

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Костина Лариса Николаевна  
Должность: заместитель директора  
Дата подписания: 23.12.2025 14:03:12  
Уникальный программный ключ:  
848621b05e7a2c59da67cc47a060a910fb948b62

*Приложение 4*  
к образовательной программе

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ**

**для текущего контроля успеваемости и  
промежуточной аттестации обучающихся**

**ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Б1.В.07 Кадровый консалтинг

(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.03 Управление персоналом

(код, наименование направления подготовки/специальности)

Управление персоналом организации и государственной службы

(наименование образовательной программы)

Бакалавр

(квалификация)

Заочная форма обучения

(форма обучения)

Год набора - 2022

Донецк

**Автор(ы)-составитель(и) ФОС:**

*Петенко А.В., канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда*

**РАЗДЕЛ 1.**  
**ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**  
**по учебной дисциплине «Кадровый консалтинг»**

**1.1. Основные сведения об учебной дисциплине**

Таблица 1

Характеристика учебной дисциплины (сведения соответствуют разделу РПУД)

Образовательная программа	бакалавр
Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Количество разделов учебной дисциплины	3
Часть образовательной программы	Базовой части образовательной программы Б1.В.07
Формы текущего контроля	устный опрос, тестовое задание, ситуационное задание, коллоквиум, дискуссия, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу
<i>Показатели</i>	заочная форма обучения
Количество зачетных единиц (кредитов)	3
Семестр	4
<b>Общая трудоемкость (академ. часов)</b>	<b>108</b>
<b>Аудиторная контактная работа:</b>	<b>38</b>
Лекционные занятия	18
Семинарские занятия	18
<b>Самостоятельная работа</b>	<b>70</b>
<b>Контроль</b>	<b>-</b>
<b>Консультация</b>	<b>2</b>
<i>Форма промежуточной аттестации</i>	Зачет с оценкой

**1.2. Перечень компетенций с указанием этапов формирования в процессе освоения образовательной программы**

Таблица 2

Перечень компетенций и их элементов

Код компетенции	Формулировка компетенции	Элементы компетенции	Индекс элемента
ПК-1.3	Анализирует показатели статистики рынка труда, тенденции развития внутреннего и внешнего	<b>Знать:</b>	
		1 методы анализа движения персонала и безработицы;	ПК- 1.3 3-1

	рынков труда	2 методику оценки качества персонала;	ПК-1.3 3-2
		3 приемы продвижения персонала на рынке труда.	ПК-1.3 3-3
		<b>Уметь:</b>	
		1 применять статистические таблицы в расчетах;	ПК-1.3 У-1
		2 разрабатывать компетенции в управлении персоналом;	ПК-1.3 У-2
		3 тенденции развития рынка труда.	ПК-1.3 У-3
		<b>Владеть:</b>	
		1 знаниями в области развития механизмов движения персонала;	ПК-1.3 В-1
		2 приемами привлечения персонала;	ПК-1.3 В-2
		3 приемами сдерживания персонала на предприятии.	ПК-1.3 В-3
ПК-1.6	Осуществляет кадровый аудит и консалтинг с целью организации эффективной работы службы управления персоналом	<b>Знать:</b>	
		1 углубленные теоретические основы в области методов системного анализа, знания в области подбора и найма персонала.	ПК-1.6 3-1
		2 технологий организационного консультирования, современных образовательных технологий обучения в высшем профессиональном учреждении, компетентностного подхода в проектировании образовательных программ нового поколения;	ПК-1.6 3-2
		3 основные принципы концепции бенчмаркинга.	ПК-1.6 3-3
		<b>Уметь :</b>	
		1 самостоятельно решать поставленную задачу с использованием накопленных знаний;	ПК-1.6 У-1
		2 применять изученные методы при решении профессиональных задач, в том числе в условиях неопределенности;	ПК-1.6 У-2
		3 работать с первоисточниками научной информации и выполнять исследовательский поиск решать системные задачи и проблемы	ПК-1.6 У-3
		<b>Владеть:</b>	
		1 соответствующими программными продуктами (1С-Предприятие, ERP Systems и др.), позволяющими управлять определенными процессами, как на уровне организации, так и на уровне её отдельных подразделений;	ПК-1.6 В-1
		2 методами работы с литературными источниками и Интернет-сайтами с использованием	ПК-1.6 В-2

ПК-2.4	Информирует и консультирует руководство по вопросам обеспечения персоналом	специализированных баз данных, компьютерной грамотностью и специализированным программным обеспечением для выполнения профессиональных задач;	
		навыками оценки последствий и рисков при принятии решения, методами разработки бенчмаркетинговых программ;	ПК-1.6 В-3
		<b>Знать:</b>	
		1 знать основной круг проблем (задач) о вопросах набора персонала;	ПК-2.4 З-1
		2 знать основной круг проблем (задач) по вопросам высвобождения персонала и методы консультирования персонала;	ПК-2.4 З-2
		3. способы (методы, алгоритмы) их решения по вопросам набора персонала.	ПК-2.4 З-3
		<b>Уметь :</b>	
		1 проводить анализ поставленных целей;	ПК-2.4 У-1
		2 руководствоваться нормативными документами предприятия;	ПК-2.4 У-2
		3 выделять и обосновывать авторский вклад в проводимые исследования.	ПК-2.4 У-3
		<b>Владеть:</b>	
		1 навыками публикации результатов научных исследований;	ПК-2.4 В-1
		2 навыками публикации результатов научных исследований и методами снижения напряженности в коллективе;	ПК-2.4 В-2
		3 современными методами, инструментами и технологией научно-исследовательской и проектной деятельности в определенных областях экономической науки.	ПК-2.4 В-3
ПК-2.8	Формулирует предложения по формированию бюджета на поиск, привлечение подбор и отбор персонала, оценивает затраты	<b>Знать:</b>	
		1 основные источники и методы поиска научной информации;	ПК-2.8 З-1
		2 знать способы поиска персонала;	ПК-2.8 З-2
		3 принципы привлечения персонала.	ПК-2.8 З-3
		<b>Уметь :</b>	
		1 применять полученные знания в области бюджетирования;	ПК-2.8 У-1
		2 применять технологии аутсорсинга на предприятии;	ПК-2.8 У-2
		3 собирать, отбирать, анализировать полученную информацию и делать выводы по полученным данным.	ПК-2.8 У-3

		<b><i>Владеть:</i></b>	
		1 современными методами поиска персонала;	ПК-2.8 В-1
		2 навыками публикации предложений по формированию подбора персонала;	ПК-2.8 В-2
		3 знаниями в области бюджетирования.	ПК-2.8 В-3

Таблица 3

Этапы формирования компетенций в процессе освоения основной образовательной программы

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	Номер семестр	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
<b>Раздел 1. Теоретические основы консалтинговой деятельности</b>				
1	Тема 1.1. Предмет, методология и понятийный аппарат курса	4	ПК-1.3 ПК-1.6 ПК-2.4	Устный опрос, доклад (сообщение)
2	Тема 1.2. История зарождения и становления консалтинговых услуг	4	ПК-1.3 ПК-1.6	Устный опрос, коллоквиум, ситуационное задание, дискуссия, доклад (сообщение)
3	Тема 1.3. Профессиональные объединения консультантов	4	ПК-2.4 ПК-2.8	Устный опрос, коллоквиум, ситуационное задание, дискуссия, доклад (сообщение) контроль знаний по разделу (тестовые задания)
<b>Раздел 2. Кадровый консалтинг в системе управления</b>				
4	Тема 2.1. Консалтинговый сервис и рынок консалтинговых услуг	4	ПК-1.3 ПК-1.6 ПК-2.4	Устный опрос, коллоквиум, ситуационное задание, дискуссия, доклад (сообщение) контроль знаний по разделу (тестовые задания)
5	Тема 2.2. Основные черты, которыми должен обладать консультант. Внешние и внутренние консультанты. Этапы консультационной работы	4	ПК-1.3 ПК-1.6	Устный опрос, коллоквиум, доклад (сообщение),

6	Тема 2.3. Кадровый консалтинг как инструмент системы управления персоналом. Форма развития персонала	4	ПК-1.3 ПК-1.6 ПК-2.4 ПК-2.8	Устный опрос, коллоквиум, ситуационное задание, доклад (сообщение) контроль знаний по разделу(тестовые задания)
<b>Раздел 3 .Кадровое консультирование и управление организацией</b>				
7	Тема 3.1. Основные понятия консалтинга. Методологические основы консалтингового сервиса	4	ПК-1.6	Устный опрос, коллоквиум, ситуационное задание доклад (сообщение)
8	Тема 3.2. Деятельность ведущих мировых и отечественных консалтинговых компаний	4	ПК-1.3 ПК-1.6	Устный опрос, доклад (сообщение)
9	Тема 3.3. Совершенствование управления организацией на основе внутреннего консультирования	4	ПК-2.4 ПК-2.8	Устный опрос, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу(тестовые задания)

**1.3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах формирования, описание шкалы оценивания.**

Дескриптор компетенции	Показатель оценки	Шкалы оценивания			Критерии оценивания
		Государственная	Баллы	ECTS	
1	2	3	4	5	6
Знает	ПК-1.3 З-1,2,3 ПК-1.6 З-1,2,3 ПК-2.4 З-1,2,3 ПК-2.8 З-1,2,3	зачтено	90-100	А	теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, без пробелов; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному
Умеет	ПК-1.3 У-1,2,3 ПК-1.6 У-1,2,3 ПК-2.4 У-1,2,3 ПК-2.8 У-1,2,3				
Владеет	ПК-1.3 В-1,2,3 ПК-1.6 В-1,2,3 ПК-2.4 В-1,2,3 ПК-2.8 В -1,2,3				

Дескриптор компетенции	Показатель оценки	Шкалы оценивания			Критерии оценивания
		Государственная	Баллы	ЕС TS	
1	2	3	4	5	6
Знает	ПК-1.3 З-1,2,3 ПК-1.6 З-1,2,3 ПК-2.4 З-1,2,3 ПК-2.8 З-1,2,3	Зачтено	75-89	В/С	теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, без пробелов; некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные рабочей программой дисциплины задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками
Умеет	ПК-1.3 У-1,2,3 ПК-1.6 У-1,2,3 ПК-2.4 У-1,2,3 ПК-2.8 У-1,2,3				
Владеет	ПК-1.3 В-1,2 ПК-1.6 В-1,2 ПК-2.4 В-1,2 ПК-2.8 В-1,2				
Знает	ПК-1.3 З-1,2,3 ПК-1.6 З-1,2,3 ПК-2.4 З-1,2,3 ПК-2.8 З-1,2,3	зачтено	60-74	D/E	теоретическое содержание дисциплины
Умеет	ПК-1.3 У-1,2 ПК-1.6 У-1,2 ПК-2.4 У-1,2 ПК-2.8 У-1,2				освоено частично, но пробелы не носят существенного
Владеет	ПК-1.3 В-1,2 ПК-1.6 В-1,2 ПК-2.4 В-1,2 ПК-2.8 В-1,2				характера; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины
					учебных задания



Дескриптор компетенции	Показатель оценки	Шкалы оценивания			Критерии оценивания
		Государственная	Баллы	ECTS	
1	2	3	4	5	6
					выполнено, некоторые из выполненных заданий содержат ошибки
Знает	ПК-1.3 З-1 ПК-1.6 З-1 ПК-2.4 З-1 ПК-2.8 З-1	Не зачтено	0-59	F/Fx	теоретическое содержание дисциплины не освоено полностью; необходимые практические навыки работы не сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины задания выполнены с грубыми ошибками либо совсем не выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному
Умеет	ПК-1.3 У-1 ПК-1.6 У-1 ПК-2.4 У-1 ПК-2.8 У-1				
Владеет	ПК-1.3 В-1 ПК-1.6 В-1 ПК-2.4 В-1 ПК-2.8 В-1				

## РАЗДЕЛ 2. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ

Текущий контроль знаний используется для оперативного и регулярного управления учебной деятельностью (в том числе самостоятельной работой) обучающихся.

В условиях балльно-рейтинговой системы контроля результаты текущего оценивания обучающегося используются как показатель его текущего рейтинга. Текущий контроль успеваемости осуществляется в течение семестра, в ходе повседневной учебной работы по индивидуальной инициативе преподавателя. Данный вид контроля стимулирует у обучающегося стремление к систематической самостоятельной работе по изучению учебной дисциплины.

**Распределение баллов по рейтинговой системе оценивания по видам учебной деятельности  
(очная форма обучения)**

Сумма баллов по разделу	Раздел 1				Раздел 2				Раздел 3				Научная составляющая - 7	Сумма баллов за дисциплину - 100	
Темы	Т. 1.1	Т. 1.2	Т. 1.3	Контроль знаний раздела учебной дисциплины- 10	Т. 2.1	Т. 2.2	Т. 2.3	Контроль знаний раздела учебной дисциплины- 10	Т. 3.1	Т. 3.2	Т. 3.3	Контроль знаний раздела учебной дисциплины- 10			
<b>Виды работ:</b>															
Лекции	1	1	1		1	1	1		1	1	1				1
Семинарские занятия(устный опрос, тестовые задания, ситуационные задания, коллоквиум, дискуссия, сообщение)	5	5	5		5	5	5		5	5	5				5
Индивидуальные задания *															
Самостоятельная работа (доклад)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1				
Сумма баллов	31				31				31				7	100	

\* Индивидуальное задание представляет собой научное исследование выбранной студентом или преподавателем проблемы в области управления персоналом организации, результатом которого является научная статья (тезисы к конференции, презентация).

## **2.1. Описание оценочных средств по видам заданий текущего контроля**

### **2.1.1. Рекомендации по оцениванию устных ответов обучающихся**

С целью контроля усвоения прослушанного на лекции материала и определения уровня подготовленности обучающихся по теме в начале каждого семинарского занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по вопросам к семинарскому занятию.

Критерии оценки:

правильность ответа по содержанию задания (учитывается количество и характер ошибок при ответе);

полнота и глубина ответа (учитывается количество усвоенных фактов, понятий и т.п.);

сознательность ответа (учитывается понимание излагаемого материала);

логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией);

рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи (учитывается умение использовать наиболее прогрессивные и эффективные способы достижения цели);

своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе (учитывается грамотно и с пользой применять наглядность и демонстрационный опыт при устном ответе);

использование дополнительного материала (обязательное условие);

рациональность использования времени, отведенного на задание (не одобряется растянутость выполнения задания, устного ответа во времени, с учетом индивидуальных особенностей обучающихся).

**5 баллов (отлично)** - ставится, если обучающийся:

- 1) полно и аргументировано отвечает по содержанию вопроса;
- 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры;
- 3) излагает материал последовательно и правильно, с соблюдением исторической и хронологической последовательности;

**4 балла (хорошо)** - ставится, если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «хорошо», но допускает 1- 2 ошибки, которые сам же исправляет.

**3 балла (удовлетворительно)** - ставится, если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но:

- 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;
- 2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;
- 3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.

**2,5 баллов (неудовлетворительно)** \* - ставится, если обучающийся обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

\* 0 в журнал не ставится

### ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	<i>Вопросы для подготовки к индивидуальному / фронтальному устному опросу по темам дисциплины</i>
<b>РАЗДЕЛ 1. Теоретические основы консалтинговой деятельности</b>	
Тема 1.1. Предмет, методология и понятийный аппарат курса	<b><i>План семинара 1</i></b> 1. Понятие консалтинга 2. Различия между предпринимателем и менеджером-консультантом 3. Система управления персоналом
Тема 1.2. История зарождения и становления консалтинговых услуг	<b><i>План семинара 2</i></b> 1. Предпосылки возникновения консалтинговых услуг 2. Профессиональные объединения консультантов 3. Причины образования, функции и традиции объединений консультантов
Тема 1.3. Профессиональные объединения консультантов	<b><i>План семинара 3</i></b> 1. Предпосылки возникновения профессиональных объединений консультантов 2. История развития профессиональных объединений консультантов 3. Мировой опыт профессиональных объединений консультантов
<b>РАЗДЕЛ 2. Кадровый консалтинг в системе управления</b>	
Тема 2.1. Консалтинговый сервис и рынок консалтинговых услуг	<b><i>План семинара 4</i></b> 1. Система современного консалтинга. Структура современного консалтингового сервиса. Классификация консалтингового сервиса по

	предметному признаку 2. Современное состояние и особенности мирового рынка консалтинговых услуг 3. Специфические отличия рынка консалтинговых услуг
Тема 2.2. Основные черты, которыми должен обладать консультант. Внешние и внутренние консультанты. Этапы консультационной работы	<b>План семинара 5</b> 1. Модель разработки и принятия решений, вырабатываемых отделом внутреннего консультирования. 2. Этапы консультационной работы: диагностика, разработка решения проблем 3. Система мотивации работы внутренних консультантов.
Тема 2.3. Кадровый консалтинг как инструмент системы управления персоналом и как форма развития персонала	<b>План семинара 6</b> 1. Рынок образовательных услуг, его субъекты и особенности ценообразования 2. Западный подход к обучению персонала 3. Тренинг как образовательная услуга
<b>РАЗДЕЛ 3 .Кадровое консультирование и управление организацией</b>	
Тема 3.1. Основные понятия консалтинга. Методологические основы консалтингового сервиса	<b>План семинара 7</b> 1. Сущность понятия кадровый консалтинг. 2. Два подхода к трактовке кадрового консалтинга в узком смысле слова. 3. Цель и задачи кадрового консалтинга
Тема 3.2. Деятельность ведущих мировых и отечественных консалтинговых компаний	<b>План семинара 8</b> 1. Особенности деятельности мировых компаний в области консалтинговых услуг 2. Организационная структура консалтинговых компаний 3. Практический опыт деятельности ведущих мировых консалтинговых компаний
Тема 3.3. Совершенствование управления организацией на основе внутреннего консультирования	<b>План семинара 9</b> 1. Рынок образовательных услуг, его субъекты и особенности ценообразования 2. Западный подход к обучению персонала 3. Тренинг как образовательная услуга

## 2.2. Рекомендации по оцениванию результатов тестовых заданий обучающихся

В завершении изучения каждого раздела учебной дисциплины проводится контроль знаний по разделу в форме ответов на тестовые задания.

*Критерии оценивания.* Уровень выполнения текущих тестовых заданий оценивается в баллах (максимум – 10 баллов). Баллы выставляются следующим образом: правильное выполнение задания, где надо выбрать один верный ответ – 1 балл.

Оценка соответствует следующей шкале:

Оценка (государственная)	Баллы	% правильных ответов
Отлично	10	75-100
Хорошо	7	51-75
Удовлетворительно	5	25-50
Неудовлетворительно	2,5	менее 25

## ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

### Тестовые задания для текущего контроля знаний обучающихся по разделу 1. Теоретические основы консалтинговой деятельности

**Выберите один верный ответ на вопрос**

*Задание 1.1. К услугам кадрового консалтинга не имеют отношения:*

- А) ведение кадрового делопроизводства
- Б) совместный проект коуча и клиента по достижению карьерной цели, а также повышение мотивации (коучем) клиента, выражающейся в поддержке и сопровождении клиента до получения им необходимого результата
- В) восстановление кадрового делопроизводства
- Г) кадровое делопроизводство с нуля

*Задание 1.2. К принципам кадрового консалтинга не имеют отношения:*

- А) принцип научности
- Б) принцип профессиональной компетентности
- В) принцип приоритетности интересов клиента
- Г) принцип независимости мышления и независимости поведения

*Задание 1.3. Субъект кадрового консалтинга – это:*

- А) клиент (руководители и специалисты организации, нуждающиеся в консультационных услугах)
- Б) система организационно-психологических мероприятий по диагностике и, при необходимости, коррекции организационной структуры и/или культуры предприятия (организации) с целью улучшения производственных показателей, оптимизации социально-психологического климата, усиления мотивации персонала
- В) оказание консультационных услуг топ менеджменту организаций по вопросам управления персоналом
- Г) консультант или консалтинговая фирма

*Задание 1.4. К комплексным задачам HR-службы не относятся:*

- А) собеседование
- Б) исследование регионального рынка рабочей силы
- В) проверка качества документов, правильность их составления с точки зрения кадрового делопроизводства, юридической грамотности
- Г) поиск и подбор кадров (включая анализ резюме)

*Задание 1.5. Ассесмент – это:*

- А) тестирование работников компании (профессиональный, психологический портрет)
- Б) определение социологического психотипа человека и прогноз для бизнеса
- В) диагностика вероятности совершения служебных злоупотреблений, склонности к хищениям, взяткам, нарушениям дисциплины и т.п.
- Г) психодинамический тест, позволяющий оценить не только существующие деловые качества сотрудника, но и «заглянуть в будущее», выявить его движущие мотивы и оптимальные способы стимулирования

*Задание 1.6. К функциям кадрового консалтинга не имеют отношения:*

- А) проведение обследования, или аудита: консультант изучает ресурсы компании, результаты ее деятельности, управленческую политику с целью определения ее сильных и слабых сторон и ключевых проблем
- Б) оказание консультационных услуг топ менеджменту организаций по вопросам управления персоналом
- В) выполнение функций эксперта
- Г) помощь в реализации решения проблем

*Задание 1.7. Объект кадрового консалтинга – это:*

- А)консультант или консалтинговая фирма
- Б)клиент (руководители и специалисты организации, нуждающиеся в консультационных услугах)
- В)оказание консультационных услуг топ менеджменту организаций по вопросам управления персоналом
- Г)система организационно-психологических мероприятий по диагностике и, при необходимости, коррекции организационной структуры и/или культуры предприятия (организации) с целью улучшения производственных показателей, оптимизации социально-психологического климата, усиления мотивации персонала

*Задание 1.8. К определением кадрового консалтинга не имеют отношения:*

- А)вид деятельности, связанный с решением задач, стоящих перед руководителями высшего звена в области управления человеческим капиталом, с целью увеличения прибыльности бизнеса
- Б)система организационно-психологических мероприятий по диагностике и, при необходимости, коррекции организационной структуры и/или культуры предприятия (организации) с целью улучшения производственных показателей, оптимизации социально-психологического климата, усиления мотивации персонала
- В)вид деятельности, связанный с решением задач, стоящих перед менеджерами высшего звена в области управления человеческими ресурсами, с целью увеличения прибыльности бизнеса
- Г)оказание консультационных услуг топ менеджменту организаций по вопросам управления персоналом

*Задание 1.9. Принцип независимости и объективности предполагает:*

- А)постоянное наращивание консультантами уровня профессиональной компетентности
- Б)интересы настоящего клиента выше интересов бывших клиентов и собственных
- В)независимость мышления и независимость поведения позволяют консультанту выражать беспристрастное мнение без конфликта интереса или негативного влияния других
- Г)использование последних достижений науки

*Задание 1.10. Аудит кадрового делопроизводства – это:*

- А)организация, ведение и систематизация кадрового делопроизводства и документооборота
- Б)анализ кадровой документации на предмет соответствия требованиям трудового законодательства и внутренним нормативным актам, определяющих порядок оформления, ведения, систематизации, хранения и архивации кадровой документации
- В)исполнение функций отдела кадров в частичном или полном объеме
- Г)информационное и консультационное обслуживание по вопросам кадрового делопроизводства и документооборота

## **Тестовые задания для текущего контроля знаний обучающихся по разделу 2. Кадровый консалтинг в системе управления**

***Выберите один верный ответ на вопрос***

*Задание 2.1. Аудит – это ...*

- А) вид профессиональной деятельности по независимой оценке операций организации;
- Б) проверка на предмет экономического здоровья предприятия (организации);
- В) одна или совокупность организационно-экономических проблем, связанных с функциональной деятельностью фирм;
- Г) форма осуществления контроля как функция управления.

*Задание 2.2. Изменением места сферы приложения труда, рода деятельности и производительных функций работника это ...*

- А) профессиональное движение;
- Б) расширение функций работника;
- В) оборот кадров;
- Г) движение кадров.

*Задание 2.3. Коэффициент приёма кадров:*

- А)  $K_d = \frac{Ч_n}{Ч_r} * 100$ ;
- Б)  $K_{пк} = \frac{Ч_п}{Ч_r} * 100$ ;
- В)  $Ч_r = \sum Ч_{ri} / Д_k$ ;
- Г)  $K_t = \frac{Ч_v}{Ч_{ср}} * 100$ .

*Задание 2.4. Аудиторская организация – это ...*

- А) обеспечение клиента аналитической информацией на основе проведённого диагностического исследования;
- Б) организация, где проводится аудит;
- В) предпринимательская деятельность аудиторов;
- Г) организации, их объединения, банки, кредитные учреждения, союзы, ассоциации, страховые организации, товарные и фондовые биржи.

*Задание 2.5. Принципы проведения аудита:*

- А) этика поведения, независимость, профессионализм;
- Б) наличие обязательных кадровых документов, правильность оформления документов;
- В) консультирование, ревизия, контроль;
- Г) действия, контроль, информационные услуги.

*Задание 2.6. Что регулирует аудиторскую деятельность?*

- А) аудиторские стандарты;
- Б) аудиторские проверки;
- В) положения;
- Г) закон «Об аудиторской деятельности».

*Задание 2.7. Кадровый аудит – это ...*

- А) вид профессиональной деятельности по независимой оценке операций организации;
- Б) организации, где проводится кадровый аудит;
- В) юридическая экспертиза кадровой документации на соответствие действующему законодательству;
- Г) проверка правильности оформления приёма, перевода, увольнения работников.

*Задание 2.8. Независимая деятельность по проверке и оценке работы организации – это*

- А) внутренний аудит;
- Б) первоначальный аудит;
- В) внешний аудит;
- Г) регулярный аудит.

*Задание 2.9. Направления аудиторской деятельности:*

- А) текущий, оперативный, систематический;
- Б) разовый, комплексный, повторяющийся;
- В) государственный, регулярный, панельный;
- Г) государственный, управленческий, финансовый.

*Задание 2.10. Осуществление контроля за соблюдением государственной дисциплины, за экономным использованием государственных средств, за сохранностью материальных и денежных средств, за правильностью постановки бухгалтерского учёта – это ...*

- А) цель ревизии;
- Б) задача ревизии;
- В) задача аудита;
- Г) принципы аудита.

**Выберите один верный ответ на вопрос**

*Задание 3.1. На какой стадии жизненного цикла организации прекращается найм персонала и требуется максимальная результативность персонала:*

- А. Рост организации
- Б. Период стабильного развития
- В. Спад
- Г. Формирование организации

*Задание 3.2.. На какой стадии жизненного цикла организации максимально востребована организационная закреплённость персонала и гибкость в изменяющихся условиях:*

- А. Рост организации
- Б. Период стабильного развития
- В. Спад
- Г. Формирование организации

*Задание 3.3. Выявление профессионально – квалификационных требований и анализ способностей работников, необходимых для выполнения производственной программы определяет:*

- А. Количественную потребность в персонале.
- Б. Качественную потребность в персонале.
- В. Социально-психологическую ситуацию в отрасли.
- Г. Объем производства.

*Задание 3.4. Анализ наличия необходимого предприятию персонала проводится на этапе:*

- А. Управления затратами на персонал.
- Б. Разработки политики заработной платы и социальных услуг.
- В. Формирования системы продвижения по службе (управление карьерой).
- Г. Планирования потребности предприятия в персонале.

*Задание 3.5. На каком этапе происходит распределение нового персонала по рабочим местам:*

- А. Определения общей стратегии.
- Б. Высвобождения персонала.
- В. Привлечения, отбора и оценки персонала.
- Г. Построения и организации работ (определение рабочих мест, функциональных и технологических связей между ними, содержания и последовательности выполнения работ, условий труда и т.д.).

*Задание 3.6. Осуществлять краткосрочное планирование профессионально квалификационного развития персонала необходимо на этапе:*

- А. Организации работ по руководству персоналом.
- Б. Определения общей стратегии.
- В. Высвобождения персонала.
- Г. Привлечения, отбора и оценки персонала

*Задание 3.7. Определить принципы и разработать четкую систему оплаты труда необходимо на этапе:*

- А. Организации работ по руководству персоналом.
- Б. Определения общей стратегии.
- В. Высвобождения персонала.
- Г. Привлечения, отбора и оценки персонала.

*Задание 3.8. К какому периоду относятся следующие стадии: рождения, дошкольного воспитания, общего образования?*

- А. Период использования кадрового потенциала.
- Б. Период вступления в состав рабочей силы.
- В. Период от рождения до получения общего и специального образования.
- Г. Период функционирования и стабилизации кадрового потенциала.

*Задание 3.9. Совпадают ли жизненный цикл формирования кадровой политики и жизненный цикл формирования и использования кадрового потенциала?*

- А. Совпадает.
- Б. Совпадает частично.
- В. Не совпадает.
- Г. Это разные сферы.

*Задание 3.10. Доходы от использования кадрового потенциала должны быть:*

- А. Больше (или равно) суммы затрат на воспитание и образование и пенсионное обеспечение.



- Б. Меньше суммы затрат на воспитание и образование и пенсионное обеспечение.  
В. Не зависят от суммы затрат на воспитание и образование и пенсионное обеспечение.  
Г. Меньше суммы затрат на воспитание.

### 2.3. Рекомендации по оцениванию результатов ситуационных заданий

Максимальное количество баллов	Правильность (ошибочность) решения
5	Полные верные ответы. В логичном рассуждении при ответах нет ошибок, задание полностью выполнено. Получены правильные ответы, ясно прописанные во всех строках заданий и таблиц
4	Верные ответы, но имеются небольшие неточности, в целом не влияющие на последовательность событий, такие как небольшие пропуски, не связанные с основным содержанием изложения. Задание оформлено не вполне аккуратно, но это не мешает пониманию вопроса
3	Ответы в целом верные. В работе присутствуют несущественная хронологическая или историческая ошибки, механическая ошибка или описка, несколько исказившие логическую последовательность ответа
2	В рассуждении допущены более трех ошибок в логическом рассуждении, последовательности событий и установлении дат. При объяснении исторических событий и явлений указаны не все существенные факты
1	Ответы неверные или отсутствуют

## СИТУАЦИОННЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

### *Ситуация к теме 1.2. «История зарождения и становления консалтинговых услуг».*

#### **Описание ситуации.**

Разработайте методику реализации бенчмаркинга в управлении персоналом в конкретной организации. Обоснуйте необходимость и возможность реализации данной технологии.

Методический инструментарий должен включать обоснование ресурсной составляющей, необходимо идентифицировать риски, разработать поэтапно мероприятия по их минимизации.

#### **Контрольные вопросы.**

1. Рассчитайте экономическую эффективность внедрения бенчмаркинга в обучение и развитие персонала организации.

### *Ситуация к теме 1.3. «Профессиональные объединения консультантов».*

#### **Описание ситуации 1.**

Аудиторская организация получила заказ на восстановление учета, который велся с нарушением установленных правил, в частности, лицевые счета рабочих и служащих не велись, и отсутствовала расчетно-платежная ведомость по заработной плате за сентябрь года.

В качестве исходного документа для восстановления расчетов по заработной плате за сентябрь и связанных с ней расчетов аудиторская организация использовала выписку банка, согласно которой было перечислено за сентябрь года социального страхования 3 500 руб. и в бюджет 6 000 руб. (налог на доходы с физических лиц).

Других перечислений, связанных с расчетами по заработной плате за сентябрь, в

выписках банка не обнаружено.

#### **Контрольные вопросы.**

1. Восстановить возможные хозяйственные операции, указать, какие документы могут подтвердить их совершение.
2. Рассчитать, как отсутствие записи этих операций повлияло на уплату налогов, в какой форме возможно исправление нарушений, каких штрафных санкций избежит заказчик при исправлении нарушений, обнаруженных аудитором.

#### **Описание ситуации 2.**

##### **Вариант 1.**

*Задание 1. Дать развернутый ответ на вопрос.*

Ввиды объединений и их специфика.

*Задание 2.* Обоснуйте возможность реализации недирективных методов высвобождения персонала в организации, в которой вы работаете или проходили практику. Разработайте программу реализации аутплейсмента для данной организации. Оцените возможные риски на каждом этапе. Рассчитайте экономическую эффективность предложенных вами мероприятий. Укажите, в чем состоит социальный эффект реализации программы аутплейсмента для организации и работников.

#### ***Ситуация к теме 2.1. «Консалтинговый сервис и рынок консалтинговых услуг».***

##### **Описание ситуации.**

Проверяемая организация, выполняющая услуги, облагаемые НДС, перечислила 10 ноября года согласно счету за компьютер 11,8 тыс. руб., включая 1,8 тыс. руб. НДС, что соответствует выписке банка и платежному поручению, исполненному банком, а также приложенному счету-фактуре. В регистрах бухгалтерского учета сделана запись: дебет счета 60 «Расчеты с поставщиками и подрядчиками», кредит счета 51 «Расчетный счет» на сумму 11,8 тыс. руб.

Никаких дальнейших записей в бухгалтерском учете произведено не было. Устно главный бухгалтер сообщил, что компьютер получен, но на балансовый учет его не поставили.

##### **Контрольные вопросы.**

1. Указать бухгалтерские проводки, связанные с этими операциями, и рассчитать суммы по ним.
2. Определить влияние ошибки на бухгалтерскую (финансовую) отчетность.
3. Определить возможные налоговые последствия ошибки.

#### ***Ситуация к теме 2.3. «Кадровый консалтинг как инструмент системы управления персоналом и как форма развития персонала».***

##### **Описание ситуации.**

НПО «Прогресс» имеет широкую сеть филиалов по всей России. Несмотря на одинаковые условия производства и ассортимент продукции, некоторые из них убыточны. Руководство НПО «Прогресс» обращается в аудиторскую фирму с просьбой помочь разобраться в сложившейся ситуации.

##### **Контрольные вопросы.**

Сформулируйте предмет договора. Укажите дополнительные аудиторские услуги, которые целесообразно оказать НПО «Прогресс» в сложившейся ситуации.

#### ***Ситуация к теме 3.1. «Основные понятия консалтинга. Методологические основы консалтингового сервиса».***

##### **Описание ситуации.**

Крупная туристическая фирма собирается открыть филиалы в различных городах России. Главный бухгалтер никогда прежде не работал со счетами учета расчетов с филиалами. Он обращается в аудиторскую фирму с просьбой разработать возможную схему учета и в течение первого полугодия отчетного года контролировать работу централизованной бухгалтерии.

### **Контрольные вопросы.**

Сформулируйте предмет договора. Укажите дополнительные виды аудиторских услуг, которые целесообразно оказать в сложившейся ситуации.

### **2.4. Рекомендации по оцениванию вопросов для коллоквиума, собеседования**

Максимальное количество баллов	Критерии
5 (отлично)	Выставляется обучающемуся, если он определяет рассматриваемые понятия раздела или темы учебной дисциплины четко и полно, приводя соответствующие примеры.
4 (хорошо)	Выставляется обучающемуся, если он допускает отдельные погрешности в ответе, но в целом демонстрирует знание и владение содержанием раздела (темы) учебной дисциплины
3 (удовлетворительно)	Выставляется обучающемуся, если он обнаруживает пробелы в знаниях материала раздела или темы учебной дисциплины
1,5 (неудовлетворительно)	Выставляется обучающемуся, если он обнаруживает существенные пробелы в знаниях основных положений раздела или темы учебной дисциплины, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи

### **ВОПРОСЫ ДЛЯ КОЛЛОКВИУМА, СОБЕСЕДОВАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ**

**Вопросы к коллоквиуму по теме 1.2. «История зарождения и становления консалтинговых услуг».**

1. История зарождения и становления консалтинговых услуг
2. Зарождение и становление консалтинга в России
3. Направления развития российского рынка консалтинговых услуг
4. Профессиональные требования к консультантам: внешние и внутренние консультанты

**Вопросы к коллоквиуму по теме 1.3. «Профессиональные объединения консультантов»**

1. Профессиональные объединения консультантов: цели и задачи
2. Консалтинговый сервис: предпосылки возникновения
3. Управленческий консалтинг и его характерные признаки.
4. Современное состояние и особенности мирового рынка консалтинговых услуг.

**Вопросы к коллоквиуму по теме 2.1. «Консалтинговый сервис и рынок консалтинговых услуг».**

1. Ценообразование на консалтинговые услуги.
2. Факторы, оказывающие стимулирующее воздействие на современный рынок консалтинговых услуг.
3. Негативные факторы, препятствующие развитию консалтинга в ДНР.
4. Консультант и его профессиональные компетенции. Консультант по управлению.
5. Консалтинг в области обучения персонала
6. Консалтинговый сервис: предпосылки возникновения

**Вопросы к коллоквиуму по теме 2.2. «Основные черты, которыми должен обладать консультант. Внешние и внутренние консультанты. Этапы консультационной работы».**

1. Внешние и внутренние консультанты, особенности их деятельности.
2. Формирование служб внутренних консультантов и их функции.
3. Особенности системы мотивации труда внутренних консультантов.
4. Функции кадрового консалтинга
5. Перечислите и охарактеризуйте методы диагностики проблемы в кадровом консалтинге.

**Вопросы к коллоквиуму по теме 2.3. «Кадровый консалтинг как инструмент системы управления персоналом и как форма развития персонала».**

1. Два подхода к кадровому консалтингу: социально-психологический и менеджмент подходы.
2. Цель и задачи кадрового консалтинга.
3. Функции кадрового консалтинга.
4. Основные методы и инструменты кадрового консалтинга.
5. Каким образом проводится оценка кадрового консалтинга?
6. Охарактеризуйте факторы, обуславливающие успех взаимодействия клиента с консультантами.

**Вопросы к коллоквиуму по теме 3.1. Основные понятия консалтинга. Методологические основы консалтингового сервиса.**

1. Этапы консультационной работы.
2. Причины обращения менеджеров компаний за помощью к внешним консультантам.
3. Структура кадрового консалтинга
4. Что Вы понимаете под качеством консультирования?
5. Каковы факторы, определяющие качество консультирования?
6. Охарактеризуйте характеристики кадровых проектов.

**2.5. Рекомендации по оцениванию дискуссионных тем для круглого стола (дискуссии, диспуты, дебаты).**

Максимальное количество баллов	Критерии
5 (отлично)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- полное раскрытие темы;</li> <li>- указание точных названий обсуждаемых явлений, знание современного состояния проблемы;</li> <li>- правильная формулировка понятий и категорий;</li> <li>- самостоятельность ответа, умение вводить и использовать классификации и квалификации, анализировать и делать собственные выводы по рассматриваемой теме;</li> <li>- использование материалов современной отечественной и зарубежной литературы и иных материалов и др.</li> </ul>
4 (хорошо)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- недостаточно полное раскрытие темы;</li> <li>- несущественные ошибки в определении понятий, категорий и т.п., кардинально не меняющих суть изложения;</li> <li>- репродуктивность ответа: отсутствие самостоятельного анализа и оценочных суждений;</li> <li>- недостаточное использование материалов современной</li> </ul>

	отечественной и зарубежной литературы и иных материалов и др.
3 (удовлетворительно)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- отражение лишь общего направления темы;</li> <li>- наличие достаточного количества несущественных или одной-двух существенных ошибок в определении понятий и категорий и т.п.;</li> <li>- неспособность осветить современное состояние проблемы</li> </ul>
1,5(неудовлетворительно)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- содержание темы не раскрыто;</li> <li>- большое количество существенных ошибок;</li> <li>- отсутствие умений и навыков, обозначенных выше в качестве критериев выставления положительных оценок др.</li> </ul>

## **ТЕМЫ ДЛЯ ДИСКУССИЙ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ**

### **по теме 1.2. «История зарождения и становления консалтинговых услуг».**

1. Истоки аудита и основные этапы его развития.
2. Возникновение и этапы развития аудита.
3. Аудит как развитие функции контроля.
4. Основные задачи аудита.

### **по теме 1.3. «Профессиональные объединения консультантов»**

1. Отличие аудита от ревизии.
2. Аудит и его взаимосвязь с функцией государственного контроля.
3. Внутренний и внешний аудит.
4. Обязательный аудит и его задачи.

### **по теме 2.1. «Консалтинговый сервис и рынок консалтинговых услуг»**

1. Инициативный аудит и его виды.
2. Аудиторские услуги и их роль в управлении.
4. Особенности консультационного аудита.
5. Тенденции развития аудиторской деятельности в ДНР.

### **2.6. Рекомендации по оцениванию докладов, сообщений**

Максимальное количество баллов	Критерии
1 (отлично)	Выставляется обучающемуся если он выразил своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив проблему содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно правового характера. Обучающийся знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; графически работа оформлена правильно.
0,75 (хорошо)	Выставляется обучающемуся если работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы,

	нет. Допущены отдельные ошибки в оформлении работы.
0,5 (удовлетворительно)	Выставляется обучающемуся если в работе студент проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в содержании проблемы, оформлении работы.
0,2 (неудовлетворительно)	Выставляется обучающемуся если работа представляет собой пересказанный или полностью заимствованный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.

## ТЕМЫ ДОКЛАДОВ, СООБЩЕНИЙ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

### Раздел 1. Методология и система управления персоналом организации Тема 1.1. Управление персоналом в системе менеджмента организаций

#### Семинарское занятие 1

##### Темы докладов

1. Сущность понятия «консалтинг».
2. Понятие «кадровый аудит».
3. Методологические подходы к кадровому консалтингу.
4. Цели и задачи кадрового консалтинга.
5. Создание и внедрение индивидуальных технологий управления персоналом, их внедрение в практику управления
6. Организация контроля деятельности подразделений для успешного функционирования организации.

### Тема 1.2. История зарождения и становления консалтинговых услуг.

#### Семинарское занятие 2

##### Темы докладов

1. Предпосылки возникновения консалтинговых услуг.
2. История развития консалтинга.
3. Мировой опыт по оказанию консалтинговых услуг.
4. Профессиональные объединения консультантов.
5. Повышение эффективности деятельности службы управления персоналом как консалтинговый проект.
6. Использование кадрового консалтинга в разработке и оптимизации отдельных процедур по управлению персоналом.

### Тема 1.3. Профессиональные объединения консультантов

#### Семинарское занятие 3

##### Темы докладов

1. Ассоциация консультантов по экономике и управлению (АКЭУ) и Ассоциация консультантов по управлению и организационному развитию (АКУОР).
2. Процесс образования профессиональных ассоциаций.
3. Причины образования, функции и традиции объединений консультантов.

- 4.Европейская ассоциация консультантов по организации производства и управлению (FEACO).
- 5.Международный комитет консалтинговых фирм (CEBI). Ассоциация фирм по управленческому консультированию (АСМЕ).
- 6.Работа по совершенствованию используемых на предприятии методов и механизмов подбора и оценки новых сотрудников как консалтинговый проект.

## **Раздел 2. Кадровый консалтинг в системе управления**

### ***Тема 2.1. Консалтинговый сервис и рынок консалтинговых услуг***

#### **Семинарское занятие 4**

##### *Темы докладов*

- 1.Технология организации аудита персонала;
- 2.Оценка текучести кадров и абсентеизма;-диагностика состояния работы с персоналом;
- 3.Оценка эффективности управления персоналом;
- 4.Аудит работы кадровой службы организации.
- 5.Компетентностный подход формирующий профессиональные компетенции сотрудников по управлению персоналом;
- 6.Оценка повышения эффективности использования и развития персонала на предприятии;

### ***Тема 2.2. Основные черты, которыми должен обладать консультант. Внешние и внутренние консультанты. Этапы консультационной работы***

#### **Семинарское занятие 5**

##### *Темы докладов*

- 1.Специализация консалтинговых корпоративных организаций: по типу клиентской организации (размерная, отраслевая, по уровню иерархии), видам консультационного продукта (обучение, исследования, собственно управленческое консультирование), функциям управления, географии обслуживания регионов.
2. Внешние и внутренние консультационные услуги.
- 3.Формирование служб внутренних консультантов. Управленческо-консалтинговый отдел.
- 4.Бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации.
- 5.Функции отдела: стратегические и оперативные.
- 6.Место управленческо-консалтингового отдела в различных иерархичных системах построения структуры корпоративных организаций.

### ***Тема 2.3. Кадровый консалтинг как инструмент системы управления персоналом и как форма развития персонала***

#### **Семинарское занятие 6**

##### *Темы докладов*

1. Основные компоненты системы обучения.
- 2.Особенности деятельности консалтинговых фирм в области обучения персонала.
- 3.Консультант провайдер учебных услуг.
- 4.Выбор провайдера тренинговых услуг.
- 5.Виды тренингов.
- 6.Тренинг по продажам.

## **Раздел 3. Кадровое консультирование и управление организацией**

### ***Тема 3.1.Основные понятия консалтинга. Методологические основы консалтингового сервиса***

#### **Семинарское занятие 7**

##### *Темы докладов*

- 1.Кадровый консалтинг в широком и узком смысле слова.
2. Два подхода к трактовке кадрового консалтинга в узком смысле слова.

3. Социально-психологический подход: потребности предприятия в отношении работника и потребности работника в отношении предприятия.
4. Менеджмент подход.
5. Цель и задачи кадрового консалтинга.

**Тема 3.2. Деятельность ведущих мировых и отечественных консалтинговых компаний.  
Система подбора персонала в консалтинговые компании.**

**Семинарское занятие 8**

*Темы докладов*

1. Особенности деятельности мировых компаний в области консалтинговых услуг: целевые установки и функции.
2. Организационная структура консалтинговых компаний.
3. Практический опыт деятельности ведущих мировых консалтинговых компаний.
4. Отечественные консалтинговые компании.
5. Спектр, предоставляемых ими услуг.
6. Конкурентоспособность российских консалтинговых компаний на национальном и мировом рынке.

**Тема 3.3. Консалтинг в области обучения персонала**

**Семинарское занятие 9**

*Темы докладов*

1. Основные компоненты системы обучения.
2. Особенности деятельности консалтинговых фирм в области обучения персонала.
3. Консультант провайдер учебных услуг.
4. Тренинг как образовательная услуга.
5. Выбор провайдера тренинговых услуг.

**КОМПЛЕКТ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ  
АТТЕСТАЦИИ (ЗАЧЕТ С ОЦЕНКОЙ)**

№ п/п	Содержание оценочного средства (вопрос к зачету, практические задания, ситуационные задачи и т.д.)	Индекс оцениваемой компетенции или ее элементов
Вопрос к зачету с оценкой		
<b>Раздел 1. Теоретические основы консалтинговой деятельности</b>		
<b>Тема 1.1. Предмет, методология и понятийный аппарат курса</b>		
1	Предмет, методы и задачи кадрового консалтинга	ПК-1.3 З-1
2	Консалтинговые услуги, предлагаемые отечественными и зарубежными фирмами	ПК-2.8 З-1 ПК-1.6 У-1
3	История развития кадрового консалтинга	ПК-2.4 У-1
<b>Раздел 1. Теоретические основы консалтинговой деятельности</b>		
<b>Тема 1.2. История зарождения и становления консалтинговых услуг</b>		
4	Кадровый консалтинг: предпосылки и современное состояние	ПК-2.8 З-1
5	Виды консалтинговых услуг	ПК-1.6 У-1
6	Консалтинговые услуги, предлагаемые отечественными и зарубежными фирмами	ПК-2.4 У-1
7	Консалтинг в области кадровой политики	ПК-2.8 У-1
<b>Раздел 1. Теоретические основы консалтинговой деятельности</b>		
<b>Тема 1.3. Профессиональные объединения консультантов</b>		
8	Консалтинговые услуги, предлагаемые	ПК-2.4 У-2



	отечественными и зарубежными фирмами	
9	Деятельность специалиста по кадровому консалтингу	ПК-1.3 У-1 ПК-2.4 У-1
10	Основные задачи кадрового консалтинга	ПК-1.6 З-1
11	Содержание консалтинговой услуги «рекрутмент»	ПК-1.3 В-2
<b>Раздел 2. Кадровый консалтинг в системе управления</b>		
<b>Тема 2.1. Консалтинговый сервис и рынок консалтинговых услуг</b>		
12	Основные этапы процесса рекрутинга	ПК- 2.8 З-1
13	Организация социально-культурного сервиса и туризма	ПК-2.4 З-1
14	Услуги по организации социально-культурного сервиса и туризма	ПК-2.4 У-1
15	Значение современных информационных технологий в повышении качества консалтинговых услуг	ПК-1.3 В-1 ПК-2.4 З-1
16	Основные этапы процесса рекрутинга	ПК-2.4 У-3
<b>Раздел 2. Кадровый консалтинг в системе управления</b>		
<b>Тема 2.2. Основные черты, которыми должен обладать консультант. Внешние и внутренние консультанты. Этапы консультационной работы</b>		
17	Кадровый консалтинг на туристических предприятиях.	ПК-2.4 З-1
18	Услуги предлагаемые отечественным консультантам в организациях социально-культурного сервиса и туризма	ПК- 2.8 З-1 ПК-2.4 З-1
19	Понятие планирования человеческих ресурсов.	ПК-1.3 З-2
20	Подбор персонала.	ПК-1.6 У-1
21	Кадровый консалтинг на туристических предприятиях.	ПК-1.3 У-1
<b>Раздел 2. Кадровый консалтинг в системе управления</b>		
<b>Тема 2.3. Кадровый консалтинг как инструмент системы управления персоналом и как форма развития персонала</b>		
22	Увольнение персонала	ПК-2.4 У-1
23	Методы планирования: экстраполяция, экспертные оценки, компьютерные модели	ПК-2.8 У-1
24	Профессиональный внутренний и внешний консультант	ПК-2.8 З-1
25	Кадровое консультирование как технология управления человеческими ресурсами организации	ПК-2.4 В-2
	Корпоративная культура: определение, этапы создания	ПК-2.8 У-1 ПК-2.4 У-1
<b>Раздел 3. Кадровое консультирование и управление организацией</b>		
<b>Тема 3.1. Кадровый консалтинг как инструмент системы управления персоналом и как форма развития персонала</b>		
26	Содержание и принципы кадрового консультирования	ОПК-2 З-3
27	Должностные инструкции: цели создания, основные требования к составлению	ПК-5 У-3
28	Комплектование штатов и подбор персонала	ПК-5 У-1
29	Подбор персонала высшего управленческого	

	звена	
30	Система оплаты труда: основные принципы и этапы построения	ПК-5 З-1
<b>Раздел 3. Кадровое консультирование и управление организацией</b> <b>Тема 3.2. Основные понятия консалтинга. Методологические основы консалтингового сервиса</b>		
31	Главные качества руководителя при подборе управленческих кадров	ОПК-2 В-1
32	Информационное обеспечение процессов: подбора и оценки управленческих кадров.	ОПК-2 У-1
33	Адаптация новых сотрудников. Создание и реализация программы адаптации.	ОПК-5 З-1
34	Роль консалтинговых служб в оценке персонала	ПК-5 У-2
	Мотивация персонала: модель индивидуальной и групповой мотивации.	ПК-5 В-1
<b>Раздел 3. Кадровое консультирование и управление организацией</b> <b>Тема 3.3. Деятельность ведущих мировых и отечественных консалтинговых компаний</b>		
35	Профессиональное развитие персонала организации	ПК-5 З-1
36	Отечественные и зарубежные подходы к проблеме профессионального развития.	ПК-5 В-1
37	Профессиональное обучение как часть профессионального развития.	ОПК-2 З-1
38	Основных направления в обучении персонала.	ПК-5 У-1
39	Профессиональное развитие персонала организации	ПК-5 З-3
40	Кадровое делопроизводство: состав кадровой документации, движение кадров.	ОПК-2 У-1
41	Безопасность: оценка надежности персонала и партнеров, технология хранения коммерческой тайны	ПК-5 З-2
42	Командообразование. Создание сплоченных команд	ПК- 5 У-1
43	Командообразование как технология формирования управленческого потенциала организации	ОПК-2 В-2
44	Становление группы, как сплоченной команды	ПК-5 У-1
45	Основные этапы образования команд	ПК-5 У-1

**РЕЦЕНЗИЯ**  
**на ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**ФТД.01 «Кадровый консалтинг и аудит»**

**Направление подготовки** 38.04.03 Управление персоналом

**Составитель:** Петенко А.В., доцент

**Кафедра:** управления персоналом и экономики труда

Представленный на рецензию фонд оценочных средств (далее – ФОС) дисциплины ФТД.01 «Кадровый консалтинг и аудит» разработан в соответствии с Государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования (далее – ГОС ВПО) по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (квалификация «магистр»), утвержденным Министерством образования и науки Донецкой Народной Республики от 04.05.2020 г. № 57- НП; Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958).

ФОС дисциплины содержит паспорт фонда оценочных средств, описание процедуры текущего контроля и описание оценочных средств по видам заданий текущего контроля, требования которого предъявляются к обучающимся данного направления подготовки в ходе изучения дисциплины.

Паспорт ФОС имеет содержательные связи общих и профессиональных компетенций с их компонентами (знаниями, умениями, элементами практического опыта) в контексте требований к результатам подготовки по программе дисциплины ФТД.01 «Кадровый консалтинг и аудит».

Объем комплекта оценочных средств соответствует учебному плану подготовки. По качеству комплект оценочных средств в целом обеспечивает объективность и достоверность результатов при проведении оценивания с различными целями, даёт возможность определить соответствие обучающихся конкретной квалификационной характеристике.

Структура комплекта оценочных средств соответствует современным требованиям. Содержание каждого его элемента разработано с достаточной степенью полноты содержания и логической завершённости.

ФОС представлен отдельным элементом УМКД, имеет логически завершённую структуру, включает в себя перечень оценочных средств, необходимых для обеспечения текущего контроля уровня подготовки обучающихся по дисциплине ФТД.01 «Кадровый консалтинг и аудит».

Оценочные средства дисциплины представлены в фонде в виде перечня вопросов для самоподготовки к опросу, тестовых заданий для текущего контроля, практических заданий для проверки уровня сформированности компетенции по разделам дисциплины. Фондом оценочных средств предусмотрен комплект оценочных средств для промежуточной аттестации, что является достаточным для проведения эффективного текущего контроля и успешного освоения дисциплины обучающимися.

Таким образом, ФОС дисциплины ФТД.01 «Кадровый консалтинг и аудит» соответствует всем требованиям, установленным в «Порядке

организации внутренней системы оценивания качества образования в ГОУ ВПО «ДОНАУИГС» и может быть рекомендован к использованию в учебном процессе.

Рецензент:  
доцент кафедры управления  
персоналом и экономики труда,  
канд. экон. наук, доцент

26.08.2021г.



Л.С.Ляхова