Приложение 1

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Дисциплины Б1.В.06 «Управленческий консалтинг»

Направление подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление»

Профиль «Муниципальное управление»

Квалификация выпускника бакалавр

ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

дисциплины Б1.В.06 «Управленческий консалтинг»

№ п/п	Контролируемые разделы дисциплины	Код индикатора достижения компетенций	Наименование оценочного средства и иных материалов	Кол-во
1	В целом	ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3; ПК-2.1; ПК-2.2; ПК-2.3; ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3	Описание показателей и критериев оценивания сформированности компетенций, описание шкал оценивания	4
2			Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины	2
3			Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	3

1. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ

2.1 Описание шкалы оценивания сформированности компетенций

Компетенции на различных этапах их формирования оцениваются двумя оценками: «зачтено», «не зачтено».

1.2 Описание показателей и критериев оценивания сформированности компетенций по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения образовательной программы

Код компетенции (индикатора достижения компетенции)	Результат обучения по дисциплине	Критерии и показатели оценивания результатов обучения	
		«не зачтено»	«зачтено»
1	**2**	**3**	**4**
ПК-1 (1К-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3)	Знать методы поиска и анализа; нормативно-правовые акты в области регулирования консультационной деятельности	Фрагментарные знания о методах поиска и анализа; нормативно-правовые акты в области регулирования консультационной деятельности / Отсутствие знаний	Сформированные или неполные знания о методах поиска и анализа; нормативно-правовые акты в области регулирования консультационной деятельности
	Уметь анализировать и оценивать социально-значимые явления, события, процессы; применять знания нормативно-правовые актов в профессиональной деятельности	Фрагментарное умение анализировать и оценивать социально-значимые явления, события, процессы; применять знания нормативно-правовые актов в профессиональной деятельности / Отсутствие умений	В целом успешное умение анализировать и оценивать социально-значимые явления, события, процессы; применять знания нормативно-правовые актов в профессиональной деятельности
	Владеть навыками применения методов поиска, анализа и нормативно-правовых актов при осуществлении консультационной деятельности	Фрагментарное владение навыками применения методов поиска, анализа и нормативно-правовых актов при осуществлении консультационной деятельности / Отсутствие навыков	В целом успешное владение навыками применения методов поиска, анализа и нормативно-правовых актов при осуществлении консультационной деятельности

1	2	3	4
ПК-2 (1К-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3)	Знать навыки использования теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и управленческих задач, а также для организации групповой работы, на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	Фрагментарные знания навыков использования теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и управленческих задач, а также для организации групповой работы, на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды / Отсутствие знаний	Сформированные или неполные знания навыков использования теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и управленческих задач, а также для организации групповой работы, на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды
	Уметь использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и управленческих задач, а также для организации групповой работы, на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	Фрагментарное умение использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и управленческих задач, а также для организации групповой работы, на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды / Отсутствие умений	В целом успешное умение использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и управленческих задач, а также для организации групповой работы, на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды
	Владеть навыками использования теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и управленческих задач, а также для организации групповой работы, на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	Фрагментарное применение навыков использования теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и управленческих задач, а также для организации групповой работы, на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды / Отсутствие навыков	В целом успешное владение навыками использования теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и управленческих задач, а также для организации групповой работы, на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды
ПК-5 (1К-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3)	Знать методы, возможности и ограничения управленческого консультирования для подготовки самодиагностики и структуризации проблемного поля организации и нахождения управленческого решения	Фрагментарные знания методов, возможностей и ограничений управленческого консультирования для подготовки самодиагностики и структуризации проблемного поля организации и нахождения управленческого решения / Отсутствие знаний	Сформированные или неполные знания методов, возможностей и ограничений управленческого консультирования для подготовки самодиагностики и структуризации проблемного поля организации и нахождения управленческого решения

1	2	3	4
ПК-5 (1К-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3)	Уметь использовать методы, возможности и ограничения управленческого консультирования для подготовки самодиагностики и структуризации проблемного поля организации и нахождения управленческого решения	Фрагментарное умение использования методов, возможностей и ограничений управленческого консультирования для подготовки самодиагностики и структуризации проблемного поля организации и нахождения управленческого решения / Отсутствие умений	В целом успешное умение использования методов, возможностей и ограничений управленческого консультирования для подготовки самодиагностики и структуризации проблемного поля организации и нахождения управленческого решения
	Владеть навыками применения методов управленческого консультирования для подготовки самодиагностики и структуризации проблемного поля организации и нахождения управленческого решения	Фрагментарное применение навыков применения методов управленческого консультирования для подготовки самодиагностики и структуризации проблемного поля организации и нахождения управленческого решения / Отсутствие навыков	В целом успешное владение навыками применения методов управленческого консультирования для подготовки самодиагностики и структуризации проблемного поля организации и нахождения управленческого решения

1.3 Описание шкалы оценивания освоения дисциплины в форме зачета

Знания, умения, навыки обучающегося по дисциплине оцениваются оценками: «зачтено», «не зачтено».

1.4 Описание показателей и критериев оценивания компетенций дисциплины в форме зачета

Оценка	Критерии
Зачтено	выставляется студенту, если он выполнил установленный по дисциплине объем самостоятельных работ, а при ответах на вопросы подтверждает наличие необходимых знаний, умений и навыков не ниже экзаменационного критерия, соответствующего оценке «удовлетворительно»
Не зачтено	выставляется студенту, если он не выполнил установленный по дисциплине объем самостоятельных работ или, при выполненных самостоятельных работах, его ответы на поставленные вопросы соответствуют критерию экзаменационной оценки «неудовлетворительно»

2 ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ И ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

2.1. Вопросы к зачету

№ вопроса	Вопросы	Коды индикаторов достижения компетенций
1	2	3
1	Раскройте понятие «консалтинг», используя три основных подхода к его определению.	ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3
2	Информационная база, используемая для организационной диагностики.	
3	Как следует относиться к профессии консультанта? Профессиональные требования к консультанту.	
4	Принципы, требования к управленческой консалтинговой деятельности.	
5	Современный этап развития управленческого консультирования и его особенности.	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3
6	Кто такой консультант. Роли консультанта в управленческом консультировании.	
7	Модель консалтингового бизнеса: клиент и консалтинговая фирма; консультант и консалтинговая фирма; клиент и консультант.	
8	Понятие клиента консалтинговых организаций. Роли клиента в управленческом консультировании.	
9	Управленческое консультирование как деловая услуга.	ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3
10	Функции, цели и задачи управленческого консалтинга.	
11	Методы управленческого консультирования.	
12	Сбор и анализ данных на объекте консультирования: какие данные необходимы; ограничения по сбору данных; метод их сбора.	
13	Выбор способа сбора данных: интервью; дискуссионные группы; анкетирование.	
14	Заключительные рекомендации: сбор данных как вмешательство в организацию; поддержание здорового скептицизма; использование как разума, так и интуиции.	
15	Первое правило контроля. Поддержание коэффициента полезного действия (полезное время, определение ставки гонорара, нерабочее время).	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3
16	Второе правило контроля. Тщательное планирование использования неоплачиваемого рабочего времени (разработка продукта, маркетинг, продажа, администрирование).	
17	Третье правило контроля. Контроль денежной наличности (контроль незавершенных работ, контроль дебиторской задолженности).	
18	Причины тревоги профессионалов по поводу продаж и формирование правильной психологической установки.	
19	Маркетинг и организация продаж консалтинговых услуг.	

1	2	3
20	Тип консалтингового проекта, его внедрение. Контроль за его реализацией.	ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3
21	Этап подготовки консалтингового проекта в управленческом консультировании: знакомство, заключение контракта, организация работ.	
22	Этап исполнения консалтингового проекта в управленческом консультировании: сбор данных, анализ данных, диагностика, вмешательство.	
23	Этап завершения консалтингового проекта в управленческом консультировании: сдача – приемка, закрытие или продолжение договора, окончание работ.	
1	Контроллинг консалтингового проекта: планирование проекта; контроль качества; контроллинг проекта; планирование хороших отношений с клиентом.	
24	Рабочий план составления отчетов: цель отчета; читатели; идея.	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3
25	Организация и структурирование консультационного отчета: «дамп мыслей»; набросок структуры отчета; детализация структуры: организация материала; определение содержания отчета.	
26	Написание отчета: существует ли консультационный стиль письма; фразы и выражения; язык; использование иллюстраций; проверка.	
27	Обстоятельства, предполагающие презентацию.	
28	Ограничения в проведении презентации: размер аудитории; форма презентации; ожидание аудитории; время проведения; продолжительность; техническая организация презентации.	
29	Подготовка: дамп мыслей; структура; подготовка наглядных пособий; подготовка речи; репетиция	ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3
30	Проведение презентации: управление сценой; выступление.	
31	Разработка учебной программы: определение учебных целей и методов обучения.	
32	Совершенствование учебных презентаций.	
33	Проведение семинаров.	
34	Практическое окружение консультанта в управленческом консультировании.	ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3
35	Взаимодействие консультанта и клиента при диагностическом, процессном и обучающем консультировании..	
36	Манера поведения консультанта	
37	Методы анализа перемен: анализ силового поля; принцип Парето; анализ индивидуальной результативности; анализ конфликта.	
38	Кодекс этики и профессионального поведения консультанта по управлению.	

2.2 Примерные варианты тестовых заданий

Вариант 1

1. В чем состоит назначение консультирования?
   1. В оказании клиенту помощи в решении управленческих и экономических задач.
   2. В принятии за клиента управленческих решений.
   3. В собеседовании с клиентом по различным вопросам.
   4. В разрешении неблагоприятных управленческих ситуаций.

2. Характерная черта управленческого консультирования:

1. Независимость.
2. Эффективность.
3. Неопределенность.

3. Консультирование с позиций функционального подхода – это …
1. Приход консультанта на объект консультирования.
2. Вид деятельности, направленный на оказание помощи клиенту с учетом его интересов.
3. Любая форма оказания помощи клиенту.

4. Основная задача консультирования:
1. Управление клиентом.
2. Оказание профессиональной помощи и дача советов по вопросам экономики и управления.
3. Спасение клиента от банкротства.
4. Обучение клиента.

5. Основная цель обращения к консультантам государственных предприятий:
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.

6. Предмет консультирования:
1. Управление.
2. Экономика.
3. Экономика и управление.
4. Методы внедрения экономических и управленческих знаний в практику хозяйственных структур.

7. К определению понятия «консультирование» существует … подход(а):
1. Один.
2. Два.
3. Три.
4. Четыре.

8. Управленческое консультирование — это понятие …
1. нестабильно развивающейся экономики.
2. рыночной экономики.
3. плановой экономики.
4. экономики переходного периода.

9. В современной рыночного экономике консультирование представляет собой …
1. отрасль инфраструктуры.
2. сферу действий.
3. направление развития.
4. область деятельности.

10. Назначение консультирования состоит в …
1. оказании клиенту помощи в решении управленческих и экономических задач.
2. собеседовании с клиентом по различным вопросам.
3. разрешении неблагоприятных управленческих ситуаций.

4. принятии за клиента управленческих решений.

11. Консультирование с позиций профессионального подхода – это …
1. фирма, работающая в сфере услуг.
2. союз профессионалов-консультантов.
3. консультативная служба, работающая по договору на оказание консультационных услуг.
4. общество независимых экспертов.

11. Под «смежными» по отношению к услугам по управленческому консультированию понимают услуги …
1. граница между которыми и услугами по управленческому консультированию размыта и нельзя точно установить, относятся эти услуги к управленческим или нет.
2. по сопровождению деятельности компании-клиента после оказания услуг по управленческому консультированию.
3. оказываемые перед началом реализации консультационного проекта.
4. предоставляемые фирмами-конкурентами, отличные от услуг данной консультационной компании.

12. К консалтингу следует относиться как к …
1. Помощи, оказываемой профессионалами.
2. Ремеслу.
3. Искусству.
4. Науке.

13. Профессиональные ассоциации консультантов, существующие в России:
1. ФЕАКО, СБТ, ЮНИКОН.
2. АКЭУ, АКУОР, НГПК.
3. ЕВРОКОНСАЛТ, НТТМ, АКЭУ.

14. Формы оказания консультационных услуг:
1. Разовые консультации, отчеты, обзоры.
2. Справки, проекты, программы.
3. Разовые консультации, проекты, обзоры.
4. Отчеты, репрезентации, проекты.

15. «Смежные» услуги по отношению к услугам по управленческому консультированию:
1. Транспортные услуги, рекрутментские услуги, PR-услуги.
2. Туристические услуги, финансовые услуги, банковские услуги.
3. Юридические услуги, рекламные услуги, налоговые услуги.
4. Юридические услуги, рекрутментские услуги, аудиторские услуги.

16. Виды профессиональных услуг, с которыми связано управленческое консультирование:
1. Торговля, рекрутмент, логистика.
2. Юридические услуги, аудит, реинжиниринг.
3. Обеспечение информационными технологиями, издательское дело, реклама.

17. Основной недостаток внутреннего консультирования:
1. Соподчинение внутренних консультантов внешним.
2. Наличие слишком большого объема информации о внутренних процессах организации.
3. Нежелание перенимать опыт.

4. Консультанты не имеют опыта работы в других отраслях.

18. Основное преимущество внешнего консультирования:
    1. Владение большим количеством информации для проведения аналитических работ в определенной области.
    2. Консультант всегда «под рукой» у руководителя.
    3. Использование стандартных, унифицированных схем и методик консультирования.
    4. Знание внешней среды.

19. Вид деятельности по консультированию, в котором обязательно участвует клиент:
    1. Сбор данных и приведение их в форму, удобную для консультанта.
    2. Подготовка консультационного отчета.
    3. Обучение консультанта в процессе консультирования.

20. Экспертное, процессное и обучающее консультирование представляют собой …
    1. предмет консультирования.
    2. объекты консультирования.
    3. виды консультирования.

21. Процесс консультирования – это …
    1. совместная деятельность консультанта и клиента с целью решения определенной задачи и осуществления желаемых изменений в организации.
    2. процесс ведения переговоров консультанта и клиента о необходимом сотрудничестве.
    3. совместная деятельность трех партнеров: консультанта, дилера, клиента.
    4. вид профессиональной деятельности людей по организации процессов достижения системы целей, принимаемых и реализуемых с использованием научных подходов, концепции управления и человеческого фактора.

22. Условие оказания консультационной помощи:
    1. Желание консультанта.
    2. Желание клиента.
    3. Директивное предписание.
    4. Взаимная договоренность консультанта и клиента на коммерческих началах.

23. Кто не является субъектом консультирования?
    1. Западные консультанты.
    2. Внутренние консультанты.
    3. Внешние консультанты.
    4. Клиенты.

Вариант 2

1. Логика процесса консультирования состоит в последовательности осуществления …
    1. процедуры, стадии, этапа.
    2. фазы, стадии, процедуры.
    3. стадии, этапа, процедуры.
    4. этапа, фазы, стадии.

2. Основной фактор производства консультационных услуг:
    1. Гибкость и легкая адаптивность.
    2. Интеллектуальный капитал.
    3. Ораторское искусство.

4. Знание иностранных языков.

3. Объектами консультирования могут являться …
   1. частные и государственные предприятия.
   2. зарубежная консультационная организация.
   3. ассоциация консультантов.
   4. отечественная консультационная организация.

4. Экспертное консультирование – это …
   1. приглашение эксперта.
   2. сбор консультантом информации о клиенте.
   3. экспертиза состояния клиента, выдача ему результативных рекомендаций и их внедрение.

5. Процессное консультирование исходит из преимуществ работы …
   1. в одиночку без вмешательства со стороны клиента.
   2. в результате которой компания-клиент получает сиюминутный результат.
   3. в команде на основе доверительных отношений.

6. В этап процесса консультирования «Подготовка» входит …
   1. конечный отчет.
   2. контракт на консультирование.
   3. обнаружение фактов.
   4. выработка решений.

7. В этап процесса консультирования «Диагноз» входит …
   1. первый контакт с клиентом.
   2. детальное изучение проблемы.
   3. обучение клиента.
   4. выработка решения.

8. В этап процесса консультирования «Завершение» входит …
   1. первый контакт с клиентом.
   2. планирование задания.
   3. конечный отчет.
   4. анализ и синтез фактов.

9. Знания, опыт, информация, независимость, объективность – это …
   1. свойства консультационного процесса.
   2. признаки объектов консультирования.
   3. признаки субъектов консультирования.
   4. составные части консультационной помощи.

10. Эффективность консультационных услуг определяется …
   1. выявлением реальных положительных изменений в компании-клиенте.
   2. желанием консультанта.
   3. рассчитываемым экономическим эффектом, полученным в результате внедрения рекомендаций консультанта в компании-клиенте.
   4. объемом затрачиваемых средств в процессе консультирования.

11. В этап процесса консультирования «Внедрение» входит …
   1. оценка альтернативных вариантов.
   2. обучение клиента.

3. планирование задания.

12. В этап процесса консультирования «Планирование действий» не входит …
1. предложения клиенту относительно задания.
2. оценка альтернативных вариантов.
3. выработка решений.
4. корректировка предложений.

13. По отношению к процессу консультирования планирование действий консультанта является …
1. процедурой процесса консультирования.
2. стадией процесса консультирования.
3. фазой процесса консультирования.
4. этапом процесса консультирования.

14. Улучшения конкурентоспособности российских консультационных компаний можно достичь за счет …
1. изменения нормативно-законодательной базы.
2. налаживания обширных международных связей.
3. повышения качества работы.
4. «копирования» шаблонов, методов работы зарубежных компаний.

15. Контроль выполнения консультационного проекта осуществляется …
1. клиентом.
2. и клиентом, и консультантом.
3. не осуществляется вообще.
4. консультантом.

16. Характеристика, которая относится к процессному консультированию:
1. Честный и открытый обмен мнениями.
2. Профессионализм.
3. Единство консультанта и клиента в понимании сущности и причин возникшей проблемы.
4. Независимость.

17. Процессное консультирование – это …
1. взаимодействие консультанта с клиентом в процессе решения экономических и управленческих задач.
2. самостоятельная работа клиента.
3. процесс написания консультантом итогового отчета.
4. самостоятельная работа консультанта.

18. В процессе консультирования … этапов.
1. 3.
2. 4.
3. 5.
4. 2.

19. Вероятность успеха выполнения консультационного проекта увеличивается в случае …
1. сдачи консультантом множества формальных текущих и заключительных отчетов клиенту.

2. вовлечения клиента в процесс решения проблем и общения консультанта с ним.
3. отстранения клиента от участия в процессе консультирования с целью исключения возможных проблем, мешающих в работе.

20. Оценка эффективности консультационной деятельности осуществляется по …
1. реальным изменениям в организации-клиенте.
2. затратам организации-клиента на услуги консультанта.
3. прогнозам консультанта.
4. затратам организации-клиента на обучение своего персонала.

21. Количество стадий в процессе консультирования:
1. 4.
2. 3.
3. 5.
4. 2.

22. Эффективность работы консультанта рассчитывается как …
1. отношение полученной прибыли компанией-клиентом к затраченным на процесс консультирования средствам.
2. количество рабочего времени, затраченного на выполнение проекта.
3. разница между доходами и расходами консультанта.
4. разница между финансовыми показателями за месяц до внедрения проекта и через месяц после завершения внедрения проекта.

23. Вид консультационных проектов, от которого эффект очевиден незамедлительно:
1. Разъяснение сотрудникам необходимости ликвидации личных антипатий в коллективе.
2. Реструктуризация бизнеса.
3. Исследование отдельных аспектов качества выпускаемой компанией продукции.
4. Изменение организационной структуры управления компании.

Вариант 3

1. Консультант – это …
1. специалист, имеющий управленческое образование.
2. аудитор.
3. советник, не обладающий властью принятия решения, рекомендующий как поступать в данной конкретной ситуации.
4. специалист, имеющий экономическое образование.

2. Эффективный консультант должен …
1. выполнять все требования руководителя компании-клиента, подчиняться им.
2. владеть педагогикой и риторикой.
3. обладать навыками системного подхода к решению проблем.
4. жестко критиковать своих конкурентов с целью завоевания клиента.

3. Отличительная черта консультанта от менеджера:
1. Умение принимать решения.
2. Широкий кругозор.
3. Ораторские навыки.
4. Независимый взгляд на компанию со стороны.

4. Одиночный консультант – это …
1. консультант без образования юридического лица.
2. индивидуалист.
3. консультант штата консультационной компании, всегда работающий над проектами в одиночку.
4. одинокий человек.

5. Компании привлекают консультантов по управлению для …
1. проведения налоговой проверки.
2. проведения аудиторской проверки.
3. уменьшения или ликвидации неопределенности на разных стадиях процесса подготовки принятия и реализации управленческих решений.
4. повышения квалификации персонала компании.

6. Этические стандарты консультирования …
1. определяются регламентом организации.
2. определяются только внутренним воспитанием, нормами поведения, этикой консультанта.
3. регламентированы этическими установками кодексов профессионального поведения консультантов.

7. Управленческое консультирование предполагает …
1. управление клиентом.
2. аудит деятельности клиента.
3. постоянное сотрудничество с клиентом.
4. оказание интенсивной профессиональной помощи на временной основе.

8. Консультанты или другие сотрудники консультационной компании могут приобретать акции компаний, которые являлись их клиентами:
1. Да.
2. Нет.

9. Внутренние консультанты работают в …
1. научно-исследовательском институте.
2. ассоциации консультантов.
3. консультирующей организации.
4. организации-клиенте.

10. Внешние консультанты не могут работать в …
1. научно-исследовательском институте.
2. ассоциации консультантов.
3. организации-клиенте.
4. консультирующей организации.

11. Отношение друг к другу внешних и внутренних консультантов:
1. Соподчинения.
2. Сотрудничества.
3. Ни в каком.

12. Соответствие консультанта и его обязанностей:

1. внешний консультант	а) получает постоянную заработную плату в компании
2. внутренний консультант	б) составляет «штабную» подсистему ком-

пании
в) оказывает консультационные услуги
г) оказывает услуги на основании договора
д) гонорар выплачивается за конкретный проект

13. Внешние консультанты – это …
1. специалисты по экономике и управлению, занятые в штате той или иной организации.
2. сотрудники внешних учреждений.
3. независимые консультационные фирмы или индивидуальные консультанты, оказывающие услуги клиентам на основе соответствующего договора.

14. Контроль клиента за работой консультанта необходим и способствует эффективности сотрудничества:
1. Да.
2. Нет.

Вариант 4

1. Консультант – это …
1. аудитор
2. советник, не обладающий властью принятия решения, рекомендующий как поступать в данной конкретной ситуации
3. специалист, имеющий управленческое образование
4. специалист, имеющий экономическое образование.

2. Отличительной чертой консультанта от менеджера является:
1. Широкий кругозор.
2. Ораторские навыки.
3. Независимый взгляд на компанию со стороны.
4. Умение принимать решения.

3. Эффективный консультант должен:
1. Жестко критиковать своих конкурентов с целью завоевания клиента.
2. Владеть педагогикой и риторикой.
3. Выполнять все требования руководителя компании-клиента, подчиняться им.
4. Обладать навыками системного подхода к решению проблем.

4. Одиночный консультант:
1. Это консультант без образования юридического лица.
2. Это одинокий человек.
3. Индивидуалист.
4. Консультант штата консультационной компании, всегда работающий в одиночку над проектами.

5. Условием оказания консультационной помощи является:
1. Взаимная договоренность консультанта и клиента на коммерческих началах.
2. Желание консультанта.
3. Желание клиента.
4. Директивное предписание.

6. Основным фактором производства консультационных услуг является:
1. Интеллектуальный капитал.
2. Ораторское искусство.

3. Гибкость и легкая адаптивность в любых ситуациях.
4. Знание иностранных языков.

7. Необходим ли контроль клиента за работой консультанта и способствует ли он эффективности сотрудничества?
1. Да.
2. Нет.

8. Российские консультанты ориентированы, в первую очередь, на:
1. Удовлетворение потребностей клиента.
2. Обучение клиента способам разрешения консультационных проектов.
3. Поставку экспертных знаний клиенту.

9. Где работают внутренние консультанты?
1. В консультирующей организации.
2. В организации-клиенте.
3. В научно-исследовательском институте.

10. Где могут работать внешние консультанты?
1. В консультирующей организации.
2. В организации-клиенте.
3. В научно-исследовательском институте.

11. В каком отношении друг к другу могут находиться внешние и внутренние консультанты?
1. Соподчинения.
2. Сотрудничества.
3. Ни в каком.

12. Выберите соответствующие каждому пункту правильные утверждения:

1. внешний консультант	а) получает постоянную заработную плату в компании
2. внутренний консультант	б) гонорар выплачивается за конкретный проект
	в) составляет «штабную» подсистему компании
	г) оказывает услуги на основании договора
	д) оказывает консультационные услуги

13. Внешние консультанты – это:
1. Независимые консультационные фирмы или индивидуальные консультанты, оказывающие услуги клиентам на основе соответствующего договора.
2. Специалисты по экономике и управлению, занятые в штате той или иной организации.
3. Ни один из ответов не является верным.

14. Какая из ролей является основной ролью консультанта:
1. Преподаватель.
2. Коллега.
3. Эксперт.

3 МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

1. Положение о текущем контроле и промежуточной аттестации обучающихся, осваивающих образовательные программы высшего образования – программы бакалавриата, программы специалитета, программы магистратуры СМК-П-02.01-04-21 / разраб. Т.А. Лашина. – Зерноград: Азово-Черноморский инженерный институт ФГБОУ ВО Донской ГАУ, 2021. – 15 с.

2. Положение о проведении текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий в условиях усиления санитарно-эпидемиологических мероприятий. СМК-П-02.01-02-23 / разраб. Т.А. Лашина. – Зерноград: Азово-Черноморский инженерный институт ФГБОУ ВО Донской ГАУ, 2023. – 8 с.

3. Рабочая программа дисциплины Б1.В.08 «Управленческий консалтинг» по направлению подготовки 38.03.04 / разраб. А.Ф. Рева – Зерноград: Азово-Черноморский инженерный институт ФГБОУ ВО Донской ГАУ, 2026. – 42 с.