

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Костина Лариса Николаевна
Должность: заместитель директора
Дата подписания: 23.12.2025 14:14:33
Уникальный программный ключ:
848621b05e7a2c59da67cc47a060a910fb948b62

Приложение 4
к образовательной программе

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

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

ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Б1.О.13 Кадровый консалтинг и аудит

(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.04.03 Управление персоналом

(код, наименование направления подготовки/специальности)

Управление персоналом

(наименование образовательной программы)

Магистр

(квалификация)

Заочная форма обучения

(форма обучения)

Год набора – 2024

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 дисциплине (модулю) «Кадровый консалтинг и аудит»

1.1. Основные сведения о дисциплине (модуле)

Таблица 1

Характеристика дисциплины (модуля)

Образовательная программа	магистратура
Направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом
Профиль	Управление персоналом
Количество дисциплины разделов	2
Часть программы образовательной	Б1.О.13 факультативные дисциплины
Формы текущего контроля	Текущий контроль (индивидуальный, фронтальный устный опрос; тестовое задание; ситуационное задание; коллоквиум; деловая игра; контроль знаний по разделу)
<i>Показатели</i>	заочная форма обучения
Количество зачетных единиц (кредитов)	2
Семестр	3
Общая трудоемкость (академ. часов)	72
Аудиторная контактная работа:	10
Лекционные занятия	2
Практические занятия	
Семинарские занятия	4
Консультация	4
Самостоятельная работа	58
Контроль	-
<i>Форма промежуточной аттестации</i>	зачет

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

Таблица 2

Перечень компетенций и их элементов

Компетенция	Индикатор компетенции и его формулировка	Элементы индикатора компетенции	Индекс элемента
ПК-2:Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач;	ОПК-2.2: Способен проводить аудит персонала и консультировать сотрудников по широкому спектру кадровых вопросов с целью найти решение проблемы, повысить общие показатели эффективности организации или оптимизировать ее деятельность	Знать:	
		1.приемы консультирования сотрудников по широкому спектру	ОПК-2.2. 3-1
		2. показатели эффективности организации или оптимизирования трудовой деятельности	ОПК-2.2. 3-2
		3.аудит персонала и методы подбора оценки	ОПК-2.2. 3-3
		Уметь:	
		1.осуществлять отбор, найм и переобучение персонала в организации;	ОПК-2.2. У-1
		2. проектировать эффективную кадровую политику, поддерживающую позитивный имидж	ОПК-2.2. У-2
		3. применять экономические и организационно-статистические методы при анализе системы кадрового учета.	ОПК-2.2. У-3
		Владеть:	
		1.навыками оценки эффективности работы с персоналом;	ОПК-2.2. В-1
		2. методами формирования и внедрения диагностической работы в организации;	ОПК-2.2. В-2
		3. знаниями в области оплаты труда в организации; методиками документационного сопровождения процессов кадрового аудита и консалтинга.	ОПК-2.2. В-3

Таблица 3

Этапы формирования компетенций в процессе освоения основной образовательной программы

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины (модуля)	Номер семестра	Код индикатора компетенции	Наименование оценочного средства
Раздел 1. Теоретические основы консалтинговой деятельности				
1	Тема 1.1. Предмет, методология и понятийный аппарат курса	3	ОПК-2.2.	индивидуальный, фронтальный устный опрос, тестовые задания, доклад (сообщение)
2	Тема 1.2. История зарождения и становления консалтинговых услуг	3	ОПК-2.2.	индивидуальный, фронтальный устный опрос; тестовое задание; ситуационное задание; коллоквиум; доклад (сообщение)
3	Тема 1.3. Кадровый аудит	3	ОПК-2.2.	индивидуальный, фронтальный устный опрос, ситуационное задание, доклад (сообщение)
4	Тема 1.4. Консалтинговый сервис и рынок консалтинговых услуг	3	ОПК-2.2.	индивидуальный, фронтальный устный опрос, ситуационное задание, коллоквиум, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу
Раздел 2. Кадровый консалтинг и аудит в системе управления				
5	Тема 2.1. Субъекты и объекты кадрового консалтинга и аудита	3	ПК-3.2	индивидуальный, фронтальный устный опрос, тестовое задание, коллоквиум, доклад (сообщение)
6	Тема 2.2. Методы кадрового консалтинга и аудита	3	ПК-3.2	индивидуальный, фронтальный устный опрос, тестовое задание, ситуационное задание, коллоквиум, доклад (сообщение)
7	Тема 2.3. Оценка результатов кадрового консалтинга	3	ПК-3.2	индивидуальный, фронтальный устный опрос, ситуационное задание, доклад (сообщение)

8	Тема 2.4. Тактика и процедура внедрения проектов кадрового консалтинга и аудита	3	ПК-3.2	индивидуальный, фронтальный устный опрос, доклад(сообщение)
9	Тема 2.5. Кадровый аутсорсинг	3	ПК-3.2	индивидуальный, фронтальный устный опрос, доклад (сообщение) контроль знаний по разделу 2

РАЗДЕЛ 2. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ) «Кадровый консалтинг и аудит»

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 дисциплины (модуля).

Таблица 2.1.

Распределение баллов по видам учебной деятельности
(балльно-рейтинговая система)

Наименование Раздела/Темы	Вид задания						
		СЗ		Всего за тему	КЗР	Р (СР)	ИЗ*
	ЛЗ	УО*	КС*/К*/Д*				
Р.1.Т.1.1		1	5	6	10	28	20
Р.1.Т.1.2							
Р.1.Т.1.3							
Р.1.Т.1.4							
Р.2.Т.2.1					10		20
Р.2.Т.2.2							
Р.2.Т.2.3							
Р.2.Т.2.4		1	5	6			
Р.2.Т.2.5							
Итого: 100 б		2	10	12	20	28	40

ЛЗ – лекционное занятие;
УО – устный опрос;
УД-участие в дискуссии при осуждении дискуссионных вопросов
ТЗ – тестовое задание;
ПЗ – практическое занятие;
СЗ – семинарское занятие;
КЗР – контроль знаний по Разделу; Р – реферат.
СР – самостоятельная работа обучающегося
ИЗ – индивидуальное задание
КС*, К*, Д* - круглый стол, коллоквиум, доклады

2.1. 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);

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).

1 балл (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;

0,75 балла (хорошо) - ставится, если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «2 балла (хорошо)», но допускает 1- 2 ошибки, которые сам же исправляет.

0,5 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.

0 баллов (неудовлетворительно) – ставится (в журнал не ставится), если обучающийся обнаруживает незнание ответа на соответствующее

задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Раздел 1. Теоретические основы консалтинговой деятельности

Тема 1.1. Предмет, методология и понятийный аппарат курса

1. Понятия «кадровый консалтинг», «кадровый аудит» в системе наук о персонале.
2. Предмет, задачи, цели и методы консалтинга и аудита.
3. Понятие консультационной деятельности.

Тема 1.2. История зарождения и становления консалтинговых услуг

1. Сущность консалтинга.
2. Исторический обзор управленческого консультирования.
3. Эволюция развития консалтинга.

Тема 1.3. Кадровый аудит

1. Три основных блока кадрового аудита
2. Организационные основы проведения кадрового аудита.
3. Источники информации и методы кадрового аудита
4. Основные направления и параметры кадрового аудита

Тема 1.4. Консалтинговый сервис и рынок консалтинговых услуг

1. Система современного консалтинга
2. Современное состояние и особенности мирового рынка консалтинговых услуг
3. Специфические отличия рынка консалтинговых услуг
4. Ценообразование на консалтинговые услуги: повременная; фиксированная; в процентах от стоимости объекта консультирования или результата; комбинированная

Раздел 2. Кадровый консалтинг и аудит в системе управления

Тема 2.1. Субъекты и объекты кадрового консалтинга и аудита

1. Виды консультантов. Внешнее и внутреннее консультирование
2. Ролевая природа консультирования

Тема 2.2. Методы кадрового консалтинга и аудита

1. Классификация методов консультирования
2. Экспертное, процессное и обучающее консультирование

Тема 2.3. Оценка результатов кадрового консалтинга

1. Методы диагностики проблемы в кадровом консалтинге.
2. Оценка результатов кадрового консалтинга.
3. Процедура выработки, представления и обоснования отчетов и рекомендаций. Роль службы кадрового консультирования в создании системы управления персоналом организации.
4. Кадровое консультирование и развитие кадрового потенциала организации.

Тема 2.4. Тактика и процедура внедрения проектов кадрового консалтинга и аудита

1. Типы и характеристика консалтинговых и консультационных организаций в области кадрового планирования и аудита
2. Организация работы по кадровому консультированию

Тема 2.5. Кадровый аутсорсинг

1. Понятие и причины аутсорсинга

2. Кадровый аутсорсинг

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:

Баллы	% правильных ответов	Оценка (государственная)
10	75-100	Отлично
7	51-75	Хорошо
4	25-50	Удовлетворительно
0	менее 25	Неудовлетворительно

ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

Тестовые задания для текущего контроля знаний обучающихся по разделу 1.

Теоретические основы консалтинговой деятельности

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
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
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
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)
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

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

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

8. К определениям 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

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

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 объёме

Г) информационное и консультационное обслуживание по вопросам кадрового делопроизводства и документооборота

Тестовые задания для текущего контроля знаний обучающихся по разделу 2.

Кадровый консалтинг и аудит в системе управления

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.

2. Изменение места и сферы приложения труда, рода деятельности и производительных функций работника это ...

А) профессиональное движение;

Б) расширение функций работника;

В) оборот кадров;

Г) движение кадров.

3. Коэффициент приёма кадров:

А) $K_d = \frac{Ч_n}{Ч_p} * 100$;

Б) $K_{пк} = \frac{Ч_п}{Ч_p} * 100$;

В) $Ч_p = \frac{\sum Ч_{рi}}{Д_k}$;

Г) $K_t = \frac{Ч_v}{Ч_{ср}} * 100$.

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.

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.
6. Что регулирует аудиторскую деятельность?
- А) аудиторские стандарты;
 Б) аудиторские проверки;
 В) положения;
 Г) закон «Об аудиторской деятельности».
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.
8. Независимая деятельность по проверке и оценке работы организации – это
- А) внутренний аудит;
 Б) первоначальный аудит;
 В) внешний аудит;
 Г) регулярный аудит.
9. Направления аудиторской деятельности:
- А) текущий, оперативный, систематический;
 Б) разовый, комплексный, повторяющийся;
 В) государственный, регулярный, панельный;
 Г) государственный, управленческий, финансовый.
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) задачи ревизии;
 В) задачи аудита;
 Г) принципы аудита.

2.3 Рекомендации по оцениванию результатов ситуационных заданий

Максимальное количество баллов	Правильность (ошибочность) решения
3	Полные верные ответы. В логичном рассуждении при ответах нет ошибок, задание полностью выполнено. Получены правильные ответы, ясно прописанные во всех строках заданий и таблиц
2	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
1	Ответы в целом верные. В работе присутствуют несущественная хронологическая, механическая ошибка или описка, несколько исказившие логическую последовательность ответа
0	Ответы неверные или отсутствуют

ТИПОВЫЕ 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 пошагово мероприятия по их минимизации.

Контрольные вопросы.

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

Ситуация к теме 1.3. «Кадровый аудит».

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.

Виды 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 1.4. «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 2.2. «Методы кадрового консалтинга и аудита».

Описание ситуации.

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

Контрольные вопросы.

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

Ситуация к теме 2.3. «Оценка результатов кадрового консалтинга»

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

Максимальное количество баллов	Критерии
	Выставляется обучающемуся, если он определяет рассматриваемые понятия раздела или темы учебной дисциплины четко и полно, приводя соответствующие примеры.
	Выставляется обучающемуся, если он допускает отдельные погрешности в ответе, но в целом демонстрирует знание и владение содержанием раздела (темы) учебной дисциплины
	Выставляется обучающемуся, если он обнаруживает пробелы в знаниях материала раздела или темы учебной дисциплины
	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

**ТИПОВЫЕ 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 1.4. «Консалтинговый сервис и рынок консалтинговых услуг».

1. Ценообразование на консалтинговые услуги.
2. Факторы, оказывающие стимулирующее воздействие на современный рынок консалтинговых услуг и кадрового аудита.
3. Негативные факторы, препятствующие развитию кадрового аудита в ДНР.

Вопросы к коллоквиуму по теме 2.1. «Субъекты и объекты кадрового консалтинга и аудита».

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 2.2. «Методы кадрового консалтинга и аудита».

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

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

Максимальное количество баллов	Критерии
5	<ul style="list-style-type: none">- полное раскрытие темы;- указание точных названий обсуждаемых явлений, знание современного состояния проблемы;- правильная формулировка понятий и категорий;

	<ul style="list-style-type: none"> - самостоятельность ответа, умение вводить и использовать классификации и квалификации, анализировать и делать собственные выводы по рассматриваемой теме; - использование материалов современной отечественной и зарубежной литературы и иных материалов и др.
4	<ul style="list-style-type: none"> - недостаточно полное раскрытие темы; - несущественные ошибки в определении понятий, категорий и т.п., кардинально не меняющих суть изложения; - репродуктивность ответа: отсутствие самостоятельного анализа и оценочных суждений; - недостаточное использование материалов современной отечественной и зарубежной литературы и иных материалов и др.
3	<ul style="list-style-type: none"> - отражение лишь общего направления темы; - наличие достаточного количества несущественных или одной-двух существенных ошибок в определении понятий и категорий и т.п.; - неспособность осветить современное состояние проблемы
1	<ul style="list-style-type: none"> - содержание темы не раскрыто; - большое количество существенных ошибок; - отсутствие умений и навыков, обозначенных выше в качестве критериев выставления положительных оценок др.

ПРИМЕРНЫЕ ТЕМЫ ДЛЯ ДИСКУССИЙ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

1. Истоки аудита и основные этапы его развития.
2. Возникновение и этапы развития аудита.
3. Аудит как развитие функции контроля.
4. Основные задачи аудита.
5. Отличие аудита от ревизии.
6. Аудит и его взаимосвязь с функцией государственного контроля.
7. Внутренний и внешний аудит.
8. Обязательный аудит и его задачи.
9. Инициативный аудит и его виды.
10. Аудиторские услуги и их роль в управлении.
11. Особенности консультационного аудита.
12. Тенденции развития аудиторской деятельности в ДНР.

2.6. Рекомендации по оцениванию индивидуального задания: докладов, сообщений

Максимальное количество баллов	Критерии
12-13	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.
7-11	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.
6-9	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.
1-5	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.

ПРИМЕРНЫЕ ТЕМЫ ДОКЛАДОВ, СООБЩЕНИЙ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Раздел 1. Теоретические основы консалтинговой деятельности

Тема 1.1. Предмет, методология и понятийный аппарат курса

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. Различия между предпринимателем и менеджером-консультантом

Тема 1.2. История зарождения и становления консалтинговых услуг.

Семинарское занятие 2

Темы докладов

1. Международный денежный фонд консультантов (ICP).
2. Кодексы профессионального поведения.
3. Разработка кодекса современного консультанта.
4. Нормативно-правовое обеспечение консалтинговой деятельности.
5. Региональные особенности деятельности консалтинговых организаций.
6. Предпосылки возникновения консалтинговых услуг.
7. История развития консалтинга.
8. Мировой опыт по оказанию консалтинговых услуг.
9. Профессиональные объединения консультантов.
10. Повышение эффективности деятельности службы управления персоналом как консалтинговый проект.
11. Использование кадрового консалтинга в разработке и оптимизации отдельных процедур по управлению персоналом.

Тема 1.3. Кадровый аудит

Семинарское занятие 3

Темы докладов

1. Аудит кадровой документации
2. Аудит процесса профессионального развития
3. Аудит внутрифирменных коммуникаций
4. Аудит кадрового потенциала
5. Аудит работы кадровой службы

Тема 1.4. Консалтинговый сервис и рынок консалтинговых услуг

Семинарское занятие 4

Темы докладов

1. Оптимизация технологий управления персоналом.
2. Критерии выбора консультантов в области управления персоналом.
3. Методы кадрового консалтинга: бенчмаркинг, кадровый мониторинг, кадровый контроллинг, технологии Assessment Centre и др.
4. Оформление результатов кадрового консалтинга.

Раздел 2. Кадровый консалтинг и аудит в системе управления

Тема 2.1. Субъекты и объекты кадрового консалтинга и аудита

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.
7. Модель разработки и принятия решений, вырабатываемых отделом внутреннего консультирования.

8. Система мотивации работы внутренних консультантов.
9. Этапы консультационной работы: диагностика, разработка решения проблем.

Тема 2.2. Методы кадрового консалтинга и аудита

Семинарское занятие 6

Темы докладов

1. Методы диагностики
2. Методы решения проблем
3. Методы реализации
4. Методы работы с клиентом
5. Методы организационного развития

Тема 2.3. Оценка результатов кадрового консалтинга

Семинарское занятие 7

Темы докладов

1. Оценка эффективности HR-консалтинга
2. Типы эффектов от кадрового консалтинга
3. Факторы, определяющие качество консультирования

Тема 2.4. Тактика и процедура внедрения проектов кадрового консалтинга аудита

Семинарское занятие 8

Темы докладов

1. Основные типы консультативной деятельности.
2. Деятельность бизнес-консультантов в зависимости от специализации предоставляемых услуг.
3. Заказ-задача и заказ-проблема.

Тема 2.5. Кадровый аутсорсинг

Семинарское занятие 9

Темы докладов

1. Аутсорсинг в российских компаниях.
2. Аутстаффинг в российских компаниях.

ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Раздел 1. Теоретические основы консалтинговой деятельности

Тема 1.1. Предмет, методология и понятийный аппарат курса

1. Предмет, методы и задачи кадрового консалтинга
2. Консалтинговые услуги, предлагаемые отечественными и зарубежными фирмами
3. История развития кадрового консалтинга

Тема 1.2. История зарождения и становления консалтинговых услуг

4. Кадровый консалтинг: предпосылки и современное состояние
5. Виды консалтинговых услуг
6. Консалтинговые услуги, предлагаемые отечественными и зарубежными фирмами
7. Консалтинг в области кадровой политики

Тема 1.3. Кадровый аудит

8. Три основных блока кадрового аудита
9. Организационные основы проведения кадрового аудита
10. Источники информации и методы кадрового аудита
11. Основные направления и параметры кадрового аудита

Тема 1.4. Консалтинговый сервис и рынок консалтинговых услуг

Система современного консалтинга

12. Современное состояние и особенности мирового рынка консалтинговых услуг
13. Специфические отличия рынка консалтинговых услуг
14. Ценообразование на консалтинговые услуги: повременная; фиксированная; в процентах от стоимости объекта консультирования или результата; комбинированная
15. Классификация консалтингового сервиса по предметному признаку.

Раздел 2. Кадровый консалтинг и аудит в системе управления

Тема 2.1. Субъекты и объекты кадрового консалтинга и аудита

16. Виды консультантов. Внешнее и внутреннее консультирование. Ролевая природа консультирования
17. Основные типы консультационных организаций, относящихся к внешним консультантам.
18. Основные принципы поведения консультанта в процессе взаимодействия с клиентом.
19. Формы услуг, предоставляемых консультационной компанией

Тема 2.2. Методы кадрового консалтинга и аудита

20. Классификация методов консультирования.
21. Экспертное, процессное и обучающее консультирование.
22. Особенности Т-группы
23. Методы консультирования по принципу выделения их групп по этапам консультационного процесса

Тема 2.3. Оценка результатов кадрового консалтинга

24. Методы диагностики проблемы в кадровом консалтинге.
25. Оценка результатов кадрового консалтинга.
26. Процедура выработки, представления и обоснования отчетов и рекомендаций.
27. Роль службы кадрового консультирования в создании системы управления персоналом организации.
28. Кадровое консультирование и развитие кадрового потенциала организации.

Тема 2.4. Тактика и процедура внедрения проектов кадрового консалтинга и аудита

29. Типы и характеристика консалтинговых и консультационных организаций в области кадрового планирования и аудита.
30. Организация работы по кадровому консультированию.
31. «Технология процесса кадрового консультирования»
32. Элементы поэтапной модели процесса кадрового консультирования

Тема 2.5. Кадровый аутсорсинг

33. Понятие и причины аутсорсинга
34. Кадровый аутсорсинг
35. Аутстаффинг