

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Факультет управления и психологии

УТВЕРЖДАЮ:

проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор


Т.А. Хагуров
«30» мая 2025 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
Б1.В.ДВ.01.02 УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ КОНСАЛТИНГ
ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

Направление подготовки/специальность 38.04.04 Государственное и
муниципальное управление

Направленность (профиль) / специализация «Муниципальное
управление и стратегическое развитие территорий»

Форма обучения заочная

Квалификация магистр

Краснодар 2025

Рабочая программа дисциплины «Управленческий консалтинг территориального развития» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки / специальности 38.04.04 Государственное и муниципальное управление

Программу составил(и):

К.В. Гетманцев, д. эк. н.,
проф. кафедры ГППУ



Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры государственной политики и публичного управления протокол № 13 «22» апреля 2025 г.
Заведующий кафедрой ГППУ

Мирошниченко И.В.
фамилия, инициалы


подпись

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии протокол № 10 «22» апреля 2025 г.
Председатель УМК факультета управления и психологии

Белокопытова К.М.
фамилия, инициалы


подпись

Рецензенты:

Мамыкина А.С., главный консультант информационно-аналитического отдела управления анализа и взаимодействия с общественно-политическими объединениями департамента внутренней политики администрации Краснодарского края

Ракачев Д.Н., канд. ист. наук, доц. кафедры зарубежного регионоведения и дипломатии ФГБОУ ВО «КубГУ»

1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля)

1.1 Цель освоения дисциплины

Целью изучения дисциплины является приобретение теоретических знаний и выработке практических навыков по организации и осуществлению управленческого консультирования, необходимых для правильной ориентации в оказании консультационных услуг, подборе консалтинговых организаций и заключении консультационных договоров в территориальном управлении.

1.2 Задачи дисциплины

- ознакомление с сущностью и содержанием консультационной деятельности;
- обучение теории и практике проведения управленческого консультирования с использованием профессиональных консультантов;
- закрепление знаний и развитие навыков по практическому консультированию.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Б1.В.ДВ.01.02 Управленческий консалтинг территориального развития» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений

Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана. В соответствии с рабочим учебным планом дисциплина изучается на 2 курсе заочной формы обучения. Вид промежуточной аттестации: экзамен.

Для изучения дисциплины «Б1.В.ДВ.01.02 Управленческий консалтинг территориального развития» студент должен обладать знаниями по дисциплинам: «Теория и механизмы современного государственного управления», «Системный анализ и принятие решений в публичной сфере», «Правовое обеспечение государственного и муниципального управления».

Дисциплина «Б1.В.ДВ.01.02 Управленческий консалтинг территориального развития» – общеэкономическая. Знания, полученные студентами при ее изучении, являются основой всех конкретно-экономических, профессиональных и специальных дисциплин, в частности, таких, как «Бренд-менеджмент в системе государственного и муниципального управления», «Управление изменениями в социально-экономической сфере» и других.

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

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине (<i>знает, умеет, владеет (навыки и/или опыт деятельности)</i>)
ПКС-2 Способен обосновывать применение инструментов и технологий управленческой деятельности в различных сферах публичного управления и использовать их для реализации профессиональных задач	
ПКС-2.1 Обосновывает использование конкретных инструментов и технологий при принятии и реализации управленческих решений в профессиональной деятельности	Знает методы и технологии принятия и реализации управленческих решений в профессиональной деятельности
	Умеет обосновать выбор использования конкретного инструмента или конкретной технологии при принятии и реализации управленческих решений в профессиональной деятельности
ПКС-2.2 Использует инструменты и технологии управленческой деятельности (аналитические, информационно-коммуникативные, правовые, финансовые,	Знает содержание основных инструментов и технологий управленческой деятельности (аналитические, информационно-коммуникативные, правовые, финансовые, экономические, кадровые, PR и GR) и

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине (знает, умеет, владеет (навыки и/или опыт деятельности))
экономические, кадровые, PR и GR) в различных сферах публичного управления для реализации профессиональных задач	задачи их применения в различных сферах публичного управления. Умеет использовать инструменты и технологии управленческой деятельности (аналитические, информационно-коммуникативные, правовые, финансовые, экономические, кадровые, PR и GR) в различных сферах публичного управления для реализации профессиональных задач.
ПКС-2.3 Использует методы диагностики, анализа и решения социально-экономических, социально-политических и социокультурных проблем общества при принятии и реализации управленческих решений в профессиональной деятельности	Знает методы диагностики, анализа социально-экономических, социально-политических и социокультурных проблем общества Умеет использовать методы диагностики, анализа социально-экономических, политических и социокультурных проблем при принятии и реализации управленческих решений в профессиональной деятельности

Результаты обучения по дисциплине достигаются в рамках осуществления всех видов контактной и самостоятельной работы обучающихся в соответствии с утвержденным учебным планом.

Индикаторы достижения компетенций считаются сформированными при достижении соответствующих им результатов обучения.

2. Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 4 зачетных единиц (144 часов), их распределение по видам работ представлено в таблице

Виды работ		Всего часов	Форма обучения	
			заочная	
			Установочная сессия	Зимняя сессия
Контактная работа, в том числе:		12,3	10	2,3
Аудиторные занятия (всего):		12	10	
занятия лекционного типа		4	4	
лабораторные занятия		-		
практические занятия		8	6	2
семинарские занятия		-		
Иная контактная работа:		0,3		0,3
Промежуточная аттестация (ИКР)		0,3		0,3
Самостоятельная работа, в том числе:		123	62	61
Устный доклад (подготовка)		50	30	20
Самостоятельное изучение разделов, самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовка к практическим занятиям, коллоквиумам и т.д.)		60	32	28
Подготовка к текущему контролю		13	-	13
Контроль:		0,3		0,3
Подготовка к экзамену		8,7		8,7
Общая	час.	144		144

трудоемкость	в том числе контактная работа	12,3		
	зач. ед	4		

2.2 Содержание дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы (темы) дисциплины, изучаемые на 2 курсе заочной формы обучения.

№	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа СРС
			Л	ПЗ	ЛР	
1.	Основы управленческого консалтинга	44	2	2		40
2.	Методы управленческого консалтинга. Управленческий консалтинг в территориальном развитии	46	2	4		40
3.	Влияние управленческого консалтинга на развитие территории. Особенности управленческого консалтинга в системе государственного и муниципального управления	45		2		43
	<i>ИТОГО по разделам дисциплины</i>	135	4	8	-	123
	Промежуточная аттестация (ИКР)	0,3				
	Подготовка к текущему контролю	8,7				
	Общая трудоемкость по дисциплине	144				

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, ЛР – лабораторные занятия, СРС – самостоятельная работа студента

2.3 Содержание разделов (тем) дисциплины

2.3.1 Занятия лекционного типа

№	Наименование раздела (темы)	Содержание раздела (темы)	Форма текущего контроля
1.	Основы управленческого консалтинга	Сущность и развитие управленческого консультирования в России и за рубежом. Понятие, сущность и задачи управленческого консультирования. Возникновение и развитие управленческого консультирования. Рост социальной значимости управленческого консультирования. Специфика работы консультантов и виды консультационной деятельности. Классификация консалтинговых организаций и услуг. История управленческого консалтинга в России и за рубежом. История управленческого консалтинга на территории бывшего СССР. Управленческое консультирование во времена плановой экономики и на этапе перехода к рыночной экономике. Управленческий консалтинг перестроечные и постперестроечные времена. История управленческого консалтинга в странах бывшего социалистического лагеря. Управленческий консалтинг в развитых капиталистических странах в 50-е 80-е годы XX-го века.	Устный опрос
2.	Методы управленческого консалтинга. Управленческий консалтинг в территориальном развитии	Основные стадии консультационного процесса. Формы и методы диагностики проблем организации-заказчика. Этапы управленческого консультирования: диагностика проблемы организации заказчика, сбор недостающей информации, выработка рекомендаций по решению проблемы, обратная связь и презентация способов решения проблемы заказчику, помощь в формировании	Устный опрос

		управленческого решения, основанная на рекомендации консультантов, реализация управленческого решения. Особенности консультирования в кризисной ситуации. Виды управленческого консалтинга (рекомендательный, процессуальный консалтинг, сочетание рекомендательного и процессуального консалтинга). Виды задач, решаемых консультантом. Методы управленческого консалтинга. Сравнительный анализ рекомендательного и процессуального консалтинга. Что является результатом рекомендательного и процессуального консалтинга. Методы управленческого консалтинга: индивидуальная работа с первыми лицами организации в форме коучинга или рекомендательного консалтинга, рефлексивные игры и семинары, деловые и ролевые игры, отлаживание системы управления в «ручном режиме» в формате длительной работы с топ-менеджерами, метод живого моделирования коллективной деятельности, разработка и написание рекомендаций, тренинг навыка, тренинг рефлексии (коррекция поведения и имиджевой составляющей профессионально-важных качеств руководителя – видеотренинг). Новые методы воздействия на управленческую структуру организации (реинжиниринг, аутсорсинг, всеобщее управление качеством, сравнительное тестирование, метод «Шесть сигм»). Новые формы оказания консалтинговых услуг (коучинг). Характеристики консультантов и типы заказчиков. Различные классификации заказчиков и клиентов консалтинговых фирм. Виды мотивации заказчика на получение консалтинговых услуг. Проблемы профессиональной этики консультантов. Проблемы профессиональной этики бизнес-консультантов. Партнерские отношения «клиент-консультант». Регламент отношений «клиент-консультант». Возможности и ограничения управленческого консалтинга. Роли консультанта. Управленческий консалтинг в регулировании государственного сектора Российской Федерации. Эффективность системы управленческого консультирования в государственном секторе. Особенности консультирования органов государственной и муниципальной власти	
3.	Влияние управленческого консалтинга на развитие территории. Особенности управленческого консалтинга в системе государственного и муниципального управления	Трудность контроля качества консалтинговых услуг. Преимущества привлечения дополнительных специалистов к оценке качества услуг. Стандарты на консультационную деятельность. Оценка результативности и эффективности консультирования. Прямые и косвенные результаты консультирования. Оценка процесса консультирования. Формы контроллинга результатов управленческого консультирования. Оценка выгод, получаемых консультантом. Качество и уникальность консультационных услуг. Установка критериев и внесение их в договор.	Устный опрос

2.3.2 Занятия семинарского типа (практические / семинарские занятия/ лабораторные работы)

№	Наименование раздела (темы)	Тематика занятий/работ	Форма текущего контроля
1.	Основы управленческого консалтинга	Сущность и развитие управленческого консультирования в России и за рубежом. Понятие, сущность и задачи управленческого консультирования. Возникновение и развитие управленческого консультирования. Рост социальной значимости управленческого	Устный опрос Подготовка доклада Ситуация для разбора

		консультирования. Специфика работы консультантов и виды консультационной деятельности. Классификация консалтинговых организаций и услуг. История управленческого консалтинга в России и за рубежом. История управленческого консалтинга на территории бывшего СССР. Управленческое консультирование во времена плановой экономики и на этапе перехода к рыночной экономике. Управленческий консалтинг перестроечные и постперестроечные времена. История управленческого консалтинга в странах бывшего социалистического лагеря. Управленческий консалтинг в развитых капиталистических странах в 50-е 80-е годы XX-го века.	
2.	Методы управленческого консалтинга. Управленческий консалтинг в территориальном развитии	Основные стадии консультационного процесса. Формы и методы диагностики проблем организации-заказчика. Этапы управленческого консультирования: диагностика проблемы организации заказчика, сбор недостающей информации, выработка рекомендаций по решению проблемы, обратная связь и презентация способов решения проблемы заказчику, помощь в формировании управленческого решения, основанная на рекомендациях консультантов, реализация управленческого решения. Особенности консультирования в кризисной ситуации. Виды управленческого консалтинга (рекомендательный, процессуальный консалтинг, сочетание рекомендательного и процессуального консалтинга). Виды задач, решаемых консультантом. Методы управленческого консалтинга. Сравнительный анализ рекомендательного и процессуального консалтинга. Что является результатом рекомендательного и процессуального консалтинга. Методы управленческого консалтинга: индивидуальная работа с первыми лицами организации в форме коучинга или рекомендательного консалтинга, рефлексивные игры и семинары, деловые и ролевые игры, отлаживание системы управления в «ручном режиме» в формате длительной работы с топ-менеджерами, метод живого моделирования коллективной деятельности, разработка и написание рекомендаций, тренинг навыка, тренинг рефлексии (коррекция поведения и имиджевой составляющей профессионально-важных качеств руководителя – видеотренинг). Новые методы воздействия на управленческую структуру организации (реинжиниринг, аутсорсинг, всеобщее управление качеством, сравнительное тестирование, метод «Шесть сигм»). Новые формы оказания консалтинговых услуг (коучинг). Характеристики консультантов и типы заказчиков. Различные классификации заказчиков и клиентов консалтинговых фирм. Виды мотивации заказчика на получение консалтинговых услуг. Проблемы профессиональной этики консультантов. Проблемы профессиональной этики бизнес-консультантов. Партнерские отношения «клиент-консультант». Регламент отношений «клиент-консультант». Возможности и ограничения управленческого консалтинга. Роли консультанта. Управленческий консалтинг в регулировании государственного сектора Российской Федерации. Эффективность системы управленческого консультирования в государственном секторе. Особенности консультирования органов государственной и муниципальной власти	Устный опрос Подготовка доклада Ситуация для разбора
3.	Влияние управленческого консалтинга на	Трудность контроля качества консалтинговых услуг. Преимущества привлечения дополнительных	Устный опрос Подготовка

развитие территории. Особенности управленческого консалтинга в системе государственного и муниципального управления	специалистов к оценке качества услуг. Стандарты на консультационную деятельность. Оценка результативности и эффективности консультирования. Прямые и косвенные результаты консультирования. Оценка процесса консультирования. Формы контроллинга результатов управленческого консультирования. Оценка выгод, получаемых консультантом. Качество и уникальность консультационных услуг. Установка критериев и внесение их в договор.	доклада Ситуация для разбора
---	---	---------------------------------

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

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	Самостоятельное составление учебного конспекта темы (раздела) и написание конспекта на лекционном занятии	Методические рекомендации по организации и выполнению самостоятельной работы студентов для бакалавров направления подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» и магистров направления подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление»
2	Подготовка к участию в проблемном семинаре	Методические рекомендации по организации и выполнению самостоятельной работы студентов для бакалавров направления подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» и магистров направления подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление»
3	Подготовка к коллоквиуму, опросу и экспресс-опросу	Методические рекомендации по организации и выполнению самостоятельной работы студентов для бакалавров направления подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» и магистров направления подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление»
4	Подготовка устного доклада	Методические рекомендации по организации и выполнению самостоятельной работы студентов для бакалавров направления подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» и магистров направления подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление»
5	Подготовка к участию в деловой игре	Методические рекомендации по организации и выполнению самостоятельной работы студентов для бакалавров направления подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» и магистров направления подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление»
6	Подготовка к участию в групповой дискуссии	Методические рекомендации по организации и выполнению самостоятельной работы студентов для бакалавров направления подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» и магистров направления подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление»
7	Составление глоссария	Методические рекомендации по организации и выполнению самостоятельной работы студентов для бакалавров направления подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» и магистров направления подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление»
8	Выполнение практического задания	Методические рекомендации по организации и выполнению самостоятельной работы студентов для бакалавров направления подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» и магистров направления подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление»

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла,
- в печатной форме на языке Брайля.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

3. Образовательные технологии, применяемые при освоении дисциплины (модуля)

В преподавании курса используются современные образовательные технологии:

- мультимедийные лекции с элементами дискуссии;
- лекции-дискуссии;
- информационно-коммуникативные технологии;
- исследовательские методы в обучении;
- проблемное обучение.

Компетентностный подход в рамках преподавания дисциплины реализуется в использовании интерактивных технологий и активных методов (проектных методик, мозгового штурма, разбора конкретных ситуаций, анализа педагогических задач, педагогического эксперимента, иных форм) в сочетании с внеаудиторной работой.

На лекциях излагаются основные теоретические положения и концепции курса, дающие студентам информацию, соответствующую программе.

Задача семинарских занятий – развитие у студентов навыков по применению теоретических положений к решению практических проблем. С этой целью разработаны задания для выполнения на семинарах. Они состоят из упражнений, ориентированных на усвоение теоретического материала и умения его использовать для решения практических задач.

На семинаре отводится время для дискуссии, в которой участвуют докладчик, подготовивший сообщение по какой-либо практической проблеме, его оппоненты (1 или 2 человека), подготовившие контраргументы, и другие студенты группы.

Еще одна форма организации работы студентов – подготовка устных докладов, которые представляет собой небольшое исследование по заданной теме. Для ответов на индивидуальные вопросы, а также для помощи в подготовке докладов и индивидуальных заданий предусмотрены индивидуальные консультации преподавателя.

Информационные технологии, применяемые при изучении дисциплины: использование информационных ресурсов, доступных в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

Решение юридических, экономических (других) задач с применением справочных систем «Гарант», «Консультант +».

Адаптивные образовательные технологии, применяемые при изучении дисциплины – для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Управленческий консалтинг территориального развития».

Оценочные средства включает контрольные материалы для проведения текущего контроля в форме устного доклада по проблемным вопросам, разноуровневых практических заданий, дискуссии и промежуточной аттестации в форме вопросов к экзамену.

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

Примерный перечень вопросов и заданий

Тематика устных докладов

- 1 История управленческого консалтинга на территории бывшего СССР.
- 2 Управленческое консультирование во времена плановой экономики и на этапе перехода к рыночной экономике.
- 3 Управленческий консалтинг в перестроечные и постперестроечные времена на территории бывшего СССР.
- 4 История управленческого консалтинга в странах бывшего социалистического лагеря.
- 5 Управленческий консалтинг в развитых капиталистических странах в 50-е 80-е годы XX-го века.
- 6 Характеристики консультантов и типы заказчиков.
- 7 Различные классификации заказчиков и клиентов консалтинговых фирм.
- 8 Виды мотивации заказчика на получение консалтинговых услуг.
- 9 Проблемы профессиональной этики бизнес-консультантов.
- 10 Регламент отношений «клиент-консультант».
- 11 Роли консультанта.
- 12 Типы лидерства. Стили руководства. Чувствительность руководства к инновационным изменениям в структуре и системе управления в зависимости от стиля руководства.
- 13 Типичные ошибки руководителя на этапе диагностики проблемы, разработки решения и внедрения решения проблемы.
- 14 Последствия возможных изменений в организации, вызванные консалтинговым проектом.
- 15 Контроль, рефлексия и генерирование организационных изменений. Реактивный, активный и проактивный тип руководства.
- 16 Различные классификации типов корпоративной культуры. Последствия возможных изменений для корпоративной культуры организации, вызванные консалтинговым проектом для разных типов корпоративных культур.
- 17 Элитные компании в сфере управленческого консалтинга.
- 18 Анализ консультирования в сфере малого бизнеса.
- 19 Возникновение и современное состояние консалтинга в России и в мире.
- 20 Особенности и перспективы развития консалтинга в России.
- 21 Различия российской и западной школ консультирования.
- 22 Современные российские технологии консультирования.
- 23 Моделирование консалтингового процесса.
- 24 Консультирование в различных областях менеджмента.
- 25 Консультирование в области стратегического планирования и управления.
- 26 Консультирование в области управления маркетингом.
- 27 Консультирование в области финансового управления.
- 28 Консультирование в области организационных структур управления и процессов принятия решений.
- 29 Консультирование в области бухгалтерского учета.
- 30 Консультирование в области управления персоналом.

- 31 Консультирование в области организации производства.
- 32 Консультирование в области информационных технологий.
- 33 Консультирование в области корпоративных структур.
- 34 Консультирование в области экологии.
- 36 Консультирование по вопросам управления изменениями и сопротивление изменениям.
- 37 Стратегическое планирование деятельности консалтинговой фирмы.
- 38 Методы ценообразования в консалтинговом бизнесе.
- 39 Эффективные коммуникации в консалтинге.
- 40 Качество консалтинговых услуг и его измерение.
- 41 Система мотивации в консалтинговом бизнесе.
- 42 Роль маркетинга в развитии консалтингового бизнеса.
- 43 Консалтинг в управлении государственным сектором.

Тестирование

Вопрос №1.

Управленческий консалтинг дает предприятию наибольший эффект в ситуации:

Варианты ответов:

- 1 Решение сложных нестандартных единовременных задач по адаптации предприятия к изменениям среды.
- 2 Выполнение рутинных работ на высокопрофессиональном уровне.
- 3 Выполнение работ, объем которых слишком мал для целесообразности содержания отдельного специалиста.

Вопрос №2.

Что из перечисленного относится к управленческому консалтингу?

Варианты ответов:

- 1 финансовый аудит;
- 2 разработка миссии и стратегии компании;
- 3 тренинг командообразования;
- 4 консультация юриста.

Вопрос №3.

К внутреннему консалтингу относятся:

Варианты ответов:

- 1 Заключение договора подряда о реализации отдельного проекта с консалтинговой фирмой.
- 2 Заключение договора подряда на абонентское обслуживание с консалтинговой фирмой.
- 3 Заключение трудового договора с консультантом-специалистом по организационной психологии.
- 4 Заключение трудового договора с бизнес-тренером.

Вопрос №4.

Основная задача консультирования

Варианты ответов:

- 1 управление клиентом
- 2 оказание профессиональной помощи и дача советов по вопросам экономики и управления
- 3 спасение клиента от банкротства
- 4 обучение клиента

Вопрос №5.

Основная цель обращения к консультантам государственных предприятий

Варианты ответов:

- 1 решение инновационных задач в системе управления государственными структурами
- 2 необходимость в советах и помощи
- 3 реформирование государственной структуры
- 4 перенесение опыта управления частными фирмами в государственный сектор

Вопросы для дискуссии в рамках лекционных занятий и проблемных семинаров.

Вопросы

Тема 1. Основы управленческого консалтинга

- 1 Понятие управленческого консалтинга.
- 2 Определение управленческого консалтинга.
- 3 Содержание и структура теории управленческого консалтинга.
- 4 Особенности услуги управленческого консультирования.
- 6 История управленческого консалтинга на территории бывшего СССР.
- 7 Предпосылки возникновения управленческого консультирования.
- 8 Управленческое консультирование во времена плановой экономики и на этапе перехода к рыночной экономике.
- 9 Управленческий консалтинг в перестроечные и постперестроечные времена.
- 10 История управленческого консалтинга в странах бывшего социалистического лагеря.
- 11 Управленческий консалтинг в развитых капиталистических странах в 50-е 80-е годы XX-го века.
- 12 Анализ консалтинговых услуг в России и за рубежом по различным сферам деятельности.
- 13 Анализ консалтинговых услуг по различным секторам экономики.
- 14 Основные стадии консультационного процесса.
- 15 Особенности консультирования в кризисной ситуации.
- 16 Сравнительный анализ рекомендательного и процессуального консалтинга. Что является результатом рекомендательного и процессуального консалтинга

Тема 2. Методы управленческого консалтинга. Управленческий консалтинг в территориальном развитии

- 1 Методы управленческого консалтинга.
- 2 Новые методы воздействия на управленческую структуру организации
- 3 Различные классификации заказчиков и клиентов консалтинговых фирм.
- 4 Виды мотивации заказчика на получение консалтинговых услуг.
- 5 Проблемы профессиональной этики бизнес-консультантов.
- 6 Сравнительный анализ психологического консультирования как формы психологической помощи и управленческого консалтинга.
- 7 Предмет работы психолога-консультанта.
- 8 Регламент отношений «клиент-консультант».
- 9 Возможности и ограничения управленческого консалтинга.
- 10 Роли консультанта.
- 11 Организационная нестабильность и ее основные формы.
- 12 Цикличность как форма организационного развития.
- 13 Теории организационных циклов.
- 14 Фазы организационного цикла.
- 15 Организационные кризисы, их формы, причины возникновения.
- 16 Источники развития организации.
- 17 Специфика управленческого консалтинга в системе государственного и муниципального управления

Тема 3 Влияние управленческого консалтинга на развитие территории. Особенности

управленческого консалтинга в системе государственного и муниципального управления

1 Феномен руководства и лидерства.

2 Типы лидерства. Стили руководства (авторитарный, демократический, попустительский).

3 Чувствительность руководства к инновационным изменениям в структуре и системе управления в зависимости от стиля руководства.

4 Типичные ошибки руководителя на этапе диагностики проблемы, разработки решения и внедрения решения проблемы.

5 Последствия возможных изменений в организации, вызванные консалтинговым проектом.

6 Контроль, рефлексия и генерирование организационных изменений. Реактивный, активный и проактивный тип руководства.

7 Различные уровни организационных изменений (изменения в окружающей среде, организационные изменения в основной структуре, в задачах и деятельности организации, в применяемой технологии, в управленческих структурах и процессах, в организационной культуре, в эффективности работы организации, в людях).

8 Определение управленческой культуры.

9 Определение корпоративной культуры. Корпоративная культура по Чарльзу Ганди.

10 Готовность к инновационным изменениям в системе управления в организациях с различным типом корпоративной культуры.

11 Другие классификации типов корпоративной культуры. Последствия возможных изменений для корпоративной культуры организации, вызванные консалтинговым проектом для разных типов корпоративных культур.

12 Различные варианты группировки мировых компаний в области управленческого консалтинга.

13 Элитные компании в сфере управленческого консалтинга.

14 Компании, ассоциированные с большой пятеркой, небольшие и узко специализированные фирмы.

15 Анализ консультирования в сфере малого бизнеса.

16 Управленческий консалтинг в разрезе государственного регионального управления.

Кейс-стади (ситуации для разбора).

Ситуация 1

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.

Задание

1 Какие методы в работе использовал консультант, прежде чем сделать выводы?

2 Составьте план обследования состояния дел в организации.

3 В чем заключались рекомендации консультанта? Что в дополнение к ним Вы могли бы предложить?

Ситуация 2

Компьютерная компания одного из небольших городов России с численностью населения порядка полумиллиона человек на рынке уже более 20 лет. Имеет собственный офис, торговый зал.

Основным направлением деятельности фирмы является продажа компьютеров и комплектующих корпоративным и розничным клиентам. Кроме этого в компании существуют такие направления деятельности как IT-аутсорсинг и сервисное обслуживание техники, проектирование и монтаж информационных сетей. Вплоть до кризиса 2014 года компания показывала стабильные темпы роста.

Прибыль от розничных и корпоративных продаж была примерно сопоставима. На сегодняшний день штат сотрудников составляет около 40 человек. Стоит отметить не совсем стандартную организацию компании. В компании нет обособленных отделов продаж для корпоративных клиентов, для розницы и отдела закупок. Вместо этого выделено единое направление продаж компьютерной техники, сотрудники которого взаимозаменяемы. Т.е. каждый сотрудник при необходимости может работать и с корпоративными, и с розничными клиентами, а также заниматься закупкой определенной группы товаров. Высокая компетенция продавцов поддерживается участием в закупках, тем самым они хорошо ориентируются в новинках, наличием товаров у поставщиков, логистических схемах поставки.

Ставка всегда делалась на командную работу, что давало хорошие результаты. В основном в компании подбирались сотрудники, которым комфортно работать вместе в таких условиях. Активными продажами компания никогда не занималась, клиенты приходили сами (естественно, компания много рекламировалась) и значительная часть постоянных корпоративных клиентов прошла через розницу.

Сложность заключается в нестандартной структуре компании и мотивации сотрудников.

Психологическое тестирование менеджеров направления продаж показало, что подавляющая часть сотрудников в приоритетах работы в компании на первое место ставит стабильность, в том числе и в заработной плате. Поэтому попытка перехода на модель активных продаж может привести к следующим проблемам:

1 Далеко не все менеджеры в силу индивидуальных особенностей, воспитанных в сложившейся корпоративной среде, смогут заняться активными продажами. При этом на многих из них «завязаны» ключевые клиенты.

2 Внедрение мотивационных стимулов от личных объемов продаж приведет к возникновению конкуренции среди продавцов, что идет в разрез с существующей корпоративной этикой и действующими производственными процессами.

3 Постоянных ключевых клиентов вполне устраивает существующая система работы и перестройка может привести к их потере.

Задание 1

Есть ли необходимость и причины обращения за консультационной помощью к профессионалам?

Зачетно-экзаменационные материалы для промежуточной аттестации (экзамен)

1 Объект и предмет и метод управленческого консалтинга. Определение управленческого консалтинга.

2 Цели и задачи дисциплины. Междисциплинарные связи.

3 Теории управленческого консалтинга.

4 Междисциплинарные связи.

5 История управленческого консалтинга в России и за рубежом.

6 Предпосылки возникновения управленческого консалтинга территории бывшего СССР. Управленческое консультирование во времена плановой экономики и на этапе перехода к рыночной экономике.

7 История управленческого консалтинга в странах бывшего социалистического лагеря.

8 Управленческий консалтинг в развитых капиталистических странах в 50-е 80-е годы XX-го века.

9 Сравнительный анализ рынка услуг управленческого консалтинга по различным сферам деятельности и секторам экономики.

10 Основные стадии консультационного процесса. Формы и методы диагностики проблем организации-заказчика.

- 11 Особенности консультирования в кризисной ситуации.
- 12 Виды управленческого консалтинга (рекомендательный, процессуальный консалтинг, сочетание рекомендательного процессуального консалтинга).
- 13 Виды задач, решаемых консультантом. Методы управленческого консалтинга.
- 14 Характеристики консультантов и типы заказчиков. Различные классификации заказчиков и клиентов консалтинговых фирм.
- 15 Виды мотивации заказчика на получение консалтинговых услуг.
- 16 Проблемы профессиональной этики бизнес-консультантов.
- 17 Сравнительный анализ психологического консультирования как формы психологической помощи и управленческого консалтинга.
- 18 Партнерские отношения «клиент-консультант».
- 19 Регламент отношений «клиент-консультант».
- 20 Возможности и ограничения управленческого консалтинга.
- 21 Понятие стабильности и динамики организации. Гомеостаз и развитие организации. Источники организационных изменений.
- 22 Организационная нестабильность и ее основные формы.
- 23 Цикличность как форма организационного развития. Теории организационных циклов. Фазы организационного цикла.
- 24 Организационные кризисы, их формы, причины возникновения. Источники развития организации.
- 25 Роль руководства организации в генерировании организационных изменений.
- 26 Феномен руководства и лидерства. Типы лидерства. Стили руководства. Чувствительность руководства к инновационным изменениям в структуре и системе управления в зависимости от стиля руководства.
- 27 Типичные ошибки руководителя на этапе диагностики проблемы, разработки решения и внедрения решения проблемы.
- 28 Последствия возможных изменений в организации, вызванные консалтинговым проектом.
- 29 Контроль, рефлексия и генерирование организационных изменений. Реактивный, активный и проактивный тип руководства.
- 30 Различные уровни организационных изменений.
- 31 Понятие управленческой и корпоративной культуры. Взаимосвязь и взаимовлияние управленческой и корпоративной культуры в организации. Готовность к инновационным изменениям в системе управления в организациях с различным типом корпоративной культуры.
- 32 Современное состояние рынка услуг консалтинговых услуг в России и за рубежом (большие, малые консалтинговые фирмы).
- 33 Элитные компании в сфере управленческого консалтинга. Компании, ассоциированные с большой пятеркой, небольшие и узко специализированные фирмы.
- 34 Специфика управленческого консалтинга в государственном секторе России.
- 35 Основные направления политического консалтинга.
- 36 Институциональные факторы развития политического консалтинга.
- 37 Управленческий консалтинг в системе регионального развития России.

Пример экзаменационного билета

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет»

Кафедра организации и планирования местного развития
Направление подготовки «Государственное и муниципальное управление»
2025-2026 уч. год

Дисциплина «Управленческий консалтинг территориального
развития» ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

1. Объект и предмет и метод управленческого консалтинга. Определение управленческого консалтинга
2. Управленческий консалтинг в системе регионального развития России.

Заведующий кафедрой ГППУ,
д. полит. наук, доц.

И.В. Мирошниченко

Критерии оценивания результатов обучения

Оценка	Критерии оценивания по экзамену
Высокий уровень «5» (отлично)	оценку «отлично» заслуживает студент, освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал без пробелов; выполнивший все задания, предусмотренные учебным планом на высоком качественном уровне; практические навыки профессионального применения освоенных знаний сформированы.
Средний уровень «4» (хорошо)	оценку «хорошо» заслуживает студент, практически полностью освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, учебные задания не оценены максимальным числом баллов, в основном сформировал практические навыки.
Пороговый уровень «3» (удовлетворительно)	оценку «удовлетворительно» заслуживает студент, частично с пробелами освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, многие учебные задания либо не выполнил, либо они оценены числом баллов близким к минимальному, некоторые практические навыки не сформированы.
Минимальный уровень «2» (неудовлетворительно)	оценку «неудовлетворительно» заслуживает студент, не освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, учебные задания не выполнил, практические навыки не сформированы.

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

– при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

– при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

– при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

5. Перечень учебной литературы, информационных ресурсов и технологий

5.1. Учебная литература

1. Экономическая теория : учебник / В.М. Агеев, А.А. Кочетков, В.И. Новичков и др. ; под общ. ред. А.А. Кочеткова. - 5-е изд., перераб. и доп. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2019. - 696 с. : ил. - (Учебные издания для бакалавров). - ISBN 978-5-394-02120-6 (Режим доступа:

http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=453426)

2. Байнова, М.С. Основы государственного и муниципального управления : учебное пособие / М.С. Байнова, Н.В. Медведева, Ю.С. Рязанцева. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. - 459 с.: ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-7034-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=434868/>

3. Кудряшова, Л.В. Основы государственного и муниципального управления : учебное пособие / Л.В. Кудряшова ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Томский Государственный Университет Систем Управления и Радиоэлектроники (ТУСУР). - Томск : ТУСУР, 2021. - Ч. 2. Основы муниципального управления. - 153 с. - Библиогр.: с.147-148. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=480815>

5.2. Периодическая литература

1. Базы данных компании «Ист Вью» <http://dlib.eastview.com>

2. Электронная библиотека GREBENNIKON.RU <https://grebennikon.ru/>

5.3. Интернет-ресурсы, в том числе современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Электронно-библиотечные системы (ЭБС):

Электронная	библиотека	Научной	библиотеки	КубГУ
http://megapro.kubsu.ru/MegaPro/Web				

Электронный каталог

Поступления литературы в библиотеки филиалов

Поступления диссертаций и авторефератов

Статьи из периодики и научных сборников с 2016 г.

Статьи из периодики и научных сборников до 2016 г.

Газеты и журналы

Электронная библиотека трудов ученых КубГУ

Электронно-библиотечные системы (ЭБС)

1. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» <http://www.biblioclub.ru/>

2. ЭБС «Лань» <https://e.lanbook.com>

3. Образовательная платформа «Юрайт» <https://urait.ru/>

4. ЭБС «ZNANIUM» <https://znanium.ru/>
5. ЭБС «BOOK.ru» <https://www.book.ru>
6. ЭБ ОИЦ «Академия» <https://academia-moscow.ru/elibrary/>

Профессиональные базы данных российские

1. Виртуальный читальный зал Российской государственной библиотеки (РГБ) <https://ldiss.rsl.ru/>
2. Национальная электронная библиотека <https://rusneb.ru/>
3. Базы данных компании «ИВИС» <https://eivis.ru/>
4. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (НЭБ) <http://www.elibrary.ru/>
5. МИАН. Полнотекстовая коллекция математических журналов <http://www.mathnet.ru>
6. Полнотекстовая коллекция журналов на платформе РЦНИ (Электронные версии научных журналов РАН) <https://journals.rcsi.science/>
7. Президентская библиотека им. Б.Н. Ельцина <https://www.prlib.ru/>
8. Электронная библиотечная система социо-гуманитарного знания «SOCHUM» <https://sochum.ru/>

Информационные справочные системы

1. Консультант Плюс - справочная правовая система (доступ по локальной сети с компьютеров библиотеки)

Профессиональные базы данных зарубежные

1. Журналы издательства Wiley <https://onlinelibrary.wiley.com/>
2. Полнотекстовая коллекция книг eBook Collections издательства SAGE Publications <https://sk.sagepub.com/books/discipline>
3. Полнотекстовая коллекция книг EBSCO eBook <https://books.kubsu.ru/>
4. Ресурсы Springer Nature <https://link.springer.com/>, <https://www.nature.com/>
5. Chemical Abstracts Service (CAS) SciFinder Discovery Platform <https://scifinder-n.cas.org>
6. Questel. База данных Orbit Premium edition <https://www.orbit.com>
7. Полнотекстовые коллекции книг издательства American Institute of Physics Publishing (AIPP Ebook) <https://pubs.aip.org/books>
8. Полнотекстовая архивная коллекция журналов издательства American Institute of Physics Publishing (AIPP Digital Archive) <https://pubs.aip.org/>
9. China National Knowledge Infrastructure. БД CNKI Academic Reference (AR) <https://ar.oversea.cnki.net/>

Базы данных открытого доступа

1. КиберЛенинка <http://cyberleninka.ru/>;
2. Американская патентная база данных <https://www.uspto.gov/patents/search/patent-public-search>
3. Лекториум ТВ - видеолекции ведущих лекторов России <http://www.lektorium.tv/>

Базы данных КубГУ

1. Открытая среда модульного динамического обучения КубГУ <https://openedu.kubsu.ru/>
2. База учебных планов, учебно-методических комплексов, публикаций и конференций <http://infoneeds.kubsu.ru/>
3. Электронный архив документов КубГУ <http://docspace.kubsu.ru/>

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

По курсу предусмотрено проведение лекционных занятий, на которых дается основной систематизированный материал, практических занятий, которые направлены на формирование знаний и умений, предусмотренных компетенциями.

Важнейшим этапом курса является самостоятельная работа по дисциплине «Межсекторное взаимодействие в развитии территории».

Контроль самостоятельной работы осуществляется:

а) текущий контроль осуществляется еженедельно в соответствии с программой занятий;

б) промежуточный контроль по итогам освоения разделов дисциплины осуществляется в форме оценки устных ответов на экзамене.

На семинарских занятиях и при подготовке к ним (самостоятельная работа) применяются интерактивные образовательные технологии.

Методические рекомендации по написанию конспекта на лекционном занятии

Рекомендации студенту по написанию конспекта на лекционном занятии:

- необходимо полностью прослушать небольшой информационный блок из одного или нескольких предложений, которые рассказывает преподаватель в рамках темы;

- необходимо сократить его, оставив наиболее существенные элементы, не записывая вводные слова и избыточные пояснения;

- рекомендуется обязательно использовать перечень сокращений по данной дисциплине;

- необходимо отмечать в конспекте наиболее сложные для понимания моменты, на которые, в том числе, указывает и преподаватель;

- по окончании лекции рекомендуется задать уточняющие вопросы преподавателю и получить разъяснения по положениям пройденной лекции, которые вызывают непонимание или сомнения;

- с целью доработки текста необходимо в период пауз на лекции или после лекции восстановить текст в памяти, исправить ошибки, расшифровать не принятые ранее сокращения и заполнить пропущенные места

- окончании лекции рекомендуется выделить маркером определения ключевых терминов, названия теорий и подходов, элементы классификации и т.д.

Методические рекомендации по подготовке и участию в дискуссии.

Лекционное занятие представляет собой систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем-лектором учебного материала, как правило, теоретического характера. Такое занятие представляет собой элемент технологии представления учебного материала путем логически стройного, систематически последовательного и ясного изложения с использованием интерактивных образовательных технологий (мультимедийных, лекции-дискуссии, лекции-демонстрации).

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом учебной дисциплины. Чтение курса лекций позволяет дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, сообщить слушателям основное содержание предмета в целостном, систематизированном виде.

Задачи лекции заключаются в обеспечении формирования системы знаний по учебной дисциплине, в умении аргументировано излагать научный материал, в формировании профессионального кругозора и общей культуры, в отражении еще не получивших освещения в учебной литературе новых достижений науки, в оптимизации

других форм организации учебного процесса.

Практические занятия – являются формой учебной аудиторной работы, в рамках которой формируются, закрепляются и представляются аспирантами знания, умения и навыки, интегрирующие результаты освоения компетенций как в лекционном формате, так в различных формах самостоятельной работы. К каждому занятию преподавателем формулируются практические задания, требования и методические рекомендации к их выполнению, которые представляются в фонде оценочных средств учебной дисциплины.

Контроль самостоятельной работы: для студентов дневной и заочной формы обучения – текущий контроль осуществляется в соответствии с программой занятий (еженедельно для студентов очной формы обучения; по семестрам – для студентов заочной формы обучения); промежуточный контроль по итогам освоения дисциплины осуществляется в форме рейтинговой системы оценок. Описание заданий для самостоятельной работы студентов и требований по их выполнению выдаются преподавателем в соответствии с разработанным фондом оценочных средств по дисциплине.

Самостоятельная работа студентов по данному учебному курсу предполагает поэтапную подготовку по каждому разделу в рамках соответствующих заданий:

Первый этап самостоятельной работы студентов включает в себя тщательное изучение теоретического материала на основе лекционных материалов преподавателя, рекомендуемых разделов основной и дополнительной литературы, материалов периодических научных изданий, необходимых для овладения понятийно-категориальным аппаратом и формирования представлений о комплексе аналитического инструментария, используемого как в рамках данной отрасли знания, так и публичной практике;

На втором этапе на основе сформированных знаний и представлений по данному разделу студенты выполняют практические задания, нацеленные на формирование умений и навыков в рамках заявленной компетенции. На данном этапе студенты осуществляют самостоятельный поиск эмпирических материалов в рамках конкретного задания, обобщают и анализируют собранный материал по схеме, рекомендованной преподавателем, формулируют выводы, готовят практические рекомендации, презентационные материалы для публичного их представления и обсуждения.

Критерии оценки заданий в рамках самостоятельной работы студентов формулируются преподавателем в фонде оценочных средств.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

Методические рекомендации по подготовке рефератов

Алгоритм работы:

1. Поиск литературы и анализ литературы и источников по данной проблеме.
2. Написание реферата в творческой (продуктивной) переработке, где главное внимание уделяется новизне содержания, анализу его социальной ценности с учетом уже имеющихся достижений в определенной области знаний.
3. Составления списка использованной литературы.

Критерии оценки реферата:

- актуальность содержания, высокий теоретический уровень, глубина и полнота факторов, явлений, проблем, относящихся к теме;
- информационная насыщенность, новизна, оригинальность изложения вопросов;

- простота и доходчивость изложения;
 - структурная организованность, логичность, грамматическая правильность и стилистическая выразительность;
 - убедительность, аргументированность, практическая значимость и теоретическая обоснованность предложения и выводов, сделанных в реферате.
- Объем реферата 5-15 стр. печатного текста (14 шрифт, полуторный интервал).

Структура реферата:

1. титульный лист
2. введение
3. содержание (текстовая часть)
4. заключение
5. библиографический список

Методические рекомендации по подготовке к проблемным семинарам

Проблемный семинар – обсуждение под руководством преподавателя подготовленных студентами кратких сообщений по определенной научной или прикладной проблеме.

Проблемный семинар проводится 1-3 раза в семестр, так как предполагает достаточно длительную самостоятельную подготовку студентов, изучающих какую-либо конкретную научную проблему. При его проведении сочетаются виды деятельности, соответствующие обычному семинарскому занятию и групповой дискуссии, которая предусматривает организованное обсуждение докладов студентов по определенной научной или прикладной проблеме, или кругу проблем.

В процессе самостоятельной подготовки к проблемному семинару студенту необходимо изучить предложенные преподавателем источники (монографии, статьи, сайты), в которых раскрыты теоретические подходы к обсуждаемой проблематике и представлены материалы эмпирических исследований. Выступающий должен быть готов ответить на вопросы присутствующих по теме своего доклада. после каждого выступления проводится обсуждение представленных научных воззрений разных ученых. Готовность к такой аналитической коллективной работе обеспечивается просмотром каждым студентов тех основных работ, которые преподаватель рекомендовал прочитать к проблемному семинару.

Рекомендуемые критерии оценки участия студента в проблемном семинаре:

- владение теоретическим материалом;
- качество представленного краткого сообщения по научной или прикладной проблеме;
- умение делать обоснованные выводы;
- активное участие в обсуждении;
- активность в разработке механизмов решения научной или прикладной проблемы;
- наличие собственной позиции в обсуждаемом вопросе.

Методические рекомендации по подготовке и участию в деловой игре.

Деловая игра представляет собой форму деятельности в условной обстановке, направленной на воссоздание содержания будущей профессиональной деятельности. В деловой игре с помощью знаковых средств (язык, речь, график, таблица, документ и др.) воссоздается предметное и социальное содержание профессиональной деятельности, имитируется поведение участников игры по заданным правилам, отражающим условия и динамику реальной производственной обстановки. В наиболее общем виде деловую игру определяют как «метод имитации принятия управленческих решений в различных ситуациях по заданным или выбранным самими участниками игры правилам».

Основными компонентами деловой игры служат сценарий, игровая обстановка и регламент. Сценарий включает характеристику игровой ситуации (организации), правила

игры и описание трудовой обстановки. В правилах фиксируют состав и описание разыгрываемых ролей, а также материалы, регламентирующие деятельность игроков: методики, приказы, должностные инструкции по каждой из ролей игры. Основным инструментом игры является поведение участников. Очень важен правильный выбор временного режима проведения игры, воссоздание реальной обстановки. Регламент игры определяет порядок тем или документов, общие требования к режиму ее проведения и к инструктивным материалам.

В учебном процессе применяются различные виды деловой игры: проблемно-ориентированные, ролевые, имитационные, операционные и т.д.

Многие деловые игры требуют предварительной подготовки студентов к участию в игре.

Примерный алгоритм подготовки студента к участию в деловой игре:

- прослушать сообщение преподавателя о деловой игре (наименовании, цели проведения, сценарии, задании для самостоятельной подготовки студентов к деловой игре);
- изучить информационные материалы по проблематике деловой игры, предварительно предоставленных преподавателем;
- изучить методические материалы по сценарию и технологии проведения игры;
- изучить правила поведения участников в рамках деловой игры;
- студентам необходимо провести разделение на подгруппы (например, представляющие несколько разных коммерческих организаций, органов власти и т.д.) или заблаговременное распределение ролей участников деловой игры между собой;
- выполнить предваряющие и промежуточные задания (если они предусмотрены заданием преподавателя);
- изучить современную практику решения вынесенной для решения в рамках деловой игры проблемы (в случае проблемно-ориентированной деловой игры), выделить основные направления ее решения, подготовить фактологический материал и сформулировать доводы «за» и «против»;
- если роль студента в рамках деловой игры (в случае ролевой деловой игры) предполагает развернутое выступление перед участниками, то рекомендуется составить четкую последовательность работы, обстоятельный письменный конспект своего выступления на деловой игре. При этом само выступление должно быть живым, интересным, насыщенным по возможности примерами и фактами. Следует быть готовым ответить на вопросы других участников игры;
- изучить нормативно-правовые основы и особенности деятельности определенного органа власти (при имитационной деловой игре);
- необходимо психологически настроиться на конструктивное взаимодействие, высокую активность, включение в дискуссию и недопущение конфликтных ситуаций во время деловой игры.

На консультации, проводимой накануне деловой игры, необходимо снять все неясности и сомнения, возникшие в процессе подготовки к ней. Можно обговорить с преподавателем вопрос о целесообразности предлагаемой структуры выступления на деловой игре.

Игра будет протекать в строгом соответствии с ее сценарием. При этом всем студентам следует проявлять активность и творческий подход, ставить перед участниками игры вопросы, включаться в дискуссии, соблюдая деловой такт. Замечено, что живо, интересно проведенная деловая игра оставляет хорошее впечатление и вызывает интерес к дальнейшему участию в подобных играх.

Методические рекомендации по выполнению практического задания

Выполнение практических заданий представляет собой письменную форму самостоятельной учебной подготовки студентов, которая:

- способствует усвоению знаний по дисциплине, формированию профессиональных навыков и умений,

- помогает развивать деловые, личностные качества студента (профессиональную компетентность, инициативность, ответственность);
- воспитывает потребность в самообразовании, максимально развивает познавательные и творческие способности личности.

Возможно выполнение индивидуальных и групповых (малая группа в 3-5 человек) практических заданий.

Процесс подготовки студента к выполнению практических заданий можно условно разделить на следующие этапы:

- изучение содержания задания;
- подбор нормативных и специальных источников, относящихся к содержанию полученного задания;
- аналитический разбор практического задания через призму нормативных и специальных источников;
- определение собственной позиции, формулировка аргументов;
- оформление ответа;
- представление письменного заключения на практическое задание.

Примерные критерии оценки качества выполнения практического задания:

- правильное раскрытие содержания основных вопросов темы;
- логичность и обоснованность выводов;
- наличие самостоятельных суждений, творческий подход;
- научное обоснование раскрываемой проблемы.

Контроль самостоятельной работы осуществляется: текущий контроль осуществляется еженедельно в соответствии с программой занятий; промежуточный контроль по итогам дисциплины осуществляется в форме оценки устных ответов на вопросы по билетам.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

7. Материально-техническое обеспечение по дисциплине (модулю)

Наименование специальных помещений	Оснащенность специальных помещений	Перечень лицензионного программного обеспечения
Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Мебель: учебная мебель Технические средства обучения: экран, проектор, компьютер	Операционная система MicrosoftWindows Офисный пакет приложений MicrosoftOffice
Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Мебель: учебная мебель Технические средства обучения: экран, проектор, компьютер Оборудование:	Операционная система MicrosoftWindows Офисный пакет приложений MicrosoftOffice
Учебные аудитории для курсового проектирования (выполнения курсовых работ)	Мебель: учебная мебель Технические средства обучения: экран, проектор, компьютер Оборудование:	Операционная система MicrosoftWindows Офисный пакет приложений MicrosoftOffice

Для самостоятельной работы обучающихся предусмотрены помещения, укомплектованные специализированной мебелью, оснащенные компьютерной техникой с

возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

Наименование помещений для самостоятельной работы обучающихся	Оснащенность помещений для самостоятельной работы обучающихся	Перечень лицензионного программного обеспечения
Помещение для самостоятельной работы обучающихся (читальный зал Научной библиотеки)	Мебель: учебная мебель Комплект специализированной мебели: компьютерные столы Оборудование: компьютерная техника с подключением к информационно-коммуникационной сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду образовательной организации, веб-камеры, коммуникационное оборудование, обеспечивающее доступ к сети интернет (проводное соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi)	Операционная система MicrosoftWindows Офисный пакет приложений MicrosoftOffice
Помещение для самостоятельной работы обучающихся (читальный зал библиотеки факультета управления и психологии)	Мебель: учебная мебель Комплект специализированной мебели: компьютерные столы Оборудование: компьютерная техника с подключением к информационно-коммуникационной сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду образовательной организации, веб-камеры, коммуникационное оборудование, обеспечивающее доступ к сети интернет (проводное соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi)	Операционная система MicrosoftWindows Офисный пакет приложений MicrosoftOffice