

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 06.07.2026 10:49:34

Уникальный программный ключ:

04c19ed8b1b98f3b6cb77a486b9a8788b8322923



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

Фонд оценочных средств по дисциплине «Управленческое консультирование» 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 9

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

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

Б1.В.1 Управленческое консультирование

Направление подготовки (специальность)

38.04.02 «Менеджмент»

Направленность (профиль)

«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»

**Присваиваемая квалификация (степень)
магистр**

**Форма обучения
очная**

Год(ы) набора 2026

Челябинск 2026 г.



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

Фонд оценочных средств по дисциплине «Управленческое консультирование» по направлению подготовки
38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю) «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их
развитием» 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 (защиты отчета)**
 - 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 прикладной экономики и маркетинга

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

Версия документа - 1

стр. 3

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

Семестр (семестры) изучения: для очной – 3 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 «Организационный анализ (научный семинар)» направлено на формирование следующих компетенций:

Код и наименование компетенции согласно ФГОС	Индикаторы достижения компетенций согласно ОПОП ВО	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
1	2	3
ПК-1 Способен разрабатывать систему операционного управления человеческими ресурсами и организовывать работу структурного подразделения	Владеет методами, способами, инструментами разработки системы операционного управления человеческими ресурсами; Проектирует основные системные элементы операционного управления человеческими ресурсами, с учетом использования успешных практик; Определяет работу структурного подразделения: его цели, задачи, функции, показатели результативности и эффективности; Разрабатывает этапы внедрения и реализации системы операционного управления человеческими ресурсами	Знать – основные теоретические подходы к психологическому консультированию; - современные технологии управления персоналом; - понятие и содержание кадровой работы в организации; - понятие консалтинга и требования к бизнес-консультантам. Уметь – эффективно выстраивать систему оценки персонала; - оценивать сотрудников с целью подбора, адаптации и применения целевых конфигураций профессионального взаимодействия. Владеть – навыками анализа кадровой работы в организации; - методами кадрового консалтинга; - навыками оценки эффективности работы с персоналом; - навыками выявления наиболее острых социально-трудовых проблем организации, находить пути их решения

3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

3.1 Виды оценочных средств

Код, наименование компетенции согласно ФГОС	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине	Контролируемые темы/ разделы (номер и название раздела из РПД п.2.2)	Семестр	Номер задания	Наименование оценочного средства
---	---	--	---------	---------------	----------------------------------



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

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

Версия документа - 1

стр. 4

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

ПК-1 Способен разрабатывать систему операционного управления человеческими ресурсами и организовывать работу структурного подразделения	Знать: основные теоретические подходы к психологическому консультированию; - современные технологии управления персоналом; - понятие и содержание кадровой работы в организации; - понятие консалтинга и требования к бизнес-консультантам.	1. Сущность и содержание консультационной деятельности 2. Выбор консультационной фирмы. Профессионализм консультант	Очная -3	1-11	Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа
	Уметь: эффективно выстраивать систему оценки персонала; - оценивать сотрудников с целью подбора, адаптации и применения целевых конфигураций профессионального взаимодействия	3. Структура и содержания консультационной услуги. Техническое задание консультирования 4. Модели консультирования в кадровом менеджменте		12-15	Задание открытого типа с кратким ответом/ вставить термин
	Владеть: навыками анализа кадровой работы в организации; - методами кадрового консалтинга; - навыками оценки эффективности работы с персоналом; - навыками выявления наиболее острых социально-трудовых проблем организации, находить пути их решения	5. Процесс консультирования и организация выполнения работ. 6. Результативность и эффективность консультирования		16	Задание открытого типа с развернутым ответом
				17-18	Задание открытого типа

3.2 Содержание оценочных средств

Часть 1. База тестовых вопросов закрытого типа



Задание 1. Прочитайте текст и выберите правильный ответ

Характерная черта управленческого консультирования

- a) независимость
- b) эффективность
- c) неопределенность

Задание 2. Прочитайте текст и выберите правильный ответ

Консультирование с позиций функционального подхода – это ...

- a) приход консультанта на объект консультирования
- b) вид деятельности, направленный на оказание помощи клиенту с учетом его интересов
- c) любая форма оказания помощи клиенту

Задание 3. Прочитайте текст и выберите правильный ответ

Основная задача консультирования

- a) управление клиентом
- b) оказание профессиональной помощи и дача советов по вопросам экономики и управления
- c) обучение клиента

Задание 4. Прочитайте текст и выберите правильный ответ

Управленческое консультирование — это понятие ...

- a) нестабильно развивающейся экономики
- b) рыночной экономики
- c) плановой экономики

Задание 5. Прочитайте текст и выберите правильный ответ

В современной рыночной экономике консультирование представляет собой

- ...
- a) отрасль инфраструктуры
 - b) сферу действий
 - c) область деятельности

Задание 6. Прочитайте текст и выберите правильный ответ

Назначение консультирования состоит в ...

- задач
- a) оказании клиенту помощи в решении управленческих и экономических задач
 - b) собеседовании с клиентом по различным вопросам
 - c) разрешении неблагоприятных управленческих ситуаций

Задание 7. Прочитайте текст и выберите правильный ответ

К консалтингу следует относиться как к ...

- a) помощи, оказываемой профессионалами
- b) ремеслу
- c) науке

Задание 8. (Задание закрытого типа)

Прочитайте текст и выберите правильный ответ.

Формы оказания консультационных услуг



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

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

Версия документа - 1

стр. 6

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

- a) справки, проекты, программы
- b) разовые консультации, проекты, обзоры
- c) отчеты, репрезентации, проекты.

Задание 9 (закрытого типа)

Прочитайте текст и выберите правильный ответ.

«Смежные» услуги по отношению к услугам по управленческому консультированию

- a) транспортные услуги, рекрутментские услуги, PR-услуги
- b) юридические услуги, рекламные услуги, налоговые услуги
- c) юридические услуги, рекрутментские услуги, аудиторские услуги

Задание 10. (закрытого типа)

Прочитайте текст и выберите правильный ответ.

Внешние консультанты не могут работать в ...

- a) ассоциации консультантов
- b) организации-клиенте
- c) консультирующей организации

Задание 11. (закрытого типа)

Прочитайте текст и выберите правильный ответ

Основной недостаток внутреннего консультирования

- a) наличие слишком большого объема информации о внутренних процессах организации
- b) нежелание перенимать опыт
- c) консультанты не имеют опыта работы в других отраслях

Часть 2. База тестовых вопросов **открытого типа**

Задание 12. (Задание открытого типа с кратким ответом/ вставить термин)

Логика процесса консультирования состоит в последовательности осуществления:

Задание 13. (Задание открытого типа с кратким ответом/ вставить термин)

Техническое задание консультирования – это документ, в котором фиксируются: _____ оказания

консультационных услуг.

Задание 14. (Задания открытого типа с кратким ответом)

Экспертное обучение специалистов с целью совершенствования их профессиональных, деловых и личностных качеств – это _____ -

Задание 15. (Задания открытого типа с кратким ответом)

Заключительный этап консультационной услуги включает в себя: _____

Задание 16. (Задание открытого типа с развернутым ответом)

В чем отличия экспертной модели от процессной в кадровом консультировании?

Задание 17. (Задание открытого типа)



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

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

Версия документа - 1

стр. 7

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

В результате применения процессной модели консультирования организации консультант-эксперт предлагает качественные изменения в кадровом менеджменте компании. Назовите какие изменения должны быть реализованы в проекте?

Задание 18. (Задание открытого типа)

Исходя, из специфики деятельности микропредприятия, предложите показатели эффективности управления персоналом.

4 ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (зачет)

Зачет состоит из 3- частей

1 часть – студент решает 11 тестовых вопросов закрытого типа, выбранных случайным образом. Продолжительность – 20 минут.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 55 баллов

2 часть – студент решает тесты открытого типа со свободным ответом, которые не предполагают вариантов ответа, правильный ответ требуется написать самостоятельно. Всего 5 тестовых вопросов, выбранных случайным образом. Продолжительность – 15 минут.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 25 баллов

3 часть – студент решает задачу, выбранную случайным образом. Продолжительность – 30 минут.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 20 баллов

Всего заданий – 18.

Максимальный балл – 100 баллов:

0-49 баллов - неудовлетворительно (оценка 2);

50-69 баллов - удовлетворительно (оценка 3);

70-90 баллов - хорошо (оценка 4);

91-100 баллов - отлично (оценка 5).

Общее время выполнения работы – 2 часа.

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

4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств.

Ключи и критерии к оцениванию задания

№ задания	Верный ответ	Критерии
1	С	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
2	В	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
3	В	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
4	А,В	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
5	В	5 б – правильный вариант ответа



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

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

Версия документа - 1

стр. 8

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

		0 б – остальные случаи
6	D	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
7	D	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
8	C	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
9	D	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
10	B	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
11	A	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
12	стадии, этапы, процедуры	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
13	цели, требования и условия	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
14	коучинг	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
15	оценку результатов, подготовку отчета, расчет по обязательствам	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
16	При экспертной модели - клиент сам формирует задачу, в роли эксперта выступает консультант; консультант разрабатывает рекомендации, не проводя самостоятельного анализа ситуации; реализует изменения сам клиент. При процессной модели – консультант на всех этапах активно взаимодействует с клиентом, консультант собирает внешние и внутренние идеи, оценивает решения, активно взаимодействует с клиентом на всех этапах проекта.	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
17	изменения стиля и методов работы руководителя организации и руководителей среднего звена; изменения организационной структуры управления; структуры производства; разработка стратегии и бизнес-планов компании.	10 б – полное совпадение с верным ответом 5 б – частичное совпадение с верным ответом (часть задания решена верно) 0 б – остальные случаи
18	снижение издержек на управление персоналом; формирование лояльности персонала; снижение затрат на обучение, адаптацию, оценку, наставничество персонала; снижение текучести кадров; удовлетворенность потребителей;	10 б – полное совпадение с верным ответом 5 б – частичное совпадение с верным ответом (часть задания решена верно) 0 б – остальные случаи

4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности



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

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

Версия документа - 1

стр. 9

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

компетенций

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:

1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке отлично и предполагает формирование компетенций на высоком уровне: обучающийся демонстрирует формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности, есть системные знания, необходимые для самостоятельной работы по вопросам предметной области дисциплины. Студент способен давать развернутые ответы на теоретические вопросы дисциплины, свободно решать практические задачи.

2. Средний уровень соответствует оценке хорошо и предполагает формирование компетенций на среднем уровне: обучающийся демонстрирует общее понимание вопросов дисциплины, выработки и реализации управленческих решений в этой сфере; умение их анализировать, студент способен давать ответы на теоретические вопросы дисциплины с отдельными неточностями, решать практические задачи с отдельными затруднениями.

3. Базовый уровень соответствует оценке удовлетворительно и предполагает формирование компетенций на начальном уровне: обучающийся показывает формирование компетенций на начальном уровне, демонстрирует общее представление по вопросам дисциплины, грамотное владение терминологией, умение ориентироваться в практических вопросах дисциплины.

4. Низкий уровень соответствует оценке неудовлетворительно, обучающийся не владеет основными понятиями и положениями дисциплины, решает практические задания не в полном объеме, с грубыми ошибками, демонстрирует несформированность представлений о содержании дисциплины, не владеет ее терминологией, не умеет ориентироваться в решении практических задач по основным темам дисциплины.

