

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 06.07.2026 10:39:53  
Уникальный программный ключ:  
04c19ed8bb98f3b6cb77a486b9a8788b8322525



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине  
«Инновационные методы консалтинговой деятельности» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»  
профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 1	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

**Фонд оценочных средств  
для промежуточной аттестации  
по дисциплине**

**К.М.02 Инновационные методы консалтинговой деятельности**

**Направление подготовки (специальность)  
38.03.03 «Управление персоналом»**

**Направленность (профиль)  
Управление персоналом в организации**

**Присваиваемая квалификация (степень)  
бакалавр**

**Форма обучения  
Очная**

Год(ы) набора 2026

Челябинск, 2026 г.



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине  
«Инновационные методы консалтинговой деятельности» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»  
профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 2

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## Содержание

- 1. Паспорт фонда оценочных средств**
- 2. Перечень формируемых компетенций**
  - 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной**
- 3. Содержание оценочных средств по дисциплине**
  - 3.1 Виды оценочных средств**
  - 3.2 Содержание оценочных средств**
- 4. Порядок проведения и критерии оценивания промежуточной аттестации**
  - 4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (зачета)**
  - 4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств**
  - 4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций**



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине  
«Инновационные методы консалтинговой деятельности» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»  
профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## 1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) Управление персоналом в организации

Дисциплина: Инновационные методы консалтинговой деятельности

Семестр (семестры) изучения: 5 семестр

Форма промежуточной аттестации: зачет

## 2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

### 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций:

Коды компетенции (по ФГОС ВО)	Содержание компетенций согласно ФГОС ВО	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ОПК-2	Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	Знать: - теоретические основы управленческого консультирования в сфере управления персоналом. Уметь: - использовать методы консалтинговой деятельности в сфере управления персоналом. Владеть: - навыками анализа и интерпретации ситуации, необходимой для оказания консультационных услуг в сфере управления персоналом.
ОПК-3	Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия.	Знать: - задачи и методы управленческого консультирования в сфере управления персоналом; - процедуру поиска и выбора консалтинговой организации в сфере управления персоналом. Уметь: - разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом. Владеть:



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине  
«Инновационные методы консалтинговой деятельности» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»  
профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 4	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

		- навыками подбора консалтинговых организаций в сфере управления персоналом и заключения консультационных договоров.
--	--	--

### 3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

#### 3.1 Виды оценочных средств

№ п/п	Код компетенции/ планируемые результаты обучения	Контролируемые темы, разделы	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства на промежуточной аттестации/№ задания
1.	ОПК-2 Знать: - теоретические основы управленческого консультирования в сфере управления персоналом. Владеть: - навыками анализа и интерпретации ситуации, необходимой для оказания консультационных услуг в сфере управления персоналом.	Введение в управленческий консалтинг в инновационной сфере	Задания теста Вопросы для устного опроса (собеседования) Практические задания	Теоретические вопросы к зачету № 1-3, 25, 27. Задания теста № 1, 4, 6, 9, 11, 12. Практическое задание № 3, 4, 8, 10, 11, 15, 18, 19, 21.
2.	ОПК-2 Знать: - теоретические основы управленческого консультирования в сфере управления персоналом. Уметь: - использовать методы консалтинговой деятельности в сфере	Организация консультант-клиентского сотрудничества в инновационной сфере	Задания теста Вопросы для устного опроса (собеседования) Практические задания	Теоретические вопросы к зачету № 6-15. Задания теста № 2, 3, 7, 8, 10. Практическое задание № 6, 7, 9, 12, 13, 14, 20, 24.



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине  
«Инновационные методы консалтинговой деятельности» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»  
профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 5	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

	управления персоналом. Владеть: - навыками анализа и интерпретации ситуации, необходимой для оказания консультационных услуг в сфере управления персоналом.			
3.	ОПК-2 Знать: - теоретические основы управленческого консультирования в сфере управления персоналом. Уметь: - использовать методы консалтинговой деятельности в сфере управления персоналом. Владеть: - навыками анализа и интерпретации ситуации, необходимой для оказания консультационных услуг в сфере управления персоналом.	Практика создания консультационных организаций	Задания теста Вопросы для устного опроса (собеседования) Практические задания	Теоретические вопросы к зачету № 16, 17, 23, 29. Задания теста № 14, 17, 23, 24. Практическое задание № 1, 2, 5.
1.	ОПК-3 Знать: - задачи и методы управленческого консультирования в сфере управления персоналом; - процедуру поиска и	Введение в управленческий консалтинг в инновационной сфере	Задания теста Вопросы для устного опроса (собеседования) Практические задания	Теоретические вопросы к зачету № 4, 5, 26, 28, 31. Задания теста № 1, 5, 15, 16, 18, 21, 28-30. Практическое задание № 22, 23,



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине  
«Инновационные методы консалтинговой деятельности» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»  
профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 6	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

	<p>выбора консалтинговой организации в сфере управления персоналом. Владеть: - навыками подбора консалтинговых организаций в сфере управления персоналом и заключения консультационных договоров.</p>			25, 30, 34, 36, 39, 41, 42.
2.	<p>ОПК-3 Знать: - задачи и методы управленческого консультирования в сфере управления персоналом; - процедуру поиска и выбора консалтинговой организации в сфере управления персоналом. Уметь: - разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом. Владеть: - навыками подбора консалтинговых организаций в сфере управления персоналом и заключения консультационных договоров.</p>	<p>Организация консультант-клиентского сотрудничества в инновационной сфере</p>	<p>Задания теста Вопросы для устного опроса (собеседования) Практические задания</p>	<p>Теоретические вопросы к зачету № 18-22, 32, 33. Задания теста № 13, 19, 20, 22. Практическое задание № 26-29, 31-33, 35, 37, 40.</p>



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине  
«Инновационные методы консалтинговой деятельности» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»  
профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 7	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

3.	<p><b>ОПК-3</b></p> <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- задачи и методы управленческого консультирования в сфере управления персоналом;</li><li>- процедуру поиска и выбора консалтинговой организации в сфере управления персоналом.</li></ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом.</li></ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- навыками подбора консалтинговых организаций в сфере управления персоналом и заключения консультационных договоров.</li></ul>	<p><b>Практика</b></p> <p><b>создания</b></p> <p><b>консультационных организаций</b></p>	<p><b>Задания теста</b></p> <p><b>Вопросы для</b></p> <p><b>устного опроса</b></p> <p><b>(собеседования)</b></p> <p><b>Практические</b></p> <p><b>задания</b></p>	<p><b>Теоретические</b></p> <p><b>вопросы к зачету №</b></p> <p><b>24, 30, 34, 35.</b></p> <p><b>Задания теста № 25-</b></p> <p><b>27.</b></p> <p><b>Практическое</b></p> <p><b>задание № 17, 38.</b></p>
----	---	--	---	---

### 3.2 Содержание оценочных средств

Оценочные средства промежуточной аттестации представлены базой тестовых вопросов, теоретических вопросов для собеседования (зачета) и практических заданий.

#### 3.2.1 База тестовых вопросов открытого типа

##### 1. Задание открытого типа с кратким ответом

*Прочитайте текст и ответьте на вопрос («да» или «нет»).*

Назначение консультирования состоит в оказании клиенту помощи в решении управленческих и экономических задач.



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине  
«Инновационные методы консалтинговой деятельности» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»  
профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 8	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

**2. Задание открытого типа с кратким ответом**

*Прочитайте текст и ответьте на вопрос («да» или «нет»).*

Контроль клиента за работой консультанта необходим и способствует эффективности сотрудничества.

**3. Задание открытого типа с кратким ответом**

*Прочитайте текст и ответьте на вопрос («да» или «нет»).*

Консультанты или другие сотрудники консалтинговой компании могут приобретать акции компаний, которые являлись их клиентами.

**4. Задание открытого типа с кратким ответом**

*Прочитайте текст и ответьте на вопрос («да» или «нет»).*

Виды консультирования для решения задач в сфере управления персоналом: экспертное, процессное и обучающее.

**5. Задание открытого типа с кратким ответом**

*Прочитайте текст и ответьте на вопрос («да» или «нет»).*

Оценка эффективности консультационной деятельности при реализации стратегии управления персоналом осуществляется по реальным изменениям в организации-клиенте.

**6. Задание открытого типа с кратким ответом**

*Прочитайте текст и ответьте на вопрос («да» или «нет»).*

Независимость - характерная черта управленческого консультирования в сфере управления персоналом.

**7. Задание открытого типа с кратким ответом**

*Прочитайте текст и ответьте на вопрос («да» или «нет»).*

Основное преимущество внешнего консультирования - владение большим количеством информации для проведения аналитических работ в определенной области.

**8. Задание открытого типа с кратким ответом**

*Прочитайте текст и ответьте на вопрос («да» или «нет»).*

Клиенты консалтинговых фирм: организации, предприятия, учреждения, имеющие проблемы функционирования и развития.

**9. Задание открытого типа с кратким ответом**

*Прочитайте текст и ответьте на вопрос («да» или «нет»).*

В консалтинге используют 2 подхода: рекомендательный и социально-инжиниринговый.

**10. Задание открытого типа с кратким ответом**

*Прочитайте текст и ответьте на вопрос («да» или «нет»).*

Внутренние консультанты – это независимые консультационные фирмы или индивидуальные консультанты, оказывающие услуги клиентам на основе договора.



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине  
«Инновационные методы консалтинговой деятельности» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»  
профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 9

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

### **3.2.2 База тестовых вопросов закрытого типа**

#### **11. Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа**

Основная задача консультирования:

- а. управление клиентом
- б. оказание профессиональной помощи и выдача рекомендаций по вопросам экономики и управления организацией
- в. спасение клиента от банкротства
- г. обучение клиента

#### **12. Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа**

Предмет консультирования:

- а. управление знаниями
- б. экономические знания
- в. экономика и управление
- г. методы внедрения экономических и управленческих знаний в практику хозяйственных структур

#### **13. Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа**

Руководители предприятий привлекают консультантов по управлению для:

- а. проведения налоговой проверки
- б. проведения аудиторской проверки
- в. уменьшения или ликвидации неопределенности на разных стадиях процесса подготовки, принятия и реализации стратегии инновационного развития
- г. повышения квалификации персонала компании

#### **14. Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа**

Этические стандарты консультирования определяются:

- а. регламентом организации
- б. внутренним воспитанием, нормами поведения
- в. этикой консультанта
- г. регламентированы этическими установками кодексов профессионального поведения консультантов

#### **15. Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа**

Управленческий консалтинг предполагает:



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине  
«Инновационные методы консалтинговой деятельности» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»  
профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 10	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

- а. управление клиентом
- б. аудит деятельности клиента
- в. постоянное сотрудничество с клиентом
- г. оказание интенсивной профессиональной помощи клиенту

**16. Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа**

К консалтингу следует относиться как к:

- а. профессиональной помощи, оказываемой специалистами
- б. науке
- в. искусству
- г. ремеслу

**17. Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа**

Внутренние консультанты, помогающие решать задачи в сфере управления персоналом, работают в:

- а. научно-исследовательском институте
- б. ассоциации консультантов
- в. консультирующей организации
- г. организации-клиенте

**18. Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа**

Процесс консультирования при реализации стратегии управления персоналом - это:

- а. совместная деятельность консультанта и клиента с целью решения определенной задачи и осуществления желаемых изменений в организации
- б. процесс ведения переговоров консультанта и клиента о необходимом сотрудничестве
- в. совместная деятельность трех партнеров: консультанта, дилера, клиента
- г. вид профессиональной деятельности людей по организации процессов достижения системы целей, принимаемых и реализуемых с использованием научных подходов, концепции управления и человеческого фактора

**19. Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа**

Отличительная черта внешнего консультанта по сравнению с менеджером:

- а. умение принимать решения
- б. широкий кругозор
- в. ораторские навыки
- г. независимый взгляд на компанию со стороны



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине  
«Инновационные методы консалтинговой деятельности» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»  
профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 11	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

**20. Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа**

Внешние консультанты, помогающие разрабатывать и реализовать стратегию управления персоналом, не могут работать в:

- а. научно-исследовательском институте
- б. ассоциации консультантов
- в. организации-клиенте
- г. консультирующей организации

**21. Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа**

Кто не является субъектом консультирования?

- а. частные консультанты
- б. внутренние консультанты
- в. внешние консультанты
- г. клиенты

**22. Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа**

Эффективный консультант должен:

- а. выполнять все требования руководителя компании-клиента, подчиняться им
- б. владеть педагогикой и риторикой
- в. обладать навыками системного подхода к решению проблем
- г. критиковать своих конкурентов с целью завоевания клиента

**23. Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа**

Консультант – это:

- а. специалист, имеющий управленческое образование,
- б. аудитор
- в. советник, не обладающий властью принятия решения, рекомендуемый как поступать в данной конкретной ситуации,
- г. специалист, имеющий экономическое образование

**24. Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа**

На каком этапе можно оценить эффективность консалтингового проекта?

- а) на этапе разработки
- б) на этапе реализации
- в) после того, как решение будет реализовано
- г) на любом этапе



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине  
«Инновационные методы консалтинговой деятельности» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»  
профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 12	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

### **25. Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа**

Условие оказания консультационной помощи при определении и реализации стратегии управления персоналом - это:

- а. желание консультанта
- б. желание клиента
- в. директивное предписание
- г. взаимная договоренность консультанта и клиента на коммерческих началах

### **3.2.3 Задания открытого типа с кратким ответом**

#### **26. Задание открытого типа с кратким ответом – вставить термин, словосочетание, дополнить предложение**

... подход в консалтинге – это использование социальных технологий, суть которых в вовлечении управленцев и специалистов консультируемой компании в процесс консалтинга, в конструирование будущего устройства компании, её системы управления, структурно-функциональной схемы, системы бизнес-процессов и т. д.

#### **27. Задание открытого типа с кратким ответом – вставить термин, словосочетание, дополнить предложение**

... подход в консалтинге - это разработка экспертами, вовлеченными в консалтинговый проект, тщательных профессиональных рекомендаций.

#### **28. Задание открытого типа с кратким ответом – вставить термин, словосочетание, дополнить предложение**

Этапы выполнения консалтингового проекта: подготовка, ..., завершение.

#### **29. Задание открытого типа с кратким ответом – вставить термин, словосочетание, дополнить предложение**

Три основных вида управленческого консалтинга: процессный, обучающий, ....

#### **30. Задание открытого типа с кратким ответом – вставить термин, словосочетание, дополнить предложение**

... консалтинга — это инструменты и подходы для анализа, оптимизации и развития бизнеса.



### 3.2.4 База теоретических вопросов для собеседования (зачета)

1. Сущность управленческого консалтинга.
2. Цели, задачи, подходы к управленческому консалтингу.
3. Виды консалтинговых услуг.
4. Становление и развитие управленческого консалтинга
5. Специфика ценообразования на консалтинговые услуги.
6. Классификация методов консультирования.
7. Субъекты и объекты консультирования.
8. Особенности управленческого консультирования в инновационной сфере
9. Понятие и содержание аутсорсинга
10. Консалтинг в сфере подбора и управления персоналом
11. Кадровый аудит: сущность и методы
12. Внешний и внутренний консалтинг. Критерии выбора между внешним и внутренним консалтингом.
13. Клиенты управленческого консультирования.
14. Личностные характеристики консультанта.
15. Функции консультанта.
16. Стил ь работы в консалтинге.
17. Поведенческие роли консультанта.
18. Методы воздействия на «систему клиента».
19. Экспертное консультирование.
20. Процессное консультирование (консультирование по процессу).
21. Обучающее консультирование.
22. История управленческого консультирования.
23. Управленческое консультирование в России.
24. Ролевая природа консультирования.
25. Выбор консультанта.
26. Подходы в консультировании.
27. Стадии, этапы, фазы процесса консультирования.
28. Оценка результатов консультирования.
29. Создание консультационной организации. Характеристика российского рынка консалтинговых услуг.
30. Подбор, обучение и оплата труда персонала консультационных организаций.
31. Инновационные методы консалтинговой деятельности в сфере



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине  
«Инновационные методы консалтинговой деятельности» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»  
профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 14	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

управления персонала.

32. Основные технологии консалтинга: реинжиниринг бизнес-процессов, бенчмаркинг, концепция «Шесть сигм», метод Mc Kinsey, метод всеобщего управления качеством.

33. Основные этапы консультирования: подготовка к консультированию, диагностика проблемы, планирование действий, внедрение изменений

34. Особенности использования инновационных методов в консалтинговой деятельности

35. Использование методов консалтинговой деятельности для определения и реализации стратегии управления персоналом.

### 3.2.5 База практических заданий

Оценка сформированности умений и владений осуществляется с помощью практических заданий

№ п/п	Формулировка задания
1.	На какой период приходится “золотой век” консалтинга?
2.	Когда в странах Центральной и Восточной Европы и в республиках бывшего СССР возник консалтинг как деятельность независимых фирм?
3.	Видами интервью являются...
4.	Выяснение содержания некоторого материала, ситуации, деятельности при помощи различных интерпретаций, в ходе которого углубляется и развивается мысль, аргументация, связь с контекстом, устанавливается взаимопонимание между участниками работы, выявляются, формируются и оформляются позиции - это...
5.	Двумя основными международными объединениями консалтинговых фирм являются...
6.	Директивное поведение консультанта заключается в том, что он...
7.	Директивное поведение свойственно роли консультанта, которая называется...
8.	Метод сбора первичной информации, изучающий поведение объекта исследования в реальной обстановке, фиксирующий результат прошлого поведения, - это...
9.	Документ, включающий следующие разделы: технический, по укомплектованию штата, по квалификации консультанта, финансовый, необходимый для согласования с клиентом мероприятий по решению проблем в организации, -это...
10.	Доминирующая черта работников, очень быстро воспринимающих нововведения, ...
11.	Доминирующая черта характера работников с очень медленной



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине  
«Инновационные методы консалтинговой деятельности» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»  
профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 15

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

	восприимчивостью к нововведениям - ...
12.	Достоинствами внутренних консультантов являются...
13.	Если клиент сам не определил своих глубинных проблем, в список консультационных фирм на этапе предварительного отбора прежде всего должны быть включены консультанты...
14.	Если проблема относительно проста и не ожидается никаких технических или иных трудностей, то ...
15.	Методы, относящиеся к методам сбора информации, - это...
16.	Недирективное поведение консультанта заключается в том, что он...
17.	Законность деятельности профессиональных консультантов обеспечивается...
18.	Изучая влияние объема текущей работы на оборотный капитал и рентабельность для определения стратегии инновационного развития предприятия, консультант устанавливает взаимосвязи между показателями общей эффективности работы и ...
19.	Изучить проблему, стоящую перед клиентом, детально и глубоко, выявить факторы и силы, влияющие на данную проблему, и подготовить всю необходимую информацию для решения искомой проблемы, - цель...
20.	К методам совместной работы, применяемым в консультационной практике, относятся...
21.	Клиент в узком смысле - это:
22.	Клиент в широком смысле - это...
23.	Комплекс политических установок предприятия и перспективных программ действий, в рамках которых планируется достижение цели, называется...
24.	Комплексное рассмотрение организации-клиента с составлением карты сети взаимоотношений в организации, в которой консультант должен работать, - это...
25.	Консалтинг в большей мере относится к дисциплинам...
26.	Консультант вырабатывает свои советы и рекомендации для определения стратегии инновационного развития предприятия в процессе взаимодействия и обмена идеями с клиентом при консультировании...
27.	Консультант не только собирает идеи, анализирует решения, но и подготавливает почву для их возникновения, предоставляя клиенту соответствующую теоретическую и практическую информацию в форме лекций, семинаров, пособий и т.д. при консультировании...
28.	Консультант организует периодический или постоянный инструктаж или обучение в пределах «системы клиента» в роли...
29.	Консультант универсального типа, разбирающийся в общих проблемах управления, которые не зависят от того, кто является объектом управления, называется...
30.	Консультирование производителей, продавцов и покупателей по широкому кругу



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине  
«Инновационные методы консалтинговой деятельности» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»  
профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 16

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

	вопросов экономики, финансов, внешнеэкономических связей, создания и регистрации фирм, исследования и прогнозирования рынка товаров и услуг, инноваций называется...
31.	Оплата, осуществляемая на основе расчета количества рабочего времени, затрачиваемого на реализацию консалтингового проекта, и стоимости единицы рабочего времени консультантов с учетом их квалификации, называется...
32.	Оптимизация оргструктуры предприятия для реализации стратегии инновационного развития проводится с помощью...
33.	Отчет о проделанной работе, сообщающий клиенту нечто новое относительно его организации и позволяющий понять метод, применяемый консультантом, повысить степень участия клиента в выполнении задания, помочь консультанту оставаться на правильном пути, представляет собой ...
34.	Первой истинной операционной фазой при консультировании является ...
35.	Перед вступлением в контакт с потенциальным клиентом консультант узнает о финансовом положении клиента, последних результатах его деятельности из отчетных данных, вносимых в...
36.	Пионером научного направления консалтинга, внесшим значительный вклад в развитие консультирования, выступавший как профессиональный консультант по вопросам управления, является...
37.	План внедрения - план действий, предъявляемый клиенту, который включает...
38.	При консультировании вопросов по привлечению инвестиций в России используется метод оплаты работы консультанта в виде...
39.	Процедура технологии решения проблем, поиск глубинных причин неблагополучия данной ситуации и задачи, которая в ней возникла, - это...
40.	Специалист в какой-либо области, получивший подготовку по управленческому консультированию и не входящий в состав консультируемой организации, - консультант...
41.	Технология решения проблем в консалтинге обычно предполагает...
42.	Фаза процесса консультирования, включающая оказание консультантом помощи в осуществлении изменений, корректировку предложений и обучение персонала, называется...



## 4. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

### 4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (зачета)

Непосредственно зачет проводится в 3 этапа.

На первом этапе студент выполняет:

1) тест из 7 тестовых вопросов открытого типа с кратким ответом. Продолжительность – 15 минут. Максимальное количество баллов за выполнение задания – 21 балл

2) тест из 5 тестовых вопросов закрытого типа с выбором одного верного ответа. Продолжительность – 10 минут. Максимальное количество баллов за выполнение задания – 10 баллов.

3) тест из 3 тестовых вопросов открытого типа с кратким ответом – вставить термин. Продолжительность – 5 минут. Максимальное количество баллов за выполнение задания – 9 баллов.

На втором этапе студент готовит ответ на один из теоретических вопросов для собеседования (зачета). Продолжительность – 30 мин. Максимальное количество баллов за выполнение задания – 30 баллов.

На третьем этапе студент решает практическое задание, выбранное случайным образом. Продолжительность – 10 минут. Максимальное количество баллов за выполнение задания – 30 баллов.

Всего заданий – 17.

Максимальный балл – 100 баллов:

0-49 баллов – не зачтено;

50-100 баллов – зачтено.

Общее время выполнения работы – 1 час 10 мин.

Особенности проведения процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья обозначены в рабочей программе дисциплины (модуля).

### 4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств

#### 4.2.1 Критерии оценивания тестовых вопросов (задания 1-30)

№ задания	Верный ответ	Критерии
1	Да	3 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
2	Да	3 б. – правильный вариант ответа



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине  
«Инновационные методы консалтинговой деятельности» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»  
профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 18	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

		0 б. – неправильный вариант ответа
3	Да	3 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
4	Да	3 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
5	Да	3 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
6	Да	3 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
7	Да	3 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
8	Да	3 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
9	Да	3 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
10	Нет	3 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
11	б	2 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
12	г	2 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
13	в	2 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
14	г	2 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
15	г	2 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
16	а	2 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
17	г	2 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
18	г	2 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
19	а	2 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
20	г	2 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
21	в	2 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
22	г	2 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
23	в	2 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
24	в	2 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
25	в	2 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
26	Социально-инжиниринговый	3 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
27	Рекомендательный	3 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
28	исполнение	3 б. – правильный вариант ответа



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине  
«Инновационные методы консалтинговой деятельности» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»  
профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 19	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

		0 б. – неправильный вариант ответа
29	экспертный	3 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа
30	Методы	3 б. – правильный вариант ответа 0 б. – неправильный вариант ответа

#### 4.2.2 Критерии оценивания теоретического вопроса

<b>Отлично/ 25-30 баллов</b>	<b>Хорошо/ 16-24 баллов</b>	<b>Удовлетворительно/ 10-15 баллов</b>	<b>Неудовлетворительно/ 0-9 балла</b>
Высокий уровень освоения проверяемых компетенций	Средний уровень освоения проверяемых компетенций	Базовый уровень освоения проверяемых компетенций	Недостаточный уровень освоения проверяемых компетенций
Обучающийся глубоко знает вопрос, понимает сущности и взаимосвязи управленческих процессов и явлений, умеет грамотно оперировать управленческими категориями, аргументированно и развернуто изложить свою точку зрения, применить полученные знания, свободно приводя примеры, дает полные ответы на основные и дополнительные вопросы	Обучающийся хорошо знает материал, умеет оперировать управленческими категориями, но допускает несущественные неточности, изложить свою точку зрения, применить полученные знания, приводя примеры, дает неполные ответы на основные и дополнительные вопросы	Обучающийся удовлетворительно знает материал, излагает его не в полной объеме либо с ошибками, умеет оперировать управленческими категориями, но допускает существенные неточности, затрудняется аргументировать свою точку зрения, применить полученные знания, приводя примеры, не дает ответы на дополнительные вопросы.	Обучающийся не разобрался с основными категориями, обнаруживает пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допускает принципиальные ошибки.

#### 4.2.3. Критерии оценивания практического задания

№ п/п	Ответ или вариант решения
1.	50-60-е годы XX века
2.	В конце 1980-х годов



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине  
«Инновационные методы консалтинговой деятельности» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»  
профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 20	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

3.	Свободное и формализованное
4.	Понимание
5.	Ассоциация менеджмент-консалтинговых фирм и Европейская федерация ассоциаций консультантов по экономике и управлению
6.	Занимает позицию руководителя и является инициатором действий
7.	Пропагандист
8.	Наблюдение
9.	Предложения клиенту
10.	Чуткость к информации и организации
11.	Всегда следовать традициям
12.	Доступность в любое время и конфиденциальность
13.	По общему управлению
14.	Консультанту не следует участвовать во внедрении
15.	Наблюдение, опрос, анализ документации, экспертные оценки
16.	Представляет информацию клиенту, которую тот может использовать
17.	Сертификацией
18.	Основными факторами, влияющими на их величину положительно или отрицательно
19.	Диагностики
20.	Групповая работа, специальные семинары, регулярные встречи с различными руководителями и специалистами
21.	Индивиды или группы лиц в организации, которые выступают инициаторами привлечения консультанта, обсуждают работу с ним, сотрудничают в ходе выполнения задания
22.	Организация, которая пользуется услугами консультанта
23.	Стратегия предприятия
24.	“Система клиента”
25.	Экономическим и бизнес-дисциплинам
26.	Процессном
27.	Обучающем
28.	Инструктора или преподавателя
29.	Дженералистом
30.	Консалтингом
31.	Повременной
32.	Внешнего консультирования
33.	Обратную связь с клиентом
34.	Диагностика
35.	Государственный реестр
36.	Фредерик У. Тейлор
37.	Предложения и рабочую программу по их внедрению



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине  
«Инновационные методы консалтинговой деятельности» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»  
профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 21	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

38.	Процента от стоимости контракта
39.	Диагностика и постановка проблем
40.	Внешний
41.	Групповую работу
42.	Внедрением

25-30 баллов выставляется обучающемуся, если предложенное решение обосновано и аргументировано; студент четко следует управленческим теориям и понятиям и логично излагает свои мысли; верно определены последствия принятого решения;

16-24 баллов выставляется студенту, если он предлагает решение, но не достаточно полно его аргументирует; не по всем позициям находит обоснование; допускает не точное употребление управленческих теорий и понятий, не всегда доходчиво излагает свои мысли; не очень четко представляет последствия предложенного решения;

10-15 баллов выставляется студенту, если предложенное им решение не аргументировано, не основано на известных управленческих теориях, допущены принципиальные ошибки; не обосновано принятое решение и его последствия;

0-9 балла ставится студенту, если он не способен предложить решение и объяснить его с применением управленческих категорий.

### **4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций**

Уровни сформированности компетенций определяются следующим образом:

1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке зачтено:

- предполагает формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности: формируются системные знания теории управления, необходимые для самостоятельной разработки организационно-управленческих и экономических решений, способов их реализации; умения и навыки оценки их экономических и социальных последствий, способность осмысливать их в динамике и взаимосвязи. Студент способен аргументировать собственную точку зрения по дискуссионным



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине  
«Инновационные методы консалтинговой деятельности» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»  
филию «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 22	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

вопросам дисциплины, свободно решать практические задачи.

2. Средний уровень соответствует оценке зачтено:

- предполагает формирование компетенций на более высоком уровне: формируется общее понимание процесса управления, выработки и реализации управленческих решений; умение их анализировать и представление о возможных результатах организационно- управленческих решений, студент способен давать развернутые ответы на теоретические вопросы дисциплины с отдельными неточностями, решать практические задачи с отдельными затруднениями.

3. Базовый уровень соответствует оценке зачтено:

- предполагает формирование компетенций на начальном уровне: формируется общее представление о теории управления, грамотное владение управленческой терминологией, умение ориентироваться в методах и принципах управленческой деятельности, нахождения организационно-управленческих решений.

4. Низкий уровень соответствует оценке не зачтено.

**38.03.03 «Управление персоналом»**

**Направленность (профиль): Управление персоналом в организации**

**ФОС для промежуточной аттестации по дисциплине К.М.02 «Инновационные методы консалтинговой деятельности»**

**2026 год набора**

**Очная форма обучения**

**Фонд оценочных средств дисциплины (модуля) одобрен и рекомендован:**

Проректор по учебной работе

утверждено 27.02.26

А.А. Саламатов

Ученым советом факультета экономики и управления

Протокол заседания № 11 от 24.02.2026

Председатель Ученого совета

факультета экономики и

управления

согласовано

А. А. Егорова

**Заседанием кафедры инноватики и управления**

Протокол заседания № 7 от 19.02.2026

Заведующий кафедрой

согласовано

И.Д. Колмакова

Автор (составитель)

О. В. Жигарь

**Структура фондов оценочных средств соответствует приказу ректора ФГБОУ ВО «ЧелГУ» от 27 сентября 2022 №573-1**