

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 27.09.2025 09:53:14

Уникальный программный ключ:

04c19ed8bfb98f3b6cb77a486b9a8788b8322323

**38.04.02 Менеджмент, профиль: Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием, ФОС: Управленческое консультирование в системе кадрового менеджмента, год набора: 2025, форма обучения: очная**

**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 прикладной экономики и маркетинга**

Протокол заседания № 5 от 04.02.2025

Заведующий кафедрой

согласовано

С. А. Головихин

Автор (составитель)

С.А. Ярушева

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



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет управления  
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине «Управленческое консультирование в системе кадрового менеджмента»  
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)  
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 1 из 22

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

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

Управленческое консультирование в системе кадрового менеджмента

**Направление подготовки (специальность)**

38.04.02 «Менеджмент»

**Направленность (профиль)**

«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»

**Присваиваемая квалификация (степень)**

магистр

**Форма обучения**

Очная

Год набора 2025

Челябинск 2025 г.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет управления  
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине «Управленческое консультирование в системе кадрового менеджмента»  
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)  
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 2 из 22

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



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет управления  
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине «Управленческое консультирование в системе кадрового менеджмента»  
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)  
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3 из 22

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## 1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: *38.04.02 Менеджмент*

Направленность (профиль):

*Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием*

Дисциплина: **Управленческое консультирование в системе кадрового менеджмента**

Семестр (семестры) изучения: *3*

Форма (формы) промежуточной аттестации: *зачет*

Для оценки результатов изучения дисциплины используется *балльно-рейтинговая система*.

## 2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ

### 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины «Управленческое консультирование в системе кадрового менеджмента» направлено на формирование следующих компетенций:

| Коды компет. (по ФГОС) | Содержание компетенций, согласно ФГОС  | Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине   |
|------------------------|--|---|
| <b>ПК-1</b>            | - Способен разрабатывать систему операционного управления человеческими ресурсами и организовывать работу структурного подразделения | <b>Знать</b> – основные теоретические подходы к психологическому консультированию;<br>- современные технологии управления персоналом;<br>- понятие и содержание кадровой работы в организации;<br>- понятие консалтинга и требования к бизнес-консультантам.<br><b>Уметь</b> – эффективно выстраивать систему оценки персонала;<br>- оценивать сотрудников с целью подбора, адаптации и применения целевых конфигураций профессионального взаимодействия. |



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет управления  
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине «Управленческое консультирование в системе кадрового менеджмента»  
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)  
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 4 из 22

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

|  |  |   |
|--|--|---|
|  |  | <b>Владеть</b> – навыками анализа кадровой работы в организации;<br>- методами кадрового консалтинга;<br>- навыками оценки эффективности работы с персоналом;<br>- навыками выявления наиболее острых социально-трудовых проблем организации, находить пути их решения. |
|--|--|---|

### 3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

#### 3.1 Виды оценочных средств\*

| № п/п | Код компетенции/<br>планируемые результаты обучения   | Контролируемые<br>темы/ разделы                            | Наименование<br>оценочного<br>средства для<br>текущего<br>контроля  | Наименование<br>оценочного средства<br>на промежуточной<br>аттестации |
|-------|---|--|---|---|
| 1     | <b>ПК-1</b><br><b>Знать</b> – особенности эволюции консалтинга.<br><b>Уметь</b> – анализировать принципы организации консультирования и управленческой деятельности.<br><b>Владеть</b> – способностью оценки взаимодействия людей в процессе консалтинга. | Сущность и содержание консультационной деятельности        | Конспект, открытый тест, вопросы для устного опроса (собеседования) | Закрытый тест, Теоретические вопросы к зачету №1,2,3,4,5              |
| 2     | <b>ПК-1</b><br><b>Знать</b> – характеристики экспертной помощи (консалтинга).<br><b>Уметь</b> – анализировать проявление профессиональных компетенций консультантов.  | Выбор консультационной фирмы. Профессионализм консультанта | Конспект, открытый тест, вопросы для устного опроса (собеседования) | Закрытый тест, Теоретические вопросы к зачету №6,7,8,9,10             |



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет управления  
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине «Управленческое консультирование в системе кадрового менеджмента»  
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)  
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 5 из 22

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

|   |  |  |   |  |
|---|--|--|---|--|
|   | <b>Владеть</b> – навыками применения внешних и внутренних особенностей управленческого консультирования.   |  |   |  |
| 3 | <b>ПК-1</b><br><b>Знать</b> – особенности методов консультирования.<br><b>Уметь</b> – организовывать групповое и индивидуальное управленческое консультирование.<br><b>Владеть</b> – способностью формирования продуктовых технологий консалтинга.                               | Структура и содержания консультанционной услуги.<br>Техническое задание консультирования | Блок-схема, открытый тест, вопросы для устного опроса (собеседования) | Закрытый тест, Теоретические вопросы к зачету №11,12,13,14, 15,16,17,18      |
| 4 | <b>ПК-1</b><br><b>Знать</b> – кадровые потребности в управленческом консультировании.<br><b>Уметь</b> – анализировать факторы, влияющие на потребности в управленческом консультировании.<br><b>Владеть</b> – навыками моделирования и применения эффективного консультирования. | Модели консультирования в кадровом менеджменте   | Блок-схема, открытый тест, вопросы для устного опроса (собеседования) | Закрытый тест, Теоретические вопросы к зачету №19,20,21, 22,23,24,25         |
| 5 | <b>ПК-1</b><br><b>Знать</b> – методы, техники, приемы консультирования.<br><b>Уметь</b> – управлять организацией и совершенствованием технологий   | Процесс консультирования и организация выполнения работ                                  | Деловая ситуация, открытый тест, вопросы для устного                  | Закрытый тест, Теоретические вопросы к зачету №26,27,28,29, 30,31, 32, 33,34 |



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет управления  
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине «Управленческое консультирование в системе кадрового менеджмента»  
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)  
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 6 из 22

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

|   |  |   |  |  |
|---|--|---|--|--|
|   | консультирования.<br><b>Владеть</b> –<br>профессиональными<br>компетенциями<br>организации и управления<br>консалтингом.   |   | опроса<br>(собеседо<br>вания)  |  |
| 6 | <b>ПК-1</b><br><b>Знать</b> – системность<br>управленческого<br>консультирования.<br><b>Уметь</b> – анализировать<br>ситуацию, выработать<br>решения и реализовывать<br>их.<br><b>Владеть</b> – способностью<br>решать профессиональные<br>задачи на системности<br>управленческого<br>консультирования. | Результативн<br>ость и<br>эффективнос<br>ть<br>консультиров<br>ания | Блок-<br>схема,<br>открытый<br>тест,<br>вопросы<br>для<br>устного<br>опроса<br>(собеседо<br>вания) | Закрытый тест,<br>Теоретические<br>вопросы к<br>зачету<br>№35,36,37,38,<br>39,40 |
|   | <b>ПК-1</b>  | Итоговое<br>задание по<br>дисциплине                                | Закрытый<br>тест   | Закрытый тест  |

*\*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 вопросов для тестирования, теоретических вопросов для собеседования и практическими заданиями.

#### 3.2.1 База вопросов для открытого тестирования<sup>1</sup>

1. Особенности организации службы управленческого консультирования в РФ.

<sup>1</sup> Тесты открытые со свободным кратким ответом



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет управления  
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине «Управленческое консультирование в системе кадрового менеджмента»  
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)  
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 7 из 22

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

2. Технология управленческой консультационной деятельности в условиях клиентной организации малого бизнеса.
3. Внутрифирменное управленческое консультирование транснациональных компаниях.
4. Информационное обеспечение деятельности управленческого консультирования.
5. Образовательная направленность управленческого консультирования.
6. Особенности индивидуального управленческого консультирования.
7. Управленческое консультирование в условиях новой экономики.
8. Подготовка кадров в службе управленческого консультирования.
9. Социально-психологические аспекты управленческого консультирования.
10. Перспективы развития управленческого консультирования в глобальном информационном сообществе.
11. Характер и цель управленческого консультирования.
12. Область применения и возможности консультирования.
13. Требования к бизнес-консультантам.
14. Специфика кадрового консалтинга.
15. Международная практика стандартизации управленческого консалтинга.
16. Кадровый аутсорсинг.
17. Внешнее обучение как консалтинговая услуга.
18. Анализ рынка и собственных возможностей.
19. Разработка стратегии тренинговой компании.
20. Исследование рынка тренинговой компании.
21. Типовые способы привлечения клиентов в консалтинге.
22. Анализ рынка потенциальных клиентов в консалтинге.
23. Уровни проведения аудита персонала.
24. Исследовательские подходы в организации управленческого консультирования.
25. Последовательность проведения управленческого консультирования.
26. Поведенческие роли консультанта.
27. Аудит найма.
28. Аудит вознаграждений.
29. Аудит безопасности, здоровья и условий труда.
30. Аудит работы служб управления персоналом.
31. Вопросы культуры при консультировании.
32. Профессиональные ассоциации и кодексы поведения консультантов.
33. Консультирование по вопросам управления производством.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет управления  
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине «Управленческое консультирование в системе кадрового менеджмента»  
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)  
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 8 из 22

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

34. Консультирование по вопросам управления человеческими ресурсами и их развитие.
35. Консультирование по вопросам управления малыми предприятиями.
36. Консультирование как профессиональная деятельность.
37. Маркетинг услуг по консультированию.
38. Повышение квалификации консультантов по вопросам управления.
39. Инструментарий проведения управленческого консультирования.
40. Особенности составления отчета консультанта.

### 3.2.2 База контрольных заданий<sup>2</sup>

| №<br>п/п | Формулировка задания  |  |
|----------|---|--|
|          | Тема задания  | Вопросы задания  |
| 1        | <b>Конспект</b> (подготовить материал в объеме от 5 до 10 страниц печатного текста) по теме:<br><b>Сущность и содержание консультационной деятельности</b>        | 1. Понятие консультационной деятельности.<br>2. Особенности консультационной услуги.<br>3. Виды консультационных услуг.<br><b>*Дополнительные темы для самостоятельной разработки и дополнительного доклада:</b><br>- История консультационной деятельности.<br>- Консалтинг как разновидность экспертной помощи.  |
| 2        | <b>Конспект</b> (подготовить материал в объеме от 5 до 10 страниц печатного текста) по теме:<br><b>Выбор консультационной фирмы. Профессионализм консультанта</b> | 1. Причины и основания для обращения к консультантам.<br>2. Критерии профессионализма консультанта.<br>3. Виды консультационных организаций и организация внешнего консультанта.<br><b>*Дополнительные темы для самостоятельной разработки и дополнительного доклада:</b><br>- Консультанты как часть системного управления.<br>- Сложности работы консультанта. |

<sup>2</sup> Задания выполняются в свободное от аудиторных занятий и требуют обязательного оформления



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет управления  
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине «Управленческое консультирование в системе кадрового менеджмента»  
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)  
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 9 из 22

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

|   |   |   |
|---|---|---|
| 3 | <p><b>Блок-схема</b> (представить в виде презентации или наглядного изображения) по теме:<br/><b>Структура и содержания консультационной услуги. Техническое задание консультирования</b></p>   | <p>Используя теоретико-методологические основы внутреннего консультирования в организации, разработать и представить блок-схему «Техническое задание консультационной фирме». Рассмотреть основные технические и финансовые критерии отбора потенциальных консультационных фирм.</p>  |
| 4 | <p><b>Блок-схема</b> (представить в виде презентации или наглядного изображения) по теме:<br/><b>Модели консультирования в кадровом менеджменте</b></p>   | <p>Используя теоретико-методологические основы консультационной деятельности, разработать и представить блок-схему «Модель консультирования в кадровом менеджменте». Рассмотреть особенности поведенческих ролей клиент-консультантских отношений. Дать характеристику взаимодействию клиента и консультантов, раскрыть их обязанности и права, характер принятия решения.</p>  |
| 5 | <p><b>Деловая ситуация</b> (подготовить сценарий в виде печатного текста, выделить аудиторию, распределение ролей между участниками, уточнить игровое время, обозначить искомые результаты) по теме: <b>Процесс консультирования и организация выполнения работ</b></p> | <p>Используя теоретико-методологические основы консультационной деятельности, разработать и представить сценарий деловой ситуации «Модели консультирования: экспертное, проектное, процессное» с учетом следующих аспектов:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Выбор модели осуществляется с учетом характера решаемых проблем, специфики клиентской организации (размеры, отраслевая принадлежность, готовность к совместной работе с консультантами и изменениям), профессиональных и личностных качеств консультантов.</li><li>2. Во всех случаях клиентская организация должна обеспечить условия для работы консультантов (офис,</li></ol> |



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет управления  
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине «Управленческое консультирование в системе кадрового менеджмента»  
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)  
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 10 из 22

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

|   |   |  |
|---|---|--|
|   |   | оборудование, копирование, печатание).   |
| 6 | <b>Проект</b> (представить в виде презентации или печатного материала) по теме:<br><b>Результативность и эффективность консультирования</b> | Используя теоретико-методологические основы управленческого консультирования, разработать и представить проект «Результативность и эффективность консультирования». Раскрыть основные элементы: определение результативности; сущность прямых и косвенных результатов; критерии результативности |

### 3.2.3 База вопросов итогового теста<sup>3</sup>

#### 1. Характерная черта управленческого консультирования

1. (+) независимость
2. - эффективность
3. – неопределенность

#### 2. Консультирование с позиций функционального подхода – это ...

1. - приход консультанта на объект консультирования
2. (+) вид деятельности, направленный на оказание помощи клиенту с учетом его интересов
3. - любая форма оказания помощи клиенту

#### 3. Основная задача консультирования

1. - управление клиентом
2. (+) оказание профессиональной помощи и дача советов по вопросам экономики и управления
3. - обучение клиента

<sup>3</sup> В тестовых заданиях необходимо выделить верный ответ



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет управления  
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине «Управленческое консультирование в системе кадрового менеджмента»  
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)  
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 11 из 22

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

#### **4. Основная цель обращения к консультантам государственных предприятий**

1. (+) решение инновационных задач в системе управления государственными структурами
2. - реформирование государственной структуры
3. - перенесение опыта управления частными фирмами в государственный сектор

#### **5. Предмет консультирования**

1. - управление
2. - экономика
3. (+) методы внедрения экономических и управленческих знаний в практику хозяйственных структур

#### **6. Управленческое консультирование — это понятие ...**

1. - нестабильно развивающейся экономики
2. (+) рыночной экономики
3. - плановой экономики

#### **7. В современной рыночной экономике консультирование представляет собой ...**

1. - отрасль инфраструктуры
2. - сферу действий
3. (+) область деятельности

#### **8. Назначение консультирования состоит в ...**

1. (+) оказании клиенту помощи в решении управленческих и экономических задач
2. - собеседовании с клиентом по различным вопросам
3. - разрешении неблагоприятных управленческих ситуаций

#### **9. Консультирование с позиций профессионального подхода – это ...**

1. - фирма, работающая в сфере услуг
2. (+) консультативная служба, работающая по договору на оказание консультационных услуг
3. - общество независимых экспертов



## **10. Под «смежными» по отношению к услугам по управленческому консультированию понимают услуги ...**

1. (+) граница между которыми и услугами по управленческому консультированию размыта и нельзя точно установить, относятся эти услуги к управленческим или нет
2. - по сопровождению деятельности компании-клиента после оказания услуг по управленческому консультированию
3. - предоставляемые фирмами-конкурентами, отличные от услуг данной консультационной компании

## **11. К консалтингу следует относиться как к ...**

1. (+) помощи, оказываемой профессионалами
2. - ремеслу
3. - науке

## **12. Формы оказания консультационных услуг**

1. - справки, проекты, программы
2. (+) разовые консультации, проекты, обзоры
3. - отчеты, репрезентации, проекты

## **13. «Смежные» услуги по отношению к услугам по управленческому консультированию**

1. - транспортные услуги, рекрутментские услуги, PR-услуги
2. - юридические услуги, рекламные услуги, налоговые услуги
3. (+) юридические услуги, рекрутментские услуги, аудиторские услуги

## **14. Компании привлекают консультантов по управлению для ...**

1. - проведения налоговой проверки
2. - проведения аудиторской проверки
3. (+) уменьшения или ликвидации неопределенности на разных стадиях процесса подготовки принятия и реализации управленческих решений

## **15. Этические стандарты консультирования ...**

1. - определяются регламентом организации
2. - определяются только внутренним воспитанием, нормами поведения, этикой консультанта



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет управления  
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине «Управленческое консультирование в системе кадрового менеджмента»  
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)  
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 13 из 22

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

3. (+) регламентированы этическими установками кодексов профессионального поведения консультантов

### **16. Управленческое консультирование предполагает ...**

1. - аудит деятельности клиента
2. - постоянное сотрудничество с клиентом
3. (+) оказание интенсивной профессиональной помощи на временной основе

### **17. Виды профессиональных услуг, с которыми связано управленческое консультирование**

1. - торговля, рекрутмент, логистика
2. (+) юридические услуги, аудит, реинжиниринг
3. - обеспечение информационными технологиями, издательское дело, реклама

### **18. Внутренние консультанты работают в ...**

1. - ассоциации консультантов
2. - консультирующей организации
3. (+) организации-клиенте

### **19. Внешние консультанты не могут работать в ...**

1. - ассоциации консультантов
2. (+) организации-клиенте
3. - консультирующей организации

### **20. Основной недостаток внутреннего консультирования**

1. - наличие слишком большого объема информации о внутренних процессах организации
2. - нежелание перенимать опыт
3. (+) консультанты не имеют опыта работы в других отраслях

### **21. Отношение друг к другу внешних и внутренних консультантов**

1. - соподчинения
2. (+) сотрудничества
3. - ни в каком



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет управления  
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине «Управленческое консультирование в системе кадрового менеджмента»  
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)  
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 14 из 22

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## **22. Внешние консультанты – это ...**

1. - специалисты по экономике и управлению, занятые в штате той или иной организации
2. - сотрудники внешних учреждений
3. (+) независимые консультационные фирмы или индивидуальные консультанты, оказывающие услуги клиентам на основе соответствующего договора

## **23. Основное преимущество внешнего консультирования**

1. (+) владение большим количеством информации для проведения аналитических работ в определенной области
2. - использование стандартных, унифицированных схем и методик консультирования
3. - знание внешней среды

## **24. Вид деятельности по консультированию, в котором обязательно участвует клиент**

1. (+) сбор данных и приведение их в форму, удобную для консультанта
2. - подготовка консультационного отчета
3. - обучение консультанта в процессе консультирования

## **25. Экспертное, процессное и обучающее консультирование представляют собой ...**

1. - предмет консультирования
2. - объекты консультирования
3. (+) виды консультирования

## **26. Процесс консультирования**

1. (+) совместная деятельность консультанта и клиента с целью решения определенной задачи и осуществления желаемых изменений в организации
2. - процесс ведения переговоров консультанта и клиента о необходимом сотрудничестве
3. - вид профессиональной деятельности людей по организации процессов достижения системы целей, принимаемых и реализуемых с использованием научных подходов, концепции управления и человеческого фактора



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет управления  
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине «Управленческое консультирование в системе кадрового менеджмента»  
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)  
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 15 из 22

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## **27. Условие оказания консультационной помощи**

1. - желание консультанта
2. - желание клиента
3. (+) взаимная договоренность консультанта и клиента на коммерческих началах

## **28. Консультант – это ...**

1. - специалист, имеющий управленческое образование
2. (+) советник, не обладающий властью принятия решения, рекомендуемый как поступать в данной конкретной ситуации
3. - специалист, имеющий экономическое образование

## **29. Эффективный консультант должен ...**

1. - выполнять все требования руководителя компании-клиента, подчиняться им
2. (+) обладать навыками системного подхода к решению проблем
3. - жестко критиковать своих конкурентов с целью завоевания клиента

## **30. Кто не является субъектом консультирования?**

1. - внутренние консультанты
2. - внешние консультанты
3. (+) клиенты

## **31. Логика процесса консультирования состоит в последовательности осуществления ...**

1. - фазы, стадии, процедуры
2. (+) стадии, этапа, процедуры
3. - этапа, фазы, стадии

## **32. Отличительная черта консультанта от менеджера**

1. - умение принимать решения
2. - широкий кругозор
3. (+) независимый взгляд на компанию со стороны

## **33. Основной фактор производства консультационных услуг**

1. - гибкость и легкая адаптивность



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет управления  
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине «Управленческое консультирование в системе кадрового менеджмента»  
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)  
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 16 из 22

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

2. (+) интеллектуальный капитал
3. - знание иностранных языков

#### **34. Одиночный консультант – это ...**

1. - консультант без образования юридического лица
2. - индивидуалист
3. (+) консультант штата консультационной компании, всегда работающий над проектами в одиночку

#### **35. Объектами консультирования могут являться ...**

1. (+) частные и государственные предприятия
2. - зарубежная консультационная организация
3. - ассоциация консультантов

#### **36. Особенности экспертного консультирования – это ...**

- *Приглашение эксперта*

#### **37. Знания, опыт, информация, независимость, объективность – это ...**

- *Признаки субъектов консультирования*

#### **38. Чем определяется эффективность консультационных услуг – это...**

- *Выявлением реальных положительных изменений в компании-клиенте*

#### **39. Контроль выполнения консультационного проекта осуществляется**

...

- Клиентом и консультантом

#### **40. Оценка эффективности консультационной деятельности осуществляется по ...**

- Реальным изменениям в организации-клиенте

### **4. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

#### **4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации**



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет управления  
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине «Управленческое консультирование в системе кадрового менеджмента»  
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)  
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 17 из 22

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета в виде **трех этапов**. Для этого необходимо: пройти открытое тестирование; подготовить контрольные задания; выполнить итоговый тест.

**На первом этапе** студент кратко отвечает на открытые три тестовых вопроса (полученных случайным выбором). Продолжительность – 30 минут. Тесты, открытые со свободным ответом, не предполагают вариантов ответа, правильный ответ требуется написать самостоятельно.

Вопросы для тестирования (открытые тесты) оцениваются владением понятийным аппаратом, знанием и умением формулировать и анализировать проблемы предметного характера в конкретных ситуациях.

**На втором этапе** студент демонстрирует выполнение контрольных заданий. Задания по всем основным темам дисциплины выполняются в свободное от аудиторных занятий время, требуют обязательного оформления и демонстрации. Продолжительность демонстрации выполненных заданий – 10 минут.

Контрольное задание оценивается преподавателем.

**На третьем этапе** студент выполняет итоговый тест. Тест представлен в виде закрытых вопросов, при ответе предполагается выбор правильного варианта из предложенных (тестовые задания имеют **ЕДИНСТВЕННЫЙ** верный вариант ответа). Продолжительность – 10 минут. Итоговый тест студентом выполняется в виде **компьютерного тестирования** по дисциплине «Управленческое консультирование в системе кадрового менеджмента». Тестирование проверяет знания студентов по изученным темам дисциплины. Контрольное тестирование выполняется в компьютерном классе в присутствии преподавателя. Сроки выполнения тестирования – согласовываются с преподавателем. Тестовые задания размещены в системе MOODLE. Чтобы получить в нее доступ, необходимо зарегистрироваться. Для этого следует зайти на главную страницу сайта <http://moodle.uio.csu.ru>.

Оценочные средства представлены:

- базой открытых вопросов для тестирования;
- контрольными заданиями в виде: выполнение конспекта, в блок-схемы, проекта, сценария деловой ситуации;
- итоговым тестом.

## 4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет управления  
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине «Управленческое консультирование в системе кадрового менеджмента»  
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)  
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 18 из 22

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## по видам оценочных средств

### 4.2.1. Критерии оценивания теоретического вопроса

| Характеристика знаний, умений и навыков  | Характеристика устного ответа                   | Баллы |
|--|---|-------|
| Знает и свободно владеет материалом и использует в анализе практических ситуаций | Ответ последовательный, вывод четкий, логичный  | 30    |
| Знает и умеет применять теорию на практике, но допускает неточности              | Ответ последовательный, вывод ясен              | 20    |
| Знает или имеет представление о теории, но допускает ошибки                      | Ответ недостаточно последователен, вывод неясен | 10    |
| Не знает теории, в том числе понятий по теме задания                             | Нет ответа или ответ неудовлетворительный       | 0     |

Каждый правильный ответ на тестовый вопрос – 10 баллов.  
Максимальное количество баллов – 30.

### 4.2.2. Критерии оценивания контрольных заданий

Критерии оценивания контрольных заданий (**обязательное выполнение всех заданий по дисциплине**):

| Характеристики выполненных заданий  | Баллы |
|---|-------|
| Максимальный балл за выполненные задания (6 заданий по 6 тах баллов) и дополнительные самостоятельные выступления в виде доклада (4 балла - доклад по 1 баллу)  | 40    |
| Дополнительные самостоятельные выступления в виде доклада (тах 4 балла - доклад по 1 баллу) (4балла – по 1 баллу за доклад)   | 4     |
| Выполненные задания полностью соответствуют заявленным темам, имеют понятный интерфейс, материал четко структурирован, оформлен эстетично; выделена теоретическая значимость обсуждаемого материала и его практическая ценность (6 заданий по 6 тах баллов) | 36    |



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет управления  
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине «Управленческое консультирование в системе кадрового менеджмента»  
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)  
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

|                      |               |                        |              |
|----------------------|---------------|------------------------|--------------|
| Версия документа - 1 | стр. 19 из 22 | Первый экземпляр _____ | КОПИЯ № ____ |
|----------------------|---------------|------------------------|--------------|

|  |    |
|--|----|
| Выполненные задания полностью соответствуют заявленным темам, имеют понятный интерфейс, материал четко структурирован. Имеющиеся ошибки незначительны (6 заданий по 4 балла) | 24 |
| Выполненные задания соответствуют заявленным темам, но есть небольшие замечания по раскрытию материала и интерфейсу (6 заданий по 3 балла)                                   | 18 |
| Представленные материалы не соответствуют заданию  | 0  |

- **Круглый стол (дискуссия)** - студент для участия в круглом столе подготавливает **конспект**, где материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности, точно используется терминология; в дискуссии показывает умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами; высказывает свою точку зрения; проявляет сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков.

- **Разработка блок-схемы** – студент разрабатывает **блок-схему**, где наглядно представлен материал по теме; демонстрирует знание и свободное владение фактическим материалом по теме; умеет использовать понятийный аппарат при анализе заявленной проблемы.

- **Деловая ситуация (деловая игра)** - студент легко ориентируется в содержании учебного материала, свободно пользуется понятийным аппаратом, обладает умением связывать теорию с практикой, решать практические задачи, высказывать и обосновывать свои суждения; предполагает грамотное, логическое изложение своей позиции; поведение игрока естественное, речь уверенная, в ходе игры использует наглядные материалы (реквизит, слайды);

- **Разработка проекта** - проектная работа соответствует цели и отвечает на проблемные вопросы; проведены коллективные обсуждения в ходе работы над проектом; результаты работы, представленные при помощи компьютерных средств, оформлены в соответствии с правилами; устное выступление участника логично; выступление подкреплено презентацией или публикацией; в ходе устного выступления даны ответы на все дополнительные вопросы аудитории.

Демонстрация и защита контрольных заданий (девять заданий) оценивается до 40 баллов (**максимальное количество баллов**).

#### 4.2.3. Критерии оценивания итогового теста:



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет управления  
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине «Управленческое консультирование в системе кадрового менеджмента»  
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)  
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 20 из 22

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

| 30 баллов                  | 20 баллов                 | 10 баллов                 | 5 баллов                  | 0 баллов            |
|----------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------|
| 20                         | 18                        | 15                        | 10                        | менее 10            |
| выполненных заданий (100%) | выполненных заданий (90%) | выполненных заданий (75%) | выполненных заданий (50%) | выполненных заданий |

Максимальное количество баллов – 30.

### В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

#### Знать:

- основные системные элементы кадрового консалтинга, с учетом использования успешных практик.

#### Уметь:

– определять работу структурного подразделения: его цели, задачи, функции, показатели результативности и эффективности;  
- разрабатывать этапы внедрения и реализации системы кадрового консалтинга.

#### Владеть:

- методами, способами, инструментами разработки системы кадрового консалтинга.

| Зачтено   |   |   | Незачтено   |
|---|---|---|---|
| <b>Высокий</b> уровень освоения проверяемых компетенций | <b>Средний</b> уровень освоения проверяемых компетенций | <b>Базовый</b> уровень освоения проверяемых компетенций | <b>Недостаточный</b> уровень освоения проверяемых компетенций |

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

При итоговой оценке сформированности компетенций у обучающихся *очно* отделения в рамках дисциплины «Управленческое консультирование в системе кадрового менеджмента» применяется балльно-рейтинговая система оценки.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет управления  
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине «Управленческое консультирование в системе кадрового менеджмента»  
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)  
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 21 из 22

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

При подведении итогов учитываются результаты текущей аттестации. Полученные за текущую аттестацию баллы суммируются с баллами, полученными за каждый этап при прохождении промежуточной аттестации.

При успешном (удовлетворительном) усвоении дисциплины и получении итоговой оценки - критериальный показатель – **зачтено**.

Критерии итоговой оценки

«Зачтено» - студент обнаруживает систематические и глубокие знания по темам дисциплины; владеет материалами основной и дополнительной литературы, рекомендованной программой курса; глубоко понимает взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии; умеет связать теоретические основы методологии науки с процессом исследования; проявляет творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала.

«Незачтено» - студент обнаруживает существенные пробелы в знаниях основного учебного материала, допускает принципиальные ошибки в трактовке основных концепций и категорий курса, не понимает специфику количественных и качественных методов, фундаментальных и прикладных исследований.

Таблица перевода итоговых баллов в традиционную (пятибалльную) систему оценок:

| Баллы    | Оценка    |
|----------|-----------|
| 100 - 61 | Зачтено   |
| 60 - 0   | Незачтено |

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

**Уровни сформированности компетенций** определяется следующим образом:

1. **Высокий уровень** сформированности компетенций:

- студент проявляет формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности. Владеет системными знаниями техники общения как совокупности конкретных коммуникативных приемов, с применением эффективных стратегий делового общения.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет управления  
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине «Управленческое консультирование в системе кадрового менеджмента»  
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)  
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 22 из 22

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

- студент способен аргументировать собственную точку зрения по дискуссионным вопросам дисциплины, решать проблемные вопросы, критически оценивать информацию о состоянии и проблемах развития обратной связи в межличностном общении, формулировать собственные выводы.

2. **Средний уровень** сформированности компетенций:

- студент показывает готовность применять системные знания по осуществлению деловых коммуникаций, умения и навыки внедрять формы делового общения;

- у студента формируется комплексное знание особенностей применения и понимания различных видов и форм общения, умение сбора, анализа и обработки данных, необходимых для организации взаимодействия в процессе делового общения.

3. **Базовый уровень** сформированности компетенций:

- студент предполагает формирование компетенций на начальном уровне: знание основных положений организации деловых коммуникаций;

- студент способен отвечать на вопросы в форме закрытого теста.

Количество правильных ответов – не менее 50%.

4. **Низкий уровень** сформированности компетенций соответствует оценке **незачтено**.