

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Попов Анатолий Николаевич
Должность: директор
Дата подписания: 29.05.2023 17:47:13
Уникальный программный ключ:
1e0c38dca0aee73cee1e5e09c1d5873fc7497ba8

Приложение 2
к рабочей программе дисциплины

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Управленческий консалтинг в здравоохранении

(наименование дисциплины(модуля))

Направление подготовки / специальность

38.03.02 Менеджмент

(код и наименование)

Направленность (профиль)/специализация

Организация и управление в учреждениях здравоохранения
(наименование)

Содержание

1. Пояснительная записка.
2. Типовые контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций.
3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации.

1. Пояснительная записка

Цель промежуточной аттестации – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

| Код и наименование компетенции |
|---|
| Компетенция 1 ОПК2: Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современного инструментария и интеллектуальных информационно-аналитических систем |
| Компетенция 2 ПК-3 Способен к стратегическому управлению проектами и программами по внедрению новых методов и моделей по организации и планированию деятельности на уровне организации сферы здравоохранения |

Результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

| Код и наименование компетенции | Результаты обучения по дисциплине | Оценочные материалы |
|---|--|-----------------------|
| Компетенция 1 ПК3: Способен к стратегическому управлению проектами и программами по внедрению новых методов и моделей по организации и планированию деятельности на уровне организации сферы здравоохранения | Обучающийся знает: психологическую природу управленческих процессов; способы эффективного управления; особенности организационного поведения, структуру малых групп, мотивы и механизмы их поведения. | Тесты в ЭИОС СамГУПС |
| | Обучающийся умеет: - устно и письменно выражать свои мысли; - использовать информационные технологии и средства коммуникации при управлении персоналом; адекватно оценивать собственную деятельность, самосовершенствоваться в соответствии с современными требованиями и прогнозируемыми изменениями; | Аналитическое задание |
| | Обучающийся владеет: Риторическими приёмами как в устной, так и в письменной речи; технологиями и средствами коммуникации при управлении персоналом; методами решения управленческих задач | Аналитическое задание |
| Компетенция 2 ПК-3 Способен к стратегическому управлению проектами и программами по внедрению новых методов и моделей по организации и планированию деятельности на уровне организации сферы здравоохранения | Обучающийся знает: этапы и методы формирования, поддержания и изменения основные теории мотивации, лидерства и власти; типы стиля и лидерства; виды группы команд, их назначение; организационной культуры современные подходы к формированию групп и команд, распределение ролей; ключевые факторы | Тесты в ЭИОС СамГУПС |

| | | |
|--|---|-----------------------|
| | групповой эффективности; базовые элементы и Типы организационной культуры; | |
| | Обучающийся умеет: анализировать потребности и интересы персонала организации; формировать группы и команды, организовать их работу, оценивать работу группы в соответствии с критериями групповой эффективности; диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее изменению и развитию анализировать потребности и интересы персонала организации; формировать группы и команды, организовать их работу, оценивать работу группы в соответствии с критериями групповой эффективности; диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее изменению и развитию | Аналитическое задание |
| | Обучающийся владеет: навыками участия в групповой работе организации; современными методами эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение, способами воздействия на группу для достижения поставленных целей; методами диагностики организационной культуры | Аналитическое задание |

Промежуточная аттестация (зачет/экзамен) проводится в одной из следующих форм:

- 1) собеседование;
- 2) выполнение заданий в ЭИОС СамГУПС.

2. Типовые¹ контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций

2.1 Типовые вопросы (тестовые задания) для оценки знаниевого образовательного результата

Проверяемый образовательный результат:

| Код и наименование компетенции | Образовательный результат |
|--------------------------------|---------------------------|
| Код и наименование компетенции | Образовательный результат |
| Компетенция 1 ПКЗ: | Обучающийся знает: |

¹ Приводятся типовые вопросы и задания. Оценочные средства, предназначенные для проведения аттестационного мероприятия, хранятся на кафедре в достаточном для проведения оценочных процедур количестве вариантов. Оценочные средства подлежат актуализации с учетом развития науки, образования, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы. Ответственность за нераспространение содержания оценочных средств среди обучающихся университета несут заведующий кафедрой и преподаватель – разработчик оценочных средств.

| | |
|---|--|
| <p>Способен к стратегическому управлению проектами и программами по внедрению новых методов и моделей по организации и планированию деятельности на уровне организации сферы здравоохранения</p> | <p>психологическую природу управленческих процессов;</p> <p>способы эффективного управления;.</p> <p>особенности организационного поведения, структуру малых групп, мотивы и механизмы их поведения.</p> |
|---|--|

Примеры вопросов/заданий

Отметьте правильный ответ: 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.

Отметьте правильный ответ: Характерной чертой управленческого консультирования являются:

1. Эффективность
2. Неопределенность.
3. Независимость.
4. Компетентность.

Отметьте правильный ответ: Сколько подходов существует к определению понятия «консультирование»?

1. Один.
2. Два.
3. Три.
4. Четыре.

| Код и наименование компетенции | Образовательный результат |
|---|--|
| <p>Компетенция 2 ПК-3</p> <p>Способен к стратегическому управлению проектами и программами по внедрению новых методов и моделей по организации и планированию деятельности на уровне организации сферы здравоохранения</p> | <p>Обучающийся знает:</p> <p>этапы и методы формирования, поддержания и изменения основные теории мотивации, лидерства и власти; типы стиля и лидерства; виды группы команд, их назначение; организационной культуры современные подходы к формированию групп и команд, распределение ролей; ключевые факторы групповой эффективности; базовые элементы и Типы организационной культуры;</p> |

Примеры вопросов/заданий

Отметьте правильный ответ: Консультирование с позиций профессионального подхода — это:

1. Консультативная служба, работающая по договору на оказание консультационных услуг.
2. Союз профессионалов-консультантов.
3. Общество независимых экспертов.
4. Фирма, работающая в сфере услуг.

Отметьте правильный ответ: Управленческое консультирование — это понятие:

1. Плановой экономики.
2. Экономики переходного периода.
3. Рыночной экономики.
4. Нестабильно развивающейся экономики.

Отметьте правильный ответ: В современной рыночной экономике консультирование представляет собой:

1. Отрасль инфраструктуры.
2. Область деятельности.
3. Сферу действий.
4. Направление развития.

2.2 Типовые задания для оценки навыкового образовательного результата

Проверяемый образовательный результат:

| Код и наименование компетенции | Образовательный результат |
|--|---|
| Код и наименование компетенции | Образовательный результат |
| Компетенция 1 УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде | Обучающийся умеет: |
| | выбирать и использовать адекватные содержанию профессиональных задач методы обработки и анализа данных проводить статистическую обработку и интеллектуальный анализ информации, необходимой для принятия обоснованных организационно-управленческих решений. использовать для решения профессиональных задач современные цифровые технологии и программные продукты. |
| <i>Примеры вопросов/заданий</i> | |
| <p>Отметьте правильный ответ: Консультационная компания, работающая на российском рынке, может оказывать услуги следующим структурам:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Российским предприятиям частного и государственного сектора. 2. Иностраным компаниям, работающим на российском рынке. 3. Органам государственного управления и правительственным организациям (органы мэрии, министерства, ведомства, государственные комитеты и др.) <p>Отметьте правильный ответ: Какие новые методологии появляются в управленческом консультировании в настоящее время?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Количественные методы прогнозирования развития ситуации. 2. Организационное развитие (organization development). 3. Интервьюирование сотрудников компании-клиента. | |
| Код и наименование компетенции | Образовательный результат |
| Компетенция 2 ПК-3 Способен к стратегическому управлению проектами и программами по внедрению новых методов и моделей по организации и планированию деятельности на уровне организации сферы здравоохранения | Обучающийся умеет: анализировать потребности и интересы персонала организации; формировать группы и команды, организовать их работу, оценивать работу группы в соответствии с критериями групповой эффективности; диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее изменению и развитию анализировать потребности и интересы персонала организации; формировать группы и команды, организовать их работу, оценивать работу группы в соответствии с критериями групповой эффективности; диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее изменению и развитию |

Примеры вопросов/заданий

Провести SWOT-анализ учебного заведения с целью усиления его конкурентных позиций на рынке образовательных услуг.

| Код и наименование компетенции | Образовательный результат |
|---|---|
| Код и наименование компетенции | Образовательный результат |
| Компетенция 1 УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде | Обучающийся владеет: базовыми количественными и качественными методами исследования цепей поставок и обработки полученной информации инструментарием логистического менеджмента в закупках и управления запасами в цепях поставок, обеспечивающих достижение целей их звеньев способами и методами обеспечения конкурентоспособности предприятий в условиях интеграции систем и процессов управления цепями поставок и реализации инновационных стратегий в нестандартных управленческих ситуациях |

Примеры вопросов/заданий

Разработать план консалтингового проекта на тему:

1. Оперативная диагностика проблем организации;
2. Оптимизация разработки и внедрения управленческих решений;

| Код и наименование компетенции | Образовательный результат |
|---|--|
| Компетенция 2 ПК-3 Способен к стратегическому управлению проектами и программами по внедрению новых методов и моделей по организации и планированию деятельности на уровне организации сферы здравоохранения | Обучающийся владеет: навыками участия в групповой работе организации; современными методами эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение, способами воздействия на группу для достижения поставленных целей; методами диагностики организационной культуры |

Примеры вопросов/заданий

Разработать план консалтингового проекта на тему:

3. Поиск партнеров для усиления конкурентных позиций на рынке товаров и услуг;
4. Участие в переговорах по организации совместного проекта усиления конкурентных позиций на рынке товаров и услуг.

2.3. Перечень вопросов для подготовки обучающихся к промежуточной аттестации

1. Дайте определение понятия «управленческое консультирование».
2. Перечислите характерные черты управленческого консультирования.
3. Что является продуктом консультационной деятельности?
4. Какие виды деловых услуг Вы знаете?
5. Назовите виды регламентации деловых услуг.
6. Что понимается под термином консультационная услуга?
7. Какие формы оказания консультационных услуг Вы знаете?
8. Как определяется управленческое консультирование с позиций функционального подхода?
9. Как определяется управленческое консультирование с позиций профессионального подхода?
10. Что является целью управленческого консультирования?
11. Перечислите задачи управленческого консультирования.
12. Кому следует заниматься управленческим консультированием?

13. Перечислите основные требования, предъявляемые к консультанту.
 14. Сколько подходов существует к определению понятия «консультирование»?
 15. Что понимается под методом консультирования?
 16. Что является предметом консультирования?
 17. Перечислите методы консультирования по принципу выделения их групп по этапам консультационного процесса.
 18. В чем воплощается методология консультирования?
 19. Что означает термин «методика консультирования»?
 20. Какие существуют методики по критерию инвестиций? Кратко охарактеризуйте каждую из них.
 21. Перечислите основные пути получения данных консультантами для анализа сложившейся ситуации в компании-клиенте.
 22. Какие методики относятся к универсальным методикам?
 23. В чем заключается суть лабораторного метода обучающего консультирования?
 24. Какой вид консультирования получил в России наибольшее распространение?
 25. Раскройте понятие «процесс консультирования».
 26. Назовите участников процесса консультирования.
 27. Какие существуют подходы в консультировании с точки зрения технологии осуществления?
 28. Какие основные принципы программного подхода в консультировании Вы знаете? Дайте краткую характеристику каждого из них.
 29. Какие два рода взаимодействия предприятия с рынком существуют?
 30. Каковы практические аспекты маркетингового подхода в консультировании?
 31. Чем характеризуется предварительная стадия процесса консультирования?
 32. Чем характеризуется предпроектная стадия процесса консультирования?
 33. Чем характеризуется проектная стадия процесса консультирования?
 34. Какие методы диагностики состояния компании-клиента применяются консультантами?
 35. Каковы основные области, в которых на современном российском рынке применяется консультирование?
 36. Что понимается под качеством консультирования?
 37. Что является факторами, определяющими качество консультирования?
 38. Чем предопределяется качество консультирования?
- Всегда ли сразу очевиден эффект от изменений в компании-клиенте, внесенных на основе рекомендаций консультанта?

3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации

Критерии формирования оценок по ответам на вопросы, выполнению тестовых заданий

- оценка **«отлично»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы составляет 100 – 90% от общего объема заданных вопросов;
- оценка **«хорошо»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы – 89 – 76% от общего объема заданных вопросов;
- оценка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на тестовые вопросы – 75–60 % от общего объема заданных вопросов;
- оценка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов – менее 60% от общего объема заданных вопросов.

Критерии формирования оценок по результатам выполнения заданий

- «Отлично/зачтено»** – ставится за работу, выполненную полностью без ошибок и недочетов.
- «Хорошо/зачтено»** – ставится за работу, выполненную полностью, но при наличии в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, не более трех недочетов.
- «Удовлетворительно/зачтено»** – ставится за работу, если обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и двух недочетов.
- «Неудовлетворительно/не зачтено»** – ставится за работу, если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки «удовлетворительно» или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

Виды ошибок:

- *грубые ошибки: незнание основных понятий, правил, норм; незнание приемов решения задач; ошибки, показывающие неправильное понимание условия предложенного задания.*

- *негрубые ошибки: неточности формулировок, определений; нерациональный выбор хода решения.*

- *недочеты: нерациональные приемы выполнения задания; отдельные погрешности в формулировке выводов; небрежное выполнение задания.*

Критерии формирования оценок по зачету

«Зачтено»» - обучающийся демонстрирует знание основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем; приобрел необходимые умения и навыки, освоил вопросы практического применения полученных знаний, не допустил фактических ошибок при ответе, достаточно последовательно и логично излагает теоретический материал, допуская лишь незначительные нарушения последовательности изложения и некоторые неточности.

«Не зачтено»» – выставляется в том случае, когда обучающийся демонстрирует фрагментарные знания основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем. У экзаменуемого слабо выражена способность к самостоятельному аналитическому мышлению, имеются затруднения в изложении материала, отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые ошибки и незнание терминологии, отказ отвечать на дополнительные вопросы, знание которых необходимо для получения положительной оценки.

Экспертный лист
оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации по
дисциплине «**Управленческий консалтинг в здравоохранении**»

по направлению подготовки/специальности

38.03.02 Менеджмент

шифр и наименование направления подготовки/специальности

Организация и управление в учреждениях здравоохранения
профиль / специализация

Бакалавр
квалификация выпускника

| 1. Формальное оценивание | | | |
|--|---------------|------------------------|------------------|
| Показатели | Присутствуют | Отсутствуют | |
| Наличие обязательных структурных элементов: | + | | |
| – титульный лист | + | | |
| – пояснительная записка | + | | |
| – типовые оценочные материалы | + | | |
| – методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания | + | | |
| Содержательное оценивание | | | |
| Показатели | Соответствует | Соответствует частично | Не соответствует |
| Соответствие требованиям ФГОС ВО к результатам освоения программы | + | | |
| Соответствие требованиям ОПОП ВО к результатам освоения программы | + | | |
| Ориентация на требования к трудовым функциям ПС (при наличии утвержденного ПС) | + | | |
| Соответствует формируемым компетенциям | + | | |

Заключение: ФОС рекомендуется/ не рекомендуется к внедрению; обеспечивает/ не обеспечивает объективность и достоверность результатов при проведении оценивания результатов обучения; критерии и показатели оценивания компетенций, шкалы оценивания обеспечивают/ не обеспечивают проведение всесторонней оценки результатов обучения.

Эксперт: доцент кафедры физического воспитания ФГБОУ ВО ОГУ, к.п.н., доцент

/ Валетов М.Р.