

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 16.09.2025 15:14:49  
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**

**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, очно-заочная**

Челябинск 2025 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

Для очной формы обучения применяется балльно-рейтинговая система оценивания.

## 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	Знать: - задачи и методы управленческого консультирования в сфере управления персоналом; - процедуру поиска и выбора консалтинговой организации в сфере управления персоналом. Уметь: - разрабатывать и осуществлять



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 № ____
----------------------	--------	------------------------	--------------

	оценивать организационные и социальные последствия.	мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом. Владеть: - 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 № 2, 4, 5, 6, 7, 21. Практическое задание № 3, 4, 8, 10, 11, 15, 18, 19, 21.
2.	ОПК-2 Знать: - теоретические основы управленческого консультирования в сфере управления персоналом. Уметь:	Организация консультант-клиентского сотрудничества в инновационной сфере	Задания теста Вопросы для устного опроса (собеседования) Практические задания	Теоретические вопросы к зачету № 6-15. Задания теста № 1, 8, 9, 12, 13, 17-20, 22, 23, 27, 28, 31. 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 № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

	<p>- использовать методы консалтинговой деятельности в сфере управления персоналом. Владеть: - навыками анализа и интерпретации ситуации, необходимой для оказания консультационных услуг в сфере управления персоналом.</p>			
3.	<p>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.</p>	<p>Практика создания консультационных организаций</p>	<p>Задания теста Вопросы для устного опроса (собеседования) Практические задания</p>	<p>Теоретические вопросы к зачету № 16, 17, 23, 29. Задания теста № 3, 10, 11, 14, 15. Практическое задание № 1, 2, 5.</p>
1.	<p>ОПК-3 Знать: - задачи и методы управленческого консультирования в</p>	<p>Введение в управленческий консалтинг в инновационной сфере</p>	<p>Задания теста Вопросы для устного опроса (собеседования) Практические</p>	<p>Теоретические вопросы к зачету № 4, 5, 26, 28, 31. Задания теста № 24, 25, 26, 29, 30, 34.</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. 6	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

	сфере управления персоналом; - процедуру поиска и выбора консалтинговой организации в сфере управления персоналом. Владеть: - навыками подбора консалтинговых организаций в сфере управления персоналом и заключения консультационных договоров.		задания	Практическое задание № 22, 23, 25, 30, 34, 36, 39, 41, 42.
2.	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	Организация консультант-клиентского сотрудничества в инновационной сфере	Задания теста Вопросы для устного опроса (собеседования) Практические задания	Теоретические вопросы к зачету № 18-22, 32, 33. Задания теста № 35-39, 41-44, 46-52. Практическое задание № 26-29, 31-33, 35, 37, 40.



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 № ____
----------------------	--------	------------------------	--------------

	заклучения консультационных договоров.			
3.	<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>	Практика создания консультационных организаций	Задания теста Вопросы для устного опроса (собеседования) Практические задания	Теоретические вопросы к зачету № 24, 30, 34, 35. Задания теста № 16, 32, 33, 40, 45. Практическое задание № 17, 38.

*Типовые задания, критерии и показатели оценивания в рамках текущего контроля представлены в рабочей программе по дисциплине. Полные комплекты оценочных средств и контрольно-измерительных материалов хранятся на кафедре и являются учебно-методическими материалами ограниченного (конфиденциального) пользования.*

### **3.2 Содержание оценочных средств**

Оценочные средства промежуточной аттестации представлены базой



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 № \_\_\_\_\_

заданий теста, теоретических вопросов к зачету и практических заданий.

### 3.2.1 База заданий теста

1. Консультирование с позиций профессионального подхода – это:

- а. фирма, работающая в сфере услуг
- б. союз профессионалов-консультантов
- в. **консультативная служба, работающая по договору на оказание консультационных услуг**
- г. общество независимых экспертов

2. Основная задача консультирования:

- а. управление клиентом
- б. **оказание профессиональной помощи и дача советов по вопросам экономики и управления**
- в. спасение клиента от банкротства
- г. обучение клиента

3. Основная цель обращения к консультантам:

- а. **решение инновационных задач в системе управления предприятиями**
- б. необходимость в советах и помощи
- в. реформирование государственной структуры
- г. перенесение опыта управления частными фирмами в государственный сектор

4. Предмет консультирования:

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

5. Управленческое консультирование для принятия обоснованных экономических решений в деятельности предприятия — это понятие:

- а. нестабильно развивающейся экономики
- б. **рыночной экономики**
- в. плановой экономики
- г. экономики переходного периода



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 № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

6. В современной рыночной экономике консультирование для принятия обоснованных экономических решений в управлении предприятиями представляет собой:

**Ответ: область деятельности**

7. Назначение консультирования состоит в:

**Ответ: оказании клиенту помощи в решении управленческих и экономических задач**

8. Характерная черта управленческого консультирования для принятия обоснованных экономических решений при определении стратегии инновационного развития предприятия:

**Ответ: независимость**

9. К консалтингу следует относиться как к:

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

10. Формы оказания консультационных услуг для принятия обоснованных экономических решений при определении стратегии инновационного развития предприятия:

- а. разовые консультации, отчеты, обзоры
- б. справки, проекты, программы
- в. **разовые консультации, проекты, обзоры**
- г. отчеты, репрезентации, проекты

11. «Смежные» услуги по отношению к услугам по управленческому консультированию при определении стратегии инновационного развития предприятия:

- а. транспортные услуги, рекрутментские услуги, PR-услуги
- б. туристические услуги, финансовые услуги, банковские услуги
- в. юридические услуги, рекламные услуги, налоговые услуги
- г. **юридические услуги, рекрутментские услуги, аудиторские услуги**

12. Руководители предприятий привлекают консультантов по управлению для:

- а. проведения налоговой проверки



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 № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

- б. проведения аудиторской проверки
- в. уменьшения или ликвидации неопределенности на разных стадиях процесса подготовки, принятия и реализации управленческих решений**
- г. повышения квалификации персонала компании

13. Этические стандарты консультирования определяются:

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

14. Управленческий консалтинг предполагает:

- а. управление клиентом
- б. аудит деятельности клиента
- в. постоянное сотрудничество с клиентом
- г. оказание интенсивной профессиональной помощи на временной основе**

15. Консультанты или другие сотрудники консультационной компании могут приобретать акции компаний, которые являлись их клиентами:

**Ответ: да**

16. Виды профессиональных услуг, с которыми связано управленческое консультирование:

- а. торговля, рекрутмент, логистика
- б. юридические услуги, аудит, реинжиниринг**
- в. обеспечение информационными технологиями, издательское дело, реклама

17. Внутренние консультанты, помогающие принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности, работают в:

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



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 № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

18. Внешние консультанты, помогающие принимать обоснованные экономические решения при определении стратегии инновационного развития предприятия, не могут работать в:

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

19. Основной недостаток внутреннего консультирования:

- а. соподчинение внутренних консультантов внешним
- б. наличие слишком большого объема информации о внутренних процессах организации
- в. нежелание перенимать опыт
- г. **консультанты не имеют опыта работы в других отраслях**

21. Внешние консультанты, помогающие принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности, – это:

- а. специалисты по экономике и управлению, занятые в штате той или иной организации
- б. сотрудники внешних учреждений
- в. **независимые консультационные фирмы или индивидуальные консультанты, оказывающие услуги клиентам на основе соответствующего договора**

22. Контроль клиента за работой консультанта необходим и способствует эффективности сотрудничества:

**Ответ: да**

23. Основное преимущество внешнего консультирования:

- а. **владение большим количеством информации для проведения аналитических работ в определенной области**
- б. консультант всегда «под рукой» у руководителя
- в. использование стандартных, унифицированных схем и методик консультирования
- г. знание внешней среды

24. Вид деятельности по консультированию при принятии обоснованных экономических решений для определения стратегии инновационного



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 № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

развития предприятия, в котором обязательно участвует клиент:

- а. **сбор данных и приведение их в форму, удобную для консультанта**
- б. подготовка консультационного отчета
- в. обучение консультанта в процессе консультирования

25. Экспертное, процессное и обучающее консультирование при принятии обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности представляют собой:

**Ответ: виды консультирования**

26. Процесс консультирования при принятии обоснованных экономических решений для определения стратегии инновационного развития предприятия - 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

27. Условие оказания консультационной помощи при принятии обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности - это:

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

28. 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



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. 13

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

29. 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. жестко критиковать своих конкурентов с целью завоевания клиента

30. Кто не является субъектом консультирования?

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

31. Отличительная черта консультанта по сравнению с менеджером:

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

32. Основной фактор производства консалтинговых услуг:

- а. гибкость и легкая адаптивность
- б. **интеллектуальный капитал**
- в. ораторское искусство
- г. знание иностранных языков

33. Одиночный консультант – это:

- а. консультант без образования юридического лица
- б. индивидуалист
- в. **консультант штата консультационной компании, всегда работающий над проектами в одиночку**

34. Объектами консультирования могут являться:

- а. **частные и государственные предприятия**
- б. зарубежная консультационная организация
- в. ассоциация консультантов
- г. отечественная консультационная организация



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 № ____
----------------------	---------	------------------------	--------------

35. Экспертное консультирование – это:

а. **приглашение эксперта**

б. сбор консультантом информации о клиенте

в. экспертиза состояния клиента, выдача ему результативных рекомендаций и их внедрение;

36. Процессное консультирование при принятии обоснованных экономических решений для определения стратегии инновационного развития предприятия исходит из преимуществ работы:

а. в одиночку без вмешательства со стороны клиента

б. в результате работы компания-клиент получает сиюминутный результат

в. **в команде на основе доверительных отношений**

37. В этап процесса консультирования «подготовка» входит:

а. конечный отчет

б. **контракт на консультирование**

в. обнаружение фактов

г. выработка решений

38. В этап процесса консультирования «диагноз» входит:

а. первый контакт с клиентом

б. **детальное изучение проблемы**

в. обучение клиента

г. выработка решения

39. В этап процесса консультирования «завершение» входит:

а. первый контакт с клиентом

б. планирование задания

в. **конечный отчет**

г. анализ и синтез фактов

40. Знания, опыт, информация, независимость, объективность – это:

а. свойства консультационного процесса

б. признаки объектов консультирования

в. **признаки субъектов консультирования**

г. составные части консультационной помощи

41. Эффективность консультационных услуг при принятии обоснованных экономических решений для определения стратегии инновационного



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 № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

развития предприятия определяется:

**а. выявлением реальных положительных изменений в компании-клиенте**

б. желанием консультанта

в. рассчитываемым экономическим эффектом, полученным в результате внедрения рекомендаций консультанта в компании-клиенте

г. объемом затрачиваемых средств в процессе консультирования

42. В этап процесса консультирования «внедрение» входит:

а. оценка альтернативных вариантов

**б. обучение клиента**

в. планирование задания

43. В этап процесса консультирования «планирование действий» не входит:

а. предложения клиенту относительно задания

б. оценка альтернативных вариантов

в. выработка решений

**г. корректировка предложений**

44. По отношению к процессу консультирования планирование действий консультанта является:

а. процедурой процесса консультирования

б. стадией процесса консультирования

в. фазой процесса консультирования

**г. этапом процесса консультирования**

45. Улучшения конкурентоспособности российских консультационных компаний можно достичь за счет:

а. изменения нормативно-законодательной базы

**б. налаживания обширных международных связей**

в. повышения качества работы

г. «копирования» шаблонов, методов работы зарубежных компаний

46. Контроль выполнения консультационного проекта осуществляется:

а. клиентом

**б. и клиентом, и консультантом**

в. государственными органами

г. консультантом



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 № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

47. Характеристика, которая относится к процессному консультированию:

- а. честный и открытый обмен мнениями
- б. профессионализм
- в. **единство консультанта и клиента в понимании сущности и причин возникшей проблемы**
- г. независимость

48. Процессное консультирование при принятии обоснованных экономических решений для определения стратегии инновационного развития предприятия – это:

- а. **взаимодействие консультанта с клиентом в процессе решения экономических и управленческих задач**
- б. самостоятельная работа клиента
- в. процесс написания консультантом итогового отчета
- г. самостоятельная работа консультанта

49. Вероятность успеха выполнения консультационного проекта увеличивается в случае:

- а. сдачи консультантом множества формальных текущих и заключительных отчетов клиенту
- б. **вовлечения клиента в процесс решения проблем и общения консультанта с ним**
- в. отстранения клиента от участия в процессе консультирования с целью исключения возможных проблем, мешающих в работе

50. Оценка эффективности консультационной деятельности при принятии обоснованных экономических решений для определения стратегии инновационного развития предприятия осуществляется по:

- а. **реальным изменениям в организации-клиенте**
- б. затратам организации-клиента на услуги консультанта
- в. прогнозам консультанта
- г. затратам организации-клиента на обучение своего персонала

51. Эффективность работы консультанта при принятии обоснованных экономических решений для определения стратегии инновационного развития предприятия рассчитывается как:

- а. отношение полученной прибыли компанией-клиентом к затраченным на процесс консультирования средствам
- б. **количество рабочего времени, затраченного на выполнение проекта**



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. 17

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

- в. разница между доходами и расходами консультанта
- г. разница между финансовыми показателями за месяц до внедрения проекта и через месяц после завершения внедрения проекта

52. Вид консультационных проектов, от которого эффект очевиден незамедлительно:

- а. разъяснение сотрудникам необходимости ликвидации личных антипатий в коллективе
- б. реструктуризация бизнеса
- в. исследование отдельных аспектов качества выпускаемой компанией продукции
- г. **изменение организационной структуры управления компании**

### 3.2.2 База теоретических вопросов к зачету

1. Основные понятия и определения курса.
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.



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 № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

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
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  
стратегии инновационного развития предприятия.

### 3.2.3 База практических заданий

Оценка сформированности умений и владений осуществляется с помощью практических заданий

№ п/п	Формулировка задания	Ответ или вариант решения
1.	На какой период приходится “золотой век” консалтинга?	50-60-е годы XX века
2.	Когда в странах Центральной и Восточной Европы и в республиках бывшего СССР возник консалтинг как деятельность независимых фирм?	В конце 1980-х годов
3.	Видами интервью являются...	Свободное и формализованное
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...	Понимание



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 № \_\_\_\_\_

5.	Двумя основными международными объединениями консалтинговых фирм являются...	Ассоциация менеджмент-консалтинговых фирм и Европейская федерация ассоциаций консультантов по экономике и управлению
6.	Директивное поведение консультанта заключается в том, что он...	Занимает позицию руководителя и является инициатором действий
7.	Директивное поведение свойственно роли консультанта, которая называется...	Пропагандист
8.	Метод сбора первичной информации, изучающий поведение объекта исследования в реальной обстановке, фиксирующий результат прошлого поведения, - это...	Наблюдение
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...	Предложения клиенту
10.	Доминирующая черта работников, очень быстро воспринимающих нововведения, ...	Чуткость к информации и организации
11.	Доминирующая черта характера работников с очень медленной восприимчивостью к нововведениям - ...	Всегда следовать традициям
12.	Достоинствами внутренних консультантов являются...	Доступность в любое время и конфиденциальность
13.	Если клиент сам не определил своих глубинных проблем, в список консультационных фирм на этапе предварительного отбора прежде всего должны быть включены консультанты...	По общему управлению
14.	Если проблема относительно проста и не ожидается никаких технических или иных трудностей, то ...	Консультанту не следует участвовать во внедрении
15.	Методы, относящиеся к методам сбора информации, - это...	Наблюдение, опрос, анализ документации, экспертные оценки
16.	Недирективное поведение консультанта заключается в том, что он...	Представляет информацию клиенту, которую тот может использовать
17.	Законность деятельности профессиональных консультантов обеспечивается...	Сертификацией
18.	Изучая влияние объема текущей работы на оборотный капитал и рентабельность для определения стратегии инновационного развития предприятия, консультант	Основными факторами, влияющими на их величину положительно или



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 № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

	устанавливает взаимосвязи между показателями общей эффективности работы и ...	отрицательно
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...	Диагностики
20.	К методам совместной работы, применяемым в консультационной практике, относятся...	Групповая работа, специальные семинары, регулярные встречи с различными руководителями и специалистами
21.	Клиент в узком смысле - это:	Индивиды или группы лиц в организации, которые выступают инициаторами привлечения консультанта, обсуждают работу с ним, сотрудничают в ходе выполнения задания
22.	Клиент в широком смысле - это...	Организация, которая пользуется услугами консультанта
23.	Комплекс политических установок предприятия и перспективных программ действий, в рамках которых планируется достижение цели, называется...	Стратегия предприятия
24.	Комплексное рассмотрение организации-клиента с составлением карты сети взаимоотношений в организации, в которой консультант должен работать, - это...	«Система клиента»
25.	Консалтинг в большей мере относится к дисциплинам...	Экономическим и бизнес-дисциплинам
26.	Консультант вырабатывает свои советы и рекомендации для определения стратегии инновационного развития предприятия в процессе взаимодействия и обмена идеями с клиентом при консультировании...	Процессном
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...	Обучающем
28.	Консультант организует периодический или	Инструктора или



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 № \_\_\_\_\_

	постоянный инструктаж или обучение в пределах “системы клиента” в роли...	преподавателя
29.	Консультант универсального типа, разбирающийся в общих проблемах управления, которые не зависят от того, кто является объектом управления, называется...	Дженералистом
30.	Консультирование производителей, продавцов и покупателей по широкому кругу вопросов экономики, финансов, внешнеэкономических связей, создания и регистрации фирм, исследования и прогнозирования рынка товаров и услуг, инноваций называется...	Консалтингом
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...	Повременной
32.	Оптимизация оргструктуры предприятия для реализации стратегии инновационного развития проводится с помощью...	Внешнего консультирования
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 ...	Обратную связь с клиентом
34.	Первой истинной операционной фазой при консультировании является ...	Диагностика
35.	Перед вступлением в контакт с потенциальным клиентом консультант узнает о финансовом положении клиента, последних результатах его деятельности из отчетных данных, вносимых в...	Государственный реестр
36.	Пионером научного направления консалтинга, внесшим значительный вклад в развитие консультирования, выступавший как профессиональный консультант по вопросам управления, является...	Фредерик У. Тейлор
37.	План внедрения - план действий, предъявляемый клиенту, который включает...	Предложения и рабочую программу по их внедрению
38.	При консультировании вопросов по привлечению инвестиций в России используется метод оплаты работы консультанта в виде...	Процента от стоимости контракта
39.	Процедура технологии решения проблем, поиск глубинных причин неблагополучия данной	Диагностика и постановка проблем



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. 22	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

	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...	Внешний
41.	Технология решения проблем в консалтинге обычно предполагает...	Групповую работу
42.	Фаза процесса консультирования, включающая оказание консультантом помощи в осуществлении изменений, корректировку предложений и обучение персонала, называется...	Внедрением

## 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 задания теста из 20 вопросов. Продолжительность – 20 минут.

На втором этапе студент готовит ответ на один из теоретических вопросов к зачету. Продолжительность – 20 мин.

На третьем этапе студент выполняет практическое задание. Продолжительность - 10 мин.

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

#### 4.2.1. Критерии оценивания заданий теста

Тест может формироваться в системе электронного обучения MOODLE либо в печатном варианте. Каждый правильный ответ оценивается в 0,5 балла.

Оценка	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
% выполненных заданий	91-100	76-90	61-75	Менее 61
Баллы	9-10	6-8	3-5	0-2
Уровень освоения проверяемых компетенций	высокий	средний	базовый	низкий



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. 23	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

#### 4.2.2. Критерии оценивания теоретического вопроса к зачету

<b>Отлично/ 9-10 баллов</b>	<b>Хорошо/ 6-8 баллов</b>	<b>Удовлетворительно/ 3-5 баллов</b>	<b>Неудовлетвори- тельно/ 0-2 балла</b>
Высокий уровень освоения проверяемых компетенций	Средний уровень освоения проверяемых компетенций	Базовый уровень освоения проверяемых компетенций	Низкий уровень освоения проверяемых компетенций
Обучающийся глубоко знает вопрос, понимает сущность и взаимосвязи управленческих процессов и явлений в сфере управленческого консалтинга, 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 в сфере управленческого консалтинга, 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 в сфере управленческого консалтинга, 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

На третьем этапе студент решает практическое задание. Продолжительность 10 мин.

15-20 баллов выставляется обучающемуся, если предложенное решение обосновано и аргументировано; студент четко следует теориям и понятиям управленческого консалтинга в инновационной сфере и логично излагает свои мысли; верно определены последствия принятого решения;

10-14 баллов выставляется студенту, если он предлагает решение, но не



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. 24	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

достаточно полно его аргументирует; не по всем позициям находит обоснование; допускает не точное употребление теорий и понятий управленческого консалтинга в инновационной сфере, не всегда доходчиво излагает свои мысли; не очень четко представляет последствия предложенного решения;

4-9 баллов выставляется студенту, если предложенное им решение не аргументировано, не основано на теориях управленческого консалтинга в инновационной сфере, допущены принципиальные ошибки; не обосновано принятое решение и его последствия;

0-3 балла ставится студенту, если он не способен предложить решение и объяснить его с применением категорий управленческого консалтинга в инновационной сфере.

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

При итоговой оценке сформированности компетенций у обучающихся очного отделения в рамках дисциплины применяется балльно-рейтинговая система оценки.

Оценка «зачтено» выставляется по показателям текущей аттестации при общей сумме 61 и более баллов. Если студент в течение семестра набирает менее 61 балла, то он сдает зачет в форме тестирования, подготовки ответа по теоретическому вопросу к зачету и решения практических заданий.

Набранные по результатам текущей аттестации баллы суммируются с баллами, полученными на зачете.

Итоговая оценка:

- 60 и менее баллов – не зачтено,
- 61-100 баллов – зачтено.

Для студентов очно-заочной формы обучения итоговая оценка за зачет определяется по сумме баллов за все задания:

- менее 10 баллов – не зачтено,
- 10 и более баллов – зачтено.

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



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. 25	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

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 по управленческому консалтингу в сфере управления персоналом, необходимые для самостоятельной разработки организационно-управленческих и экономических решений, способов их реализации; умения и навыки оценки экономических и социальных последствий решений для определения стратегии управления персоналом. Студент способен аргументировать собственную точку зрения по дискуссионным вопросам дисциплины.
2. Средний уровень соответствует оценке зачтено - предполагает формирование компетенций на более высоком уровне: формируется общее понимание управленческого консалтинга в сфере управления персоналом, выработки решений для определения стратегии консалтинга в сфере управления персоналом; умение их анализировать и представление о возможных результатах организационно-управленческих решений, студент способен давать развернутые ответы на теоретические вопросы дисциплины с отдельными неточностями, выполнять практические задания с отдельными затруднениями.
3. Базовый уровень соответствует оценке зачтено - предполагает формирование компетенций на начальном уровне: формируется общее представление об инновационных методах управленческого консалтинга в сфере управления персоналом, присутствует владение управленческой терминологией, умение ориентироваться в задачах, функциях и принципах управленческого консалтинга.
4. Низкий уровень соответствует оценке не зачтено - предполагает несформированность компетенций: отсутствуют представления об управленческом консалтинге, отсутствует владение терминологией в рамках дисциплины, отсутствует умение находить организационно-управленческие решения для определения стратегии консалтинга в сфере управления персоналом.

**38.03.03 Управление персоналом**

**Профиль: Управление персоналом в организации**

**ФОС по дисциплине "Инновационные методы консалтинговой деятельности"**

**Год набора: 2025**

**Форма обучения: очная, очно-заочная**

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

Проректор по учебной работе

утверждено 24.02.25

А.А. Саламатов

Ученым советом факультета экономики и управления

Протокол заседания № 1 от 11.02.2025

Председатель Ученого совета

факультета экономики и

управления

согласовано

А. А. Егорова

**Заседанием кафедры инноватики и управления**

Протокол заседания № 5 от 03.02.2025

Заведующий кафедрой

согласовано

И.Д. Колмакова

Автор (составитель)

О. В. Жигарь

**Структура рабочей программы соответствует приказу ректора ФГБОУ ВО «ЧелГУ» от «13» апреля 2021 г. № 247-1**