информации о консультанте и о консалтинговой компании являются отзывы предыдущих клиентов.

Задание:

1. Какими личностными качествами на Ваш взгляд должен обладать консультант?
2. В чем состоит проблема совместимости консультанта и клиента?

Кейс «Смена курса»

Крупный научно-исследовательский институт привык выполнять долгосрочные задания государственных организаций. Однако рынок для такого вида работ за последние два года сократился. Директор института убедился в том, что ему нужно провести стратегические изменения для того, чтобы сам институт смог выжить. Его сотрудники предложили сократить расходы и работать интенсивнее с тем, чтобы получить больше заказов от правительства.

Спустя некоторое время, в течение которого институт следовал этому курсу, не достигая значительных результатов, директор пришел к выводу, что институт не в состоянии четко выработать новую стратегию без помощи внешнего консультанта.

Приглашенный консультант проанализировал ситуацию и обнаружил у сотрудников института множество идей по его организации. Но все эти идеи были недостаточно зрелыми.

Следовательно, основной целью консультанта было создание такой ситуации, в которой можно было бы обмениваться идеями для новой стратегии. Консультант организовал трехдневное совещание руководства и нескольких специалистов института.

Эта встреча закончилась следующим списком предполагаемых новых услуг института:

- консультирование для малых и средних предприятий, не имеющих собственных научно-исследовательских отделов;
- обучение сотрудников других организаций, которым необходим больший объем информации в области специализации института;
- продажа отчетов о современном состоянии исследований в этой области;
- экспорт информации.

Руководство института представило план изменений на рассмотрение всех сотрудников. Новая стратегия была поддержана только меньшинством. Большинство предпочло искать бюджетные заказы. Директор института решил осуществлять план с теми, кто верили в новую стратегию.

По прошествии двух лет новые формы работы стали достаточно объемными, чтобы разделить институт на две финансово независимые части. Часть, работающая на «традиционных контрактах», вскоре после разделения самоликвидировалась из-за недостатка дохода.

Задание:

1. Какова основная цель, поставленная консультантом при разработке предложений и рекомендаций стратегического развития института?
2. Составьте план совещания на каждый день (2-3 вопроса)
3. Проанализируйте к каким последствиям привели субъективные факторы сопротивления предложениям и рекомендациям консультанта?

Б. Критерии и шкала оценивания.

«зачтено» - если студент демонстрирует знание материала по разделу, основанные на знакомстве с обязательной литературой и современными публикациями; дает логичные, аргументированные ответы на поставленные вопросы. Также эта оценка ставится, если студентом допущены незначительные неточности в ответах, которые он исправляет путем наводящих вопросов со стороны преподавателя.

«незачтено» - имеются существенные пробелы в знании основного материала по разделу, а также допущены принципиальные ошибки при изложении материала.

6.2.3 ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ

1. Выберите организацию, с деятельностью которой вы знакомы. Определите наиболее важные проблемы (4-7) улучшения деятельности данной организации на рынке и для них сформулируйте направления необходимых маркетинговых исследований.
2. Разработайте программу по изменению стиля руководства для менеджера, так как используемый им стиль руководства перестал восприниматься подчиненными.
3. Дать рекомендации руководителю отдела, у которого конфликт с неформальным лидером.
4. Дать рекомендации по улучшению ситуации если в конфликте идет борьба между двумя микрогруппами 25-30 лет и 45-50, все сотрудники ценные.
5. Разработать план формирования команды менеджеров нового проекта.
6. Составить план психологического сопровождения внедрения инноваций в области кадровой политики в организации?

7. Предложите ряд критериев при выборе альтернативы(временных или смысловых) и проанализируйте на их основе изменение существующих формулировок управленческого консалтинга.

8. Назовите виды типовых задач консультирования. Приведите примеры по каждому типу задач.

9. В большинстве консалтинговых команд существуют индивидуальные роли. Таким образом команды могут добиться большего успеха. Состав ролей может быть различным. Часто они бывают такими: координатор команды; сборщик информации; аналитик; составитель отчетов; контактирующий с клиентами; советник команды.

Распределите эти роли консультантов по десяти типам управленческих ролей, определенных Минцбергом. Имейте в виду, что одной роли консультанта может соответствовать большее число управленческих ролей и наоборот.

10. Подумайте, над каким типом проекта вы бы не хотели работать как консультант, поскольку считаете, что данный сектор бизнеса и результаты проекта противоречат вашим нравственным нормам или профессиональной компетенции. Коротко обоснуйте свою позицию.

11. Руководитель маркетинговой службы вино-водочного завода озабочен низким уровнем потребления ликеров по сравнению с другой алкогольной продукцией завода. Помогите ему выбрать два проекционных метода для исследования этой проблемы и обоснуйте возможность их применения в данном случае. Предложите другие технологии диагностики проблемы.

12. Ваша фирма собирается "запустить" на рынок новый продукт. Подготовьте вопросник из 10 - 15 вопросов, с помощью которого можно было бы собрать необходимую информацию у потенциальных покупателей.

Б. Критерии и шкала оценивания.

- «отлично» ставится, если материал выполненного задания представлен развернуто, корректно сформулированы все элементы предложенной схемы выполнения.

- «хорошо» ставится, если имеются незначительные ошибки в формулировках элементов предложенной схемы.

- «удовлетворительно» ставится, в случае, если в представленном материале имеются существенные ошибки в формулировке структурных элементов.

- «неудовлетворительно» ставится, если работа не выполнена.

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

С целью определения уровня овладения компетенциями, закрепленными за дисциплиной, в заданные преподавателем сроки проводится текущий и промежуточный контроль знаний, умений и навыков каждого обучающегося. Все виды текущего контроля осуществляются на практических занятиях.

При оценке компетенций принимается во внимание формирование профессионального мировоззрения, определенного уровня культуры, этические навыки, навыки владения вычислительной техникой и программными продуктами для решения практических задач, а также личные качества обучающегося формирования.

Процедура оценивания компетенций обучающихся основана на следующих критериях:

1. Периодичность проведения оценки (1 раз в неделю).

2. Многоступенчатость: оценка (как преподавателем, так и студентами группы) и самооценка обучающегося, обсуждение результатов и комплекс мер по устранению недостатков.

3. Единство используемой технологии для всех обучающихся, выполнение условий сопоставимости результатов оценивания.

4. Соблюдение последовательности проведения оценки: предусмотрено, что развитие компетенций идет по возрастанию их уровней сложности, а оценочные средства на каждом этапе учитывают это возрастание.

Процедура оценивания знаний, умений, навыков по дисциплине включает учет успешности по всем видам оценочных средств (п. 6.1):

Если студент не посещал занятия в течение семестра, он обязан выполнить итоговый тест и итоговых практических заданий столько, чтобы набрать сумму баллов, позволяющую поставить ему положительную оценку за экзамен. Все задания является необходимыми для формирования компетенций и контроля знаний, умений и навыков. Поэтому, в случае невыполнения заданий в процессе обучения, их необходимо «отработать» до зачета.

Вид заданий, которые необходимо выполнить для ликвидации «задолженности» определяется в индивидуальном порядке, с учетом причин невыполнения. В случае невыполнения задания по исследовательскому проекту, магистранту необходимо разработать и принести проект на зачет. Отсутствие выполнения того или иного практического задания может быть заменено дополнительным заданием на экзамене, позволяющим оценить степень сформированности навыков владения получением социологической информации и умением использовать социологические знания на практике.

В целом, оценка складывается из следующих видов работ:

1. Посещение занятий, участие в обсуждениях, выполнение заданий преподавателя, работа на семинарских занятиях.
2. Тестирование.
3. Реферат.
4. Выполнение индивидуальных заданий.

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

а) основная учебная литература:

1 Дресвянников, В.А. Управленческое консультирование [Электронный ресурс] : учебник / В.А. Дресвянников, А.О. Блинов ; под ред. А.Е. Илларионовой. – Электронные текстовые данные. - Москва : Дашков и Ко, 2014. - 212 с. - (Учебные издания для магистров). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-02052-0. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=135375>

2 Лебедева, Л. В. Организационное консультирование [Электронный ресурс] : учебное пособие для вузов / Л. В. Лебедева. — 2-е изд., испр. и доп. — Электронные текстовые данные. - Москва : Юрайт, 2017. — 162 с. — (Серия : Университеты России). — ISBN 978-5-534-00009-2. – Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/F3FE279B-C3C2-4346-BD45-605FC8C990B6>

б) дополнительная учебная литература:

1. Консультирование и коучинг персонала в организации [Электронный ресурс] : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н. В. Антонова [и др.] ; под ред. Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — Электронные текстовые данные. - Москва : Юрайт, 2017. — 370 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00568-4. – Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/502708DC-EF85-4939-91A3-F9C1625D9598>

2. Красовский, Ю.Д. Консалт-диагностика управленческих отношений фирмы [Электронный ресурс] : учебно-практическое пособие / Ю.Д. Красовский. - Электронные текстовые данные. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2013. - 232 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02480-6. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=448004>

3. Лабутин, К.М. Управленческое консультирование: менеджмент-консалтинг [Электронный ресурс] : монография / К.М. Лабутин. - Электронные текстовые данные. - Москва : Лаборатория книги, 2010. - 96 с.. – Режим доступа:

<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=88750>

4. Чуланова, О. Л. Консалтинг персонала [Электронный ресурс] : учебное пособие / О. Л. Чуланова. - Электронные текстовые данные. - Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 163 с. - (Высшее образование: Магистратура). - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=552354>

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Электронно-библиотечная система "Лань"» <http://e.lanbook.com/> – Договор № 14-ЕП от 03.04.2017 г. Доступ из локальной сети НФИ КемГУ свободный, неограниченный, с домашних ПК – авторизованный.

Электронно-библиотечная система «Знаниум» - www.znaniium.com – Договор № 44/2017 от 21.02.2017 г. Доступ из локальной сети НФИ КемГУ свободный, неограниченный, с домашних ПК – авторизованный.

Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» <http://biblioclub.ru/> – базовая часть, контракт № 031 - 01/17 от 02.02.2017 г., неограниченный доступ для всех зарегистрированных пользователей КемГУ. Доступ из локальной сети НФИ КемГУ свободный, неограниченный, с домашних ПК – авторизованный.

Электронно-библиотечная система «Юрайт» - www.biblio-online.ru. Доступ ко всем произведениям, входящим в состав ЭБС. Договор № 30/2017 от 07.02.2017 г. Доступ из локальной сети НФИ КемГУ свободный, с домашних ПК – авторизованный.

Электронная полнотекстовая база данных периодических изданий по общественным и гуманитарным наукам ООО «ИВИС», <https://dlib.eastview.com>, договор № 186-п ОТ 11.10.2017 г., доступ предоставляется из локальной сети НФИ КемГУ.

Научная электронная библиотека – <http://elibrary.ru/> Доступ к отдельным периодическим изданиям за 2017 г. Договор №33-Э от 13.06.2017 г. Доступ авторизованный.

Межвузовская электронная библиотека (МЭБ) - <https://icdlib.nspu.ru/> - сводный информационный ресурс электронных документов для образовательной и научно-исследовательской деятельности педагогических вузов. НФИ КемГУ является участником и пользователем МЭБ. Договор о присоединении к МЭБ от 15.10.2013 г., доп. соглашение от 01.04.2014 г. Доступ из локальной сети НФИ КемГУ свободный, с домашних ПК – авторизованный.

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

На лекциях излагается основное содержание тем курса, даются методические указания по дальнейшей работе магистранта. Работа на семинарах и самостоятельная работа направлены на освоение отдельных тем курса, знакомство с литературой, выработку умений и навыков, указанных в требованиях к уровню освоения дисциплины.

Основными видами и формами самостоятельной работы магистрантов по данной дисциплине являются:

- ознакомление с основной и дополнительной литературой;
- самоподготовка по вопросам;
- выполнение практических заданий;
- разбор конкретных ситуаций и методик исследования;
- составление исследовательского проекта.

Приступая к изучению материалов занятия, магистранты вначале должны ознакомиться с методическими рекомендациями, литературой, первоисточниками по соответствующей теме. В планах семинарских занятий предложен круг вопросов, заданий,

которые подобраны так, чтобы было по частям раскрыто содержание темы в целом. Вместе с тем, вопросы и задания направляют магистрантов на творческий подход к освоению дисциплины. Наиболее распространенной формой самостоятельной работы магистрантов является чтение основной и дополнительной литературы по курсу, конспектирование и заучивание материала.

Во время чтения материала по той или иной теме необходимо обратить внимание на содержание основных понятий, категорий и терминов, употребляемых в данной дисциплине. Их определение в различной литературе может быть различным. Вчитываясь внимательно и размышляя над тем или иным определением понятия, категории, термина можно заметить, что определение предлагает особый срез видения проблемы. Плюрализм содержания понятий, категорий и терминов стоит учитывать и, по возможности, при ответе обращать на это внимание, давая сравнительный анализ различий и сходства определений и представлений о каком-либо общественном явлении.

Процесс изучения учебной, научной, методической литературы требует внимательного и обстоятельного осмысления и конспектирования. *Конспекты* бывают нескольких видов:

1. Плановый конспект – конспект книги по ее содержанию: разделам, главам и параграфам. Такой конспект полностью отражает структуру книги.
2. Свободный конспект – конспект, сочетающий цитаты с собственным пересказом содержания отдельных разделов.
3. Текстуальный конспект – конспект в виде собрания цитат, которые передают основное содержание книги через авторские высказывания наиболее важных идей.
4. Тематический конспект – конспект, в котором цитаты из разных источников или пересказ авторских мыслей группируются по рубрикам, раскрывающим содержание темы.

Конспект должен последовательно и логично отражать взаимосвязь важнейших суждений и позиций автора или авторов, отражать основную суть конспектируемой темы курса. Составленный конспект поможет в запоминании прочтенного материала. Рекомендуется основные понятия темы выучить наизусть. Выученные понятия и категории позволят легко ориентироваться в теме и принимать активное участие в обсуждении ее на семинарских занятиях.

В процессе изучения данной дисциплины учитывается посещаемость лекций, оценивается активность магистрантов на семинарских занятиях, а также качество и своевременность подготовки теоретических материалов, творческих заданий.

Составление исследовательского проекта. Проект включает в себя: концептуальную схему исследования, методологический исследовательский комплекс, инструментарий. Магистранты сами определяют тему (согласовывают с преподавателем), преподаватель проводит консультацию по мере необходимости. Выполнения задания будет способствовать формированию умения участвовать в проектных формах работы и реализовывать самостоятельные проекты по изучению социальных проблем.

Для успешного овладения дисциплиной необходимо выполнять следующие требования:

- 1) посещать все занятия, т. к. весь тематический материал взаимосвязан между собой и теоретического изучения пропущенного материала недостаточно для качественного усвоения;
- 2) все рассматриваемые на семинарских занятиях вопросы рекомендуется фиксировать в отдельную тетрадь;
- 3) обязательно выполнять все практические задания; выполненные задания необходимо предоставить преподавателю в письменном виде;
- 4) проявлять активность на занятиях и при подготовке.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (*при*

необходимости)

Для достижения целей практики применяются следующие информационные технологии:

- электронные (компьютерные) образовательные ресурсы;
- электронные учебники и методические материалы;
- пересылка изучаемых материалов по компьютерным телекоммуникациям (электронная почта);
- мультимедийные презентации во время чтения лекций.

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Освоение дисциплины производится на базе мультимедийных учебных аудиторий НФИ КемГУ. Для проведения лекций и практических занятий по разделам необходим компьютер мультимедийный с прикладным программным обеспечением и периферийными устройствами: проектор, колонки, средства для просмотра презентаций MS PowerPoint.

12. Иные сведения и материалы

12.1. Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Особенности реализации программы курса для инвалидов и людей с ограниченными возможностями здоровья зависит от состояния их здоровья и конкретных проблем, возникающих в каждом отдельном случае.

- При организации образовательного процесса для слабослышащих студентов от преподавателя курса требуется особая фиксация на собственной артикуляции. Говорить следует немного громче и четче.
- На занятиях преподавателю требуется уделять повышенное внимание специальным профессиональным терминам, а также к использованию профессиональной лексики. Для лучшего усвоения слабослышащими специальной терминологии необходимо каждый раз писать на доске используемые термины и контролировать их усвоение.
- В процессе обучения рекомендуется использовать разнообразный наглядный материал. Все лекции курса снабжены компьютерными мультимедийными презентациями.
- В процессе работы со слабовидящими студентами педагогическому работнику следует учитывать, для усвоения информации слабовидящим требуется большее количество повторений и тренировок по сравнению с лицами с нормальным зрением.
- Информацию необходимо представлять в том виде, в каком ее мог бы получить слабовидящий обучающийся: крупный шрифт (16 - 18 пунктов). Следует предоставить возможность слабовидящим использовать звукозаписывающие устройства и компьютеры во время занятий по курсу. При лекционной форме занятий студенту с плохим зрением следует разрешить пользоваться диктофоном - это его способ конспектировать. Не следует забывать, что все записанное на доске должно быть озвучено.
- В работе с маломобильными обучающимися предусматривается возможность консультаций посредством электронной почты.

12.2 Занятия, проводимые в интерактивных формах

№ п/п	Раздел, тема дисциплины	Объем аудиторной работы в интерактивных формах по видам занятий (час.)*			Формы работы**
		Лекц.	Практич	Лабор.	

1	Тема 5. Методы организационной самодиагностики.		4		Комплексные ситуационные задачи (кейсы)
2	Тема 6. Методы групповой работы.		4		Комплексные ситуационные задачи (кейсы)
3	Тема 7. Методы тестирования, тренинга и проведения имитационных игр		4		Комплексные ситуационные задачи (кейсы)
4	Тема 8. Методы активизации творческого мышления.		4		Комплексные ситуационные задачи (кейсы)
5	Тема 9. Консультирование по разработке стратегии		4		Комплексные ситуационные задачи (кейсы)
	ИТОГО по дисциплине:		18		

Составитель: Мельникова И.Ю., канд. экон. наук, доцент кафедры менеджмента и маркетинга