

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный
экономический университет»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

Социальная экспертиза и консалтинг

Направление подготовки 39.04.01, Социология

Направленность (профиль)
программы

Социальное управление в организациях

Уровень высшего образования

магистратура

Форма обучения

очная

**Санкт-Петербург
2020**

Содержание

1.	Перечень компетенций и этапы их формирования в процессе освоения дисциплины	3
2.	Структура ФОС по дисциплине	3
3.	Показатели и критерии оценки компетенций	6
4.	Шкала оценивания результата	8
5.	Перечень заданий по дисциплине	9
6.	Методические материалы, определяющие процедуры оценивания	15
7.	Особенности освоения дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями	17

1. Перечень компетенций и этапы их формирования в процессе освоения дисциплины

1.1. Фонд оценочных средств предназначен для оценки результатов обучения по учебной дисциплине.

Рабочей программой дисциплины (модуля) предусмотрено формирование следующих компетенций:

Таблица – 1.1.1. Перечень формируемых дисциплиной компетенций

Категория (группа) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикаторов достижения компетенции
Экспертиза и консалтинг	ОПК-4. Способен разрабатывать предложения и рекомендации для проведения социологической экспертизы и консалтинга	ОПК-4.1 Анализирует варианты формирования и реализации управленческих решений в социальной, культурной, экономической сфере для составления экспертных заключений
		ОПК-4.2 Анализирует программы, стратегии, управленческие решения в социальной сфере, риски внедрения результатов социальных проектов и мероприятий и разрабатывает предложения по их улучшению
		ОПК-4.3 Разрабатывает предложения по отбору и организации работы экспертов в исследуемой области

2. Структура ФОС по дисциплине

Проведение оценки осуществляется путем сопоставления продемонстрированных обучающимся результатов освоения компетенций с заданными критериями.

Для положительного заключения по результатам оценочной процедуры по учебной дисциплине установлено пороговое значение показателя, при котором принимается положительное решение, констатирующее результаты освоения дисциплины.

Таблица – 2.1. Объекты оценивания и наименование оценочных средств

Номер и наименование	Формы текущего	Объекты оценивания	Вид занятия /	Форма проведен
----------------------	----------------	--------------------	---------------	----------------

тем	контроля успеваемо сти Формы промежуто чной аттестаци и		Наименова ние оценочных средств	ия оценки Устная/п исьменна я
1	2	3	4	5
Тема 1. Социальная экспертиза: основные понятия, цели и задачи	Текущий контроль	Социальный эффект управления Характеристики социальной экспертизы Объекты и предметная область социальной экспертизы	Практическ ие занятия / Тематическ ие дискуссии	устная
Тема 2. Прикладное назначение социальной экспертизы	Текущий контроль	Институционально-правовые основа социальной экспертизы Принципы внешней и внутренней экспертизы Классификация социальных экспертиз Функции социальной экспертизы	Практическ ие занятия / Тематическ ие дискуссии	устная
Тема 3. Организационно- методические основы проведения социальной экспертизы	Текущий контроль Рубежный контроль	Субъекты социальной экспертизы и их функции Принципы взаимодействия субъектов социальной экспертизы Типовая схема формирования заказа социальной экспертизы Содержание работ по организации социальной экспертизы Базовые организационные формы (модели) социальной экспертизы Источники финансирования социальной экспертизы	Практическ ие занятия / презентаци и Контрольна я работа	устная/ письменн ая
Тема 4. Субъекты экспертных оценок	Текущий контроль	Перечень и содержание требований, предъявляемых к эксперту Методы отбора экспертов и формирования экспертных групп Условия работы эксперта	Практическ ие занятия / Групповой проект	устная/ письменн ая
Тема 5. Методы социальной экспертизы	Текущий контроль	Понятие и сущность метода социальной экспертизы и экспертных оценок Требования к методике проведения социальной экспертизы Основные виды экспертных оценок и их сущность	Практическ ие занятия / Творческое задание	устная

		Классификация методов социальной экспертизы Методы и приемы обработки экспертной информации		
Тема 6. Результаты социальной экспертизы и их использование.	Текущий контроль	Виды и содержание экспертных заключений Формы представления итоговой экспертной информации Требования к экспертному заключению Элементы экспертного заключения Процедура принятия итогов социальной экспертизы Комплект итоговых документов социальной экспертизы	Практическое занятие / Тематическое обсуждение	устная
Тема 7. Консультирование как вид профессиональной деятельности	Текущий контроль	Принципы консалтинга Содержание консультационного процесса Виды консалтинговых услуг Исторические этапы развития консалтинга Особенности кадрового консалтинга Перечень требований к профессионализму консультанта по управлению Субъект и объект консалтинга Технология консалтинга	Практическое занятие / тематическое обсуждение	Устная / письменная
Тема 8. Диагностика как основа консалтинга	Текущий контроль	Основные подходы к оценке социальной эффективности управления организацией Основные параметры оценки социальной эффективности управления Методы диагностики, используемые в управленческом консалтинге Алгоритм социальной диагностики Представление результатов социальной диагностики	Практическое занятие / решение ситуационных задач	Устная / письменная
Тема 9. Решение практических задач управления организацией с использованием консалтинговых услуг	Текущий контроль Рубежный контроль	Понятие и сущность проблемной ситуации в управлении организацией Виды и сущность организационных патологий Модели описания и формулирования организационных патологий Матрица поиска решений организационных проблем	Практическое занятие / творческое задание Контрольный тест	Устная / письменная

		Технологии группового решения организационных проблем Методы взаимодействия клиента и консультанта в процессе консалтинга		
Все темы и разделы дисциплины	Промежуточная аттестация	Обобщенные результаты обучения по дисциплине теоретических знаний и практических навыков	Вопросы к экзамену	устная
Итоговый контроль по дисциплине	-	Вопрос 1. Знать: методологию экспертно-консалтинговой деятельности в социальном управлении организацией. Вопрос 2. Уметь: применять методы и инструментарий социальной экспертизы и консалтинга для решения организационно-управленческих задач Вопрос 3 Владеть: навыками отбора и оценки экспертов и формирования экспертных групп, использования технологий и процедур экспертно-консалтинговой деятельности	Вопросы к ГИА	

3. Показатели и критерии оценки компетенций

Оценка знаний, умений, владений может быть выражена в параметрах «очень высокая», «высокая», соответствующая академической оценке «отлично»; «достаточно высокая», «выше средней», соответствующая академической оценке «хорошо»; «средняя», «ниже средней», «низкая», соответствующая академической оценке «удовлетворительно»; «очень низкая», соответствующая академической оценке «неудовлетворительно».

Таблица – 3.1. Текущий контроль

№	Виды работ	Критерии оценивания			
		Отсутствует компетенция	Базовый уровень освоения компетенции	Повышенный уровень освоения компетенции	Продвинутый уровень освоения компетенции
1	Работа на лекциях	Отсутствие участия студента в работе на занятии	Единичное высказывание	Высказывание суждений, активное участие в работе на занятии	Высказывание неординарных суждений, активное участие в работе на занятии
2	Работа на практических/семинарских занятиях	Выполнено менее 54%	Выполнено выше 54% до 69 %	Выполнено от 70% до 84 %	Выполнено выше 85%

3	Работа на практических занятиях, решение общих практических задач	Отсутствие участия в обсуждении, решении, неправильное решение	Единичное высказывание, решение с ошибками	Высказывание суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение с отдельными замечаниями	Высказывание неординарных суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение без ошибок
4	Работа на практических занятиях, решение индивидуальных практических задач	Отсутствие участия в обсуждении, решении, неправильное решение	Единичное высказывание, решение с ошибками	Высказывание суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение с отдельными замечаниями	Высказывание неординарных суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение без ошибок

Критерии оценивания формулируются для каждой компетенции и отражают опознаваемую деятельность обучающегося, поддающуюся измерению

Таблица – 3.2. Обобщенные критерии оценивания освоения компетенции

1	2 (балл 54)	3 (балл 55-69)	4 (балл 70-84)	5 (балл 85-100)
Отсутствует компетенция	Отсутствует компетенция	Базовый уровень освоения компетенции	Повышенный уровень освоения компетенции	Продвинутый уровень освоения компетенции
Компетенция не освоена. Студент не владеет необходимыми знаниями.	Компетенция не освоена. Обучающийся частично показывает знания, входящие в состав компетенции, понимает их необходимость, но не может их применять.	Компетенция освоена. Обучающийся показывает общие знания, входящие в состав компетенции, имеет представление об их применении, умение извлекать и использовать основную (важную) информацию из полученных знаний	Компетенция освоена. Обучающийся показывает полноту знаний, демонстрирует умения и навыки решения типовых задач.	Компетенция освоена. Обучающийся показывает глубокие знания, демонстрирует умения и навыки решения сложных задач, умение принимать решения, создавать и применять документы, связанные с профессиональной деятельностью; способен

1	2 (балл 54)	3 (балл 55-69)	4 (балл 70-84)	5 (балл 85-100)
Отсутствует компетенция	Отсутствует компетенция	Базовый уровень освоения компетенции	Повышенный уровень освоения компетенции	Продвинутый уровень освоения компетенции
				самостоятельно решать проблему/задачу на основе изученных методов, приемов и технологий.

Базовый уровень освоения компетенций - обязательный для всех обучающихся по завершении освоения дисциплины.

Повышенный уровень освоения компетенций - превышение минимальных характеристик сформированности компетенции для обучающегося.

Продвинутый уровень освоения компетенций - максимально возможная выраженность компетенции, важен как качественный ориентир для самосовершенствования так и дополнительное к требованиям ОПОП освоение компетенций с учетом личностных характеристик:

- активное участие в конференциях, конкурсах, круглых столах и т.д. с получением зафиксированного положительного результата по вопросам, включенным в дисциплину;
- разработка и реализация проектов с применением компетенций, указанных в рабочей программе;
- демонстрирует умение применять теоретические знания для решения практических задач повышенной сложности и нестандартных задач;
- выполнение в срок всех поставленных задач

4 Шкала оценивания результата

Таблица – 4.1. Шкала критериев оценивания компетенций

Оценка	Содержание
1 2 (балл до 54)	Демонстрирует непонимание проблемы. Многие требования, предъявляемые к заданию не выполнены. Демонстрируется первичное восприятие материала. Работа незакончена и /или это плагиат.
3 (балл 55-69)	Демонстрирует частичное понимание проблемы. Большинство требований, предъявляемых, к заданию выполнены. Владение элементами заданного материала. В основном выполненный материал понятен и носит целостный характер.
4 (балл 70-84)	Демонстрирует значительное понимание проблемы обозначенной дисциплиной. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены. Содержание выполненных заданий раскрыто и рассмотрено с разных точек зрения.
5 (балл 85-100)	Демонстрирует полное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены. Продемонстрировано уверенное владение материалом дисциплины. Выполненные задания носят целостных характер, выполнены в полном объеме, структурированы, представлены различные точки зрения, продемонстрирован творческий подход.

Шкалы оценивания и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине регламентируются Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования и Положением о балльно-рейтинговой системе.

Для оценки сформированности результатов обучения по дисциплине используется **балльно-рейтинговая система успеваемости обучающихся**:

Формой итогового контроля по дисциплине является *экзамен*. Итоговая оценка формируется в соответствии со шкалой, приведенной ниже в таблице:

Баллы	Оценка
<55	неудовлетворительно
<70	удовлетворительно
<85	хорошо
>85	отлично

Перечень заданий по дисциплине

5.1. Задания для текущего контроля:

Таблица - 5.1.1. Перечень заданий текущего контроля и их наименование

Наименование оценочных средств	Содержание задания
Посещение лекций и практических занятий / участие в тематических дискуссиях	<p>Написание конспекта лекции</p> <p>Успешность действий студента при освоении им (при работе в аудитории) базовых знаний и навыков, необходимых для получения системного представления о профессии, участие в обсуждении и разборе примеров, готовность задавать вопросы по теме дисциплины и искать ответы на них самостоятельно или вместе с преподавателем, умение отвечать на вопросы преподавателя по пройденному материалу.</p> <p>Работа на тематических дискуссиях</p>
Презентации	<p>Студенты самостоятельно выбирают какой-либо социальный проект, имевший место на практике и делает презентацию, каким образом проходила социальная экспертиза этого проекта.</p> <p>Темы презентаций можно выбрать из следующего перечня возможных социальных проектов:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Научно-технические социальные проекты включающие в себя разработку технологий в сфере действия социального проекта; 2. Образовательные социальные проекты (в т.ч. проведение лекционных мероприятий, разработку методов, различных пособий, развивающих игр и дидактических материалов); 3. Защитно-правовые социальные проекты, включающие в себя организацию мероприятий для людей, попавших в сложные жизненные ситуации, а также помощь и защита животных; 4. Воспитательные социальные проекты, способствующие всестороннему и гармоничному развитию личности человека; 5. Благотворительные социальные проекты, осуществляющие поддержку людей, находящихся за чертой бедности, а также защиту животных; 6. Культурные социальные проекты, целью которых является сохранение существующих культурных традиций и разнообразных направлений искусства; 7. Социальные проекты для управления экстренными ситуациями (предотвращение последствий стихийных бедствий, последствий техногенных катастроф, экологических катастроф, предотвращение несчастным случаев); 8. Социальные проекты для городской среды (качество жизни и комфорт в городе); 9. Социальные проекты, направленные на поддержание межнационального согласия (профилактика экстремизма, создание крепких межнациональных отношений, единство наций); 10. Социальные проекты, целью которых является здоровье и медицина (профилактика и охрана здоровья, пропаганда здорового образа жизни); 11. Социальные проекты, целью которых является культура и искусство (вопросы культурного наследия, искусства);

	<p>12. Социальные проекты, целью которых является спорт, физическая культура (популяризация вопросов спорта и физической культуры);</p> <p>13. Социальные проекты, целью которых является формирование гражданского общества (развитие институтов в разных сферах гражданского общества);</p> <p>14. Социальные проекты, направленные на развитие и поддержание молодежных движений (развитие детских и молодежных движений);</p> <p>15. Социальные проекты, целью которых является качество жизни (социальная адаптация людей с ограниченными возможностями, людей пенсионного возраста);</p> <p>16. Социальные проекты, целью которых является поддержание семьи (семейные ценности, роль и поддержка материнства, проблемы социальной обеспеченности детей);</p> <p>17. Социальные проекты, целью которых является экология (единые нормы и подходы взрослого и детского населения в отношении природопользования и охраны окружающей среды) и др. темы.</p>
Творческие задания	<p>По теме 5:</p> <p>Посмотрите художественный фильм из ниже предложенного перечня или по выбору студента о работе консультанта. После просмотра фильма подготовьте в письменном виде анализ деятельности консультанта по следующим параметрам:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проведение диагностики ситуации (как проводился сбор исходной информации, какие методы и технологии применялись, как и насколько эффективно информация была проанализирована и т.д.); - как разрабатывались пути решения сложившейся проблемной ситуации, на основе каких подходов и пр.; - кто определял наиболее правильный путь решения проблемы; - каким образом и насколько эффективно производилось внедрение выбранного пути решения проблемы; - насколько эффективна была деятельность консультанта. <p>По каждому параметру вы должны представить не только личную оценку на основе теоретического материала, личного опыта и с учетом ситуации, но и предложить свой вариант действий, который, на ваш взгляд, был бы более эффективным, менее рискованным или затратным и пр.</p> <p>Перечень художественных фильмов: Хвост виляет собакой (Плутовство) (1997), Основные цвета (1998), Боб Робертс (1992), Здесь курят (2005), Канадский бекон (1995), Состоят в браке (1948), Казино Джек (2010), В петле (2009), Герой (1992), Булворт (1998), Карточный домик (2013), Человек года (2006), Будучи там (1979), Самый достойный (1964), Любовница (1992), Высокая мода (1994), Газета (1994), Полночная смена (1996).</p> <p>По теме 9:</p> <p>Подготовьте материалы для экспертного консультирования в виде письменного аналитического обзора литературы, нормативных источников, практики ведущих компаний, интернет-сайтов, джоб-сайтов, социальных сетей и пр. на одну из ниже представленных проблем:</p> <ul style="list-style-type: none"> - взаимосвязь между данными человеческого капитала и финансовыми результатами компании; - влияние отсутствия экономического образования на эффективность управленческой деятельности руководителя;

	<ul style="list-style-type: none"> - необходимость непрерывного процесса обучения в организации; - возможность выведения некоторых функциональных направлений организации на аутсорсинг; - связь HR-практик с ростом стоимости акций компании; - риски текучести работника на основе анализа его эффективности; - взаимосвязь продолжительности поиска работы и зарплатных ожиданий работников; - возможности проектирования работы удаленной команды (виртуальный и дистанционный офисы); - зависимость HR-бренда компании от наличия кадрового резерва и программ адаптации персонала - влияние стажа работы на лояльность отношение работника к компании; - риски этнической дискриминации на российском рынке труда; - и др. по Вашему выбору
Групповой проект	<p>Студенты объединяются в команды по 3-5 человек и разрабатывают групповой проект формирования экспертной группы для проведения социальной экспертизы какого-либо управленческого проекта. В ходе работы команды должны разработать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - критерии отбора экспертов; - оценочные процедуры для экспертов; - методы формирования экспертной группы; - методы работы экспертной группы; - способы взаимодействия экспертной группы; - условия работы экспертной группы и оценки результатов их деятельности. <p>Примерная тематика управленческих проектов для отбора экспертов:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Планирование изменений в организации деятельности менеджера по персоналу в системе управления предприятием. 2. Планирование работы с персоналом в организации. 3. Организация и управление подготовкой кадрового резерва. 4. Особенности найма персонала в современных условиях. 5. Особенности оценки при приеме персонала и его продвижения в организации. 6. Управление адаптацией новых работников в организации. 7. Способы регулирования скорости и успешности адаптации новых работников в организации. 8. Анализ постоянства кадров, выявление причин текучести и внутрифирменной миграции. 9. Психолого-организационные методы предупреждения текучести кадров. 10. Система мотивации персонала в организации. 11. Основные инструменты и методы нематериального стимулирования персонала. 12. Разработка требований к системе премирования в организации. 13. Поощрение персонала как одна из форм повышения мотивации труда сотрудников. 14. Мотивационные условия успешной реализации управленческих решений. 15. Аттестация персонала на предприятии. 16. Организация оценки персонала на предприятии. 17. Оценка потенциала персонала организации

	<p>18. Психологические методы формирования эффективной рабочей команды.</p> <p>19. Гибкие формы занятости персонала. 2</p> <p>20. Система внутрифирменного обучения персонала в организации.</p> <p>21. Внутрифирменная организация повышения квалификации персонала.</p> <p>22. Организация профессионально-квалификационного продвижения персонала организации.</p> <p>23. Система сопровождения профессиональной карьеры работника в организации.</p> <p>И др. темы</p>
Решение ситуационных задач	<p>Задание 1. По инициативе руководства крупной торговой сети, торгующей, например, сотовыми телефонами или обувью, Вам поручено создать однодневные тренинги:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Как продавцу-консультанту отдыхать/релаксировать в выходные, по окончании рабочей недели? - Как продавцу-консультанту отдыхать/релаксировать ежедневно после тяжелого дня общения с посетителями магазинов? <p>Важно учесть: нужно побудить участников тренинга следовать «правильным советам» в домашних условиях. Опишите Вашу последовательность действий как консультанта. Какая предварительная диагностика проблемы должна быть проведена? Предложите модель и алгоритм.</p> <p>Задание 2. Известно, что мотивация – обязательный процесс, который начинается с определения испытываемых работниками потребностей. Необходимо разработать анкету для диагностики потребностей персонала.</p> <p>Задание 3. Руководитель предприятия ОАО «ГАММА» - женщина, имеющая определенный опыт, добилась больших успехов, создав собственный многопрофильный бизнес. Однако по мере расширения направлений бизнеса и увеличения рисков деятельности ее внимание постепенно переключилось на предпринимательство, а управление внутренними организационными делами свелось к распоряжениям. В конечном счете оказалось, что ни один внутренний вопрос не может быть решен сотрудниками фирмы без ее непосредственного участия. Но она не успевает их решить, а если и решает, то допускает ошибки из-за: неправильно опознанной проблемы; навязывания решений, в основе которых может лежать конформизм или чрезмерная импульсивность. Подчиненные вынуждены работать «в ожидании» - пока руководитель освободится, чтобы решить текущие вопросы, которые они могли бы решить сами, имея на то полномочия. Поскольку эти вопросы накапливаются, руководитель решает их в спешке, не особенно задумываясь о последствиях.</p> <p>Разработайте методы диагностики проблемной ситуации и причин, которые привели к данной ситуации.</p> <p>Сложившаяся ситуация свидетельствует о необходимости пересмотра системы делегирования в организации слаженной и эффективной работы всего коллектива и своевременной реализации управленческих решений. Разработать меры по устранению данной проблемной ситуации.</p> <p>И др. задачи</p>

контрольная точка	КТ 1 - Контрольная работа проводится по пройденному материалу КТ 2 – Контрольный тест проводится по пройденному материалу
-------------------	--

5.2. Контрольные точки БРС

Контрольная точка № 1 в форме контрольной работы – пример (письменная).

Примерные вопросы:

1. Опишите уровни формирования социальных эффектов управленческих мероприятий и их взаимосвязь.
2. Перечислите характерные черты экспертизы и основные предпосылки ее использования для оценки социальных эффектов.
3. Охарактеризуйте потенциал использования социальной экспертизы на разных этапах управленческого цикла разработки и реализации проектов.
4. Опишите что и/или кого можно рассматривать в качестве объектов социальной экспертизы.
5. Масштаб и уровень социальной экспертизы и их взаимосвязь с решением управленческих задач.
6. Приведите примеры непреднамеренных социальных последствий управленческих решений: позитивных и негативных.
7. Приведите аргументы, является ли общественное мнение формой социальной экспертизы.
8. Назовите и охарактеризуйте элементы институционально-правового механизма социальной экспертизы.
9. Сформулируйте основные отличительные черты, преимущества и недостатки внутренней и внешней организационных схем социальной экспертизы.
10. Опишите известные вам виды экспертиз и их особенности.
11. Какие функции реализует социальная экспертиза в процессе управления?
12. В чем состоит проектировочная функция социальной экспертизы?
13. Дайте характеристику использования социальной экспертизы для оценки конкурсных проектов.
14. Каковы предпосылки использования социальной экспертизы в маркетинговой деятельности коммерческих организаций?
15. Субъекты социальной экспертизы и субъекты экспертной деятельности.
16. Компетенции и компетентность заказчика социальной экспертизы, кто может выступать в данной роли.
17. Функции основных участников проведения социальной экспертизы
18. Основные организационные модели социальной экспертизы
19. Основные задачи организатора экспертизы
20. Факторы, обуславливающие принятие решения о назначении социальной экспертизы
21. Осуществление процедур финансирования социальной экспертизы: государственной, коммерческих, некоммерческих и общественных организаций.
22. Бизнес-план социальной экспертизы

Методические рекомендации:

На выполнение КТ № 1 обучающимся выделяется один академический час.

Требования к структуре ответа: полнота и корректность.

Методические рекомендации по подготовке:

- повторение лекционного материала;
- разбор практических задач и конкретных ситуаций;
- использования рекомендуемой литературы, приведенной в разделе 9.1. рабочей программы дисциплины;

- посещение консультаций преподавателя.

Контрольная точка 2

Контрольный тест по пройденному материалу

Примерные вопросы теста:

1. С точки зрения методов можно различить следующие формы консультирования:
 - а) внутреннее и внешнее консультирование
 - б) контент-консультирование, процессное и обучающее консультирование
 - в) консультирование в сфере общего направления, администрирования, финансового управления и т.д.
2. Совместная деятельность консультанта и клиента с целью решения определенной задачи и осуществления желаемых изменений в организации-клиенте является:
 - а) предварительным анализом проблемы
 - б) подготовкой плана задания
 - в) процессом консультирования
3. Консультант не только собирает идеи, анализирует решения, но и подготавливает почву для их возникновения, предоставляя клиенту соответствующую теоретическую и практическую информацию в форме лекций, семинаров, пособий и т.д. при таком консультировании:
 - а) теоретическом
 - б) вспомогательном
 - в) обучающем

и т.д.

Методические рекомендации:

На выполнение КТ № 2 обучающимся выделяется один академический час. Тестирование производится онлайн через систему дистанционного обучения по данной дисциплине.

Требования к структуре ответа: выделен правильный ответ.

Методические рекомендации по подготовке:

- повторение лекционного материала;
- разбор практических задач и конкретных ситуаций;
- использования рекомендуемой литературы, приведенной в разделе 9.1. рабочей программы дисциплины;
- посещение консультаций преподавателя.

5.3. Промежуточная аттестация

Примерные вопросы к экзамену

1. Социальный эффект управления, проблемы учета и оценки
2. Место исследований социальных эффектов в управленческом цикле
3. Социальная экспертиза, понятие, цель, объекты и предметная область
4. Институционально-правовые основы социальной экспертизы
5. Виды экспертиз и их функциональное назначение
6. Функции социальной экспертизы
7. Субъекты социальной экспертизы и их функции
8. Принципы организации экспертизы, обеспечивающие ее независимость
9. Организационная схема проведения социальной экспертизы
10. Задачи и содержание работ по организации экспертной деятельности

11. Базовые организационные формы (модели) социальной экспертизы
12. Финансирование социальной экспертизы
13. Требования, предъявляемые к эксперту
14. Отбор экспертов и формирование экспертных групп
15. Условия работы экспертов
16. Особенности и проблемы экспертной деятельности
17. Понятие метода экспертизы
18. Классификация методов экспертизы
19. Методы и приемы обработки экспертной информации
20. Подготовка результатов социальной экспертизы
21. Требования к экспертному заключению
22. Процедуры принятия итогов социальной экспертизы
23. Использование результатов социальной экспертизы
24. Специфика профессии консультанта в сфере управления
25. Принципы, содержание и процесс консультирования в области управления
26. Роль консультанта в обеспечении эффективности организации
27. Основные показатели эффективности управления персоналом, принципы оценки и направления анализа
28. Поиск проблемных зон и организационных патологий
29. Методы диагностики, используемые в работе консультантов
30. Организационная диагностика в области управления персоналом
31. Техники мышления консультанта по управлению
32. Деловые игры в консалтинге

6. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

Процедура оценивания результатов обучения по дисциплине, характеризующих этапы формирования компетенции(ий), представлена паспортом фонда оценочных средств по дисциплине (раздел 1).

Комплект оценочных средств хранится на кафедре, подлежит обновлению по мере необходимости. Для промежуточной аттестации в виде экзамена каждое ОС по дисциплине обновляется и утверждается за 14 дней до начала сессионного периода и хранится в недоступном месте от несанкционированного доступа. Ответственность несет кафедра.

Порядок проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся Университета по ОПОП регламентируются Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования.

Текущий контроль успеваемости в Университете является формой контроля качества знаний обучающихся, осуществляемого в межсессионный период обучения с целью определения качества освоения ОПОП.

Текущий контроль успеваемости осуществляется: на лекциях, практических (семинарских) занятиях, в рамках контроля самостоятельной работы.

Обучающиеся заранее информируются о критериях и процедуре текущего контроля успеваемости преподавателями по соответствующей учебной дисциплине (модуля).

Успеваемость при текущем контроле характеризует объем и качество выполненной обучающимся работы по дисциплине (модулю).

Педагогические виды и формы, используемые в процессе текущего контроля успеваемости обучающихся, определяются методической комиссией кафедры. Выбираемый вид текущего контроля обеспечивает наиболее полный и объективный контроль (измерение и фиксирование) уровня освоения результатов обучения по дисциплине.

Преподаватели предоставляют сведения о текущей успеваемости обучающихся в рамках проведения текущей аттестации в семестре в деканаты/ учебный отдел института в сроки, определенные внутренними распорядительными документами Университета (факультета, *института*).

В целях обеспечения текущего контроля успеваемости преподаватель проводит консультации.

Преподаватель, ведущий занятия семинарского типа, проводит **аттестацию обучающихся за прошедший период**. Аттестация проводится, если проведено не менее 3 практических (семинарских) или лабораторных занятий, в установленные деканатом сроки, не реже 1 раза за учебный семестр. Обучающиеся аттестуются путем выставления в соответствующую групповую ведомость записей по системе: «аттестован» или «не аттестован».

Преподаватель, проставляя итоги аттестации, доводит результаты аттестации до сведения студенческой группы и объясняет причины отрицательной аттестации по запросу обучающегося.

При аттестации обучающихся учитываются следующие факторы:

- результаты работы на занятиях, показанные при этом знания по дисциплине (модулю), усвоение навыков практического применения теоретических знаний, степень активности на практических (семинарских) занятиях;
- результаты и активность участия в семинарах и коллоквиумах;
- результаты выполнения контрольных работ;
- результаты и объем выполненных заданий в рамках самостоятельной работы обучающихся;
- результаты личных бесед со студентами по материалу учебной дисциплины (модуля);
- посещение студентами, семинарских и практических занятий, лабораторных работ;
- своевременная ликвидация задолженностей по пройденному материалу, возникших вследствие пропуска занятий либо неудовлетворительных оценок по результатам работы на занятиях.
- результаты прохождения контрольных точек по дисциплине (при использовании балльно-рейтинговой системы)

Промежуточная аттестация обучающихся Университета является формой контроля результатов обучения по дисциплине с целью комплексного определения соответствия уровня и качества знаний, умений и навыков обучающихся требованиям, установленным образовательной программой

Формирование оценки текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины осуществляется с использованием балльно-рейтинговой системы оценки знаний обучающихся, требования к которым изложены в Положении о балльно-рейтинговой системе.

7. Особенности освоения дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями

Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и **при необходимости обеспечивающих коррекцию нарушений развития и социальную адаптацию указанных лиц.**

Самостоятельная работа обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов позволяет своевременно выявить затруднения и отставание и внести коррективы в учебную деятельность. Конкретные формы и виды самостоятельной работы обучающихся

лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов устанавливаются преподавателем. Выбор форм и видов самостоятельной работы, обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов осуществляется с учетом их способностей, особенностей восприятия и готовности к освоению учебного материала. Формы самостоятельной работы устанавливаются с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге или на компьютере, в форме тестирования, электронных тренажеров и т.п.).

Основные формы представления оценочных средств – в печатной форме или в форме электронного документа. Для обучающихся с нарушениями зрения предусматривается возможность проведения текущего и промежуточного контроля в устной форме. Для обучающихся с нарушениями слуха предусматривается возможность проведения текущего и промежуточного контроля в письменной форме.

Таблица 7.1. – Категории обучающихся с ОВЗ, способы восприятия ими информации и методы их обучения.

Категории обучающихся по нозологиям		Методы обучения
с нарушениям и зрения	Слепые. Способ восприятия информации: осязательно-слуховой	<i>Аудиально-кинестетические</i> , предусматривающие поступление учебной информации посредством слуха и осязания. Могут использоваться при условии, что визуальная информация будет адаптирована для лиц с нарушениями зрения:
	Слабовидящие. Способ восприятия информации: зрительно-осязательно-слуховой	<i>визуально-кинестетические</i> , предполагающие передачу и восприятие учебной информации при помощи зрения и осязания; аудио-визуальные, основанные на представлении учебной информации, при которых задействовано зрительное и слуховое восприятие; <i>аудио-визуально-кинестетические</i> , базирующиеся на представлении информации, которая поступает по зрительному, слуховому и осязательному каналам восприятие.
С нарушениям и слуха	Глухие. Способ восприятия информации: зрительно-осязательный	<i>визуально-кинестетические</i> , предполагающие передачу и восприятие учебной информации при помощи зрения и осязания. Могут использоваться при условии, что аудиальная информация будет адаптирована для лиц с нарушениями слуха:
	Слабослышащие . Способ восприятия информации: Зрительно-осязательно-слуховой	<i>аудио-визуальные</i> , основанные на представлении учебной информации, при которых задействовано зрительное и слуховое восприятие; <i>аудиально-кинестетические</i> , предусматривающие поступление учебной информации посредством слуха и осязания; <i>аудио-визуально-кинестетические</i> , базирующиеся на представлении информации, которая поступает по зрительному, слуховому и осязательному каналам восприятие.
С нарушениям и опорно-	Способ восприятия информации:	<ul style="list-style-type: none"> – <i>визуально-кинестетические</i>; – <i>аудио-визуальные</i>; – <i>аудиально-кинестетические</i>;

двигательного аппарата	зрительно-осязательно-слуховой	– аудио-визуально-кинестетические.
------------------------	--------------------------------	------------------------------------

Таблица 7.2. – Способы адаптации образовательных ресурсов.

Условные обозначения:

«+» —образовательный ресурс, не требующий адаптации;

«АФ» — адаптированный формат к особенностям приема-передачи информации обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ формат образовательного ресурса, в том числе с использованием специальных технических средств;

«АЭ»— альтернативный эквивалент используемого ресурса

Категории обучающихся по нозологиям		Образовательные ресурсы				
		Электронные				Печатные
		мультимедиа	графические	аудио	текстовые, электронные аналоги печатных изданий	
С нарушениями зрения	Слепые	АФ	АЭ (например, создание материальной модели графического объекта (3Dмодели))	+	АЭ (например, аудио описание)	АЭ (например, печатный материал, выполненный рельефно-точечным шрифтом Л.Брайля)
	Слабовидящие	АФ	АФ	+	АФ	АФ
С нарушениями слуха	Глухие	АФ	+	АЭ (например, текстовое описание, гипер-ссылки)	+	+
	Слабослышащие	АФ	+	АФ	+	+
С нарушениями опорно-двигательного аппарата		+	+	+	+	+

Таблица 7.3. - Формы контроля и оценки результатов обучения инвалидов и лиц с ОВЗ в СПбГЭУ

Категории обучающихся по нозологиям	Форма контроля и оценки результатов обучения
-------------------------------------	--

С нарушениями зрения	<ul style="list-style-type: none"> – <i>устная проверка</i>: дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.; – <i>с использованием компьютера и специального ПО</i>: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, дистанционные формы, если позволяет острота зрения - графические работы и др.
С нарушениями слуха	<ul style="list-style-type: none"> – <i>письменная проверка</i>: контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.; – <i>с использованием компьютера и специального ПО</i>: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы и др.
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	<ul style="list-style-type: none"> – <i>письменная проверка, с использованием специальных технических средств</i> (альтернативных средства ввода, управления компьютером и др.): контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.; – <i>устная проверка, с использованием специальных технических средств</i> (средств коммуникаций): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.; – <i>с использованием компьютера и специального ПО</i> (альтернативных средств ввода и управления компьютером и др.): работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы - предпочтительнее обучающимся, ограниченным в передвижении и др.

7.1. Задания для текущего контроля для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями

Текущий контроль и промежуточная аттестация обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ осуществляется с использованием оценочных средств, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации, в том числе с использованием специальных технических средств.

Текущий контроль успеваемости для обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ направлен на своевременное выявление затруднений и отставания в обучении и внесения коррективов в учебную деятельность. Возможно осуществление входного контроля для определения его способностей, особенностей восприятия и готовности к освоению учебного материала.

7.2. Задания для промежуточной аттестации для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями

Форма промежуточной аттестации устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.). При необходимости обучающимся предоставляется дополнительное время для подготовки ответа.

Промежуточная аттестация, при необходимости, может проводиться в несколько этапов. Для этого рекомендуется использовать рубежный контроль, который является контрольной точкой по завершению изучения раздела или темы дисциплины, междисциплинарного курса, практик и ее разделов с целью оценивания уровня освоения программного материала. Формы и срок проведения рубежного контроля определяются преподавателем (мастером производственного обучения) с учетом индивидуальных психофизических особенностей обучающихся.