

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Ушвицкий Лев Исакович

Должность: и.о. директора Института экономики и управления

Дата подписания: 10.06.2026 15:33:06

Уникальный программный ключ:

46f7031a7046958ffdb4e91f81e17726331d298b

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное

образовательное учреждение высшего образования

«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Директор института экономики и
управления, доктор
экономических наук, профессор
Ушвицкий Л.И.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

«Кадровый консалтинг»

Направление подготовки
Направленность (профиль)

Год начала обучения

Форма обучения

Реализуется в семестре

38.04.03 Управление персоналом

Экономика труда и управление персоналом

2026

заочная

3,4

Введение

1. Назначение: оценить уровень сформированности компетенций при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине «Кадровый консалтинг» студентов, обучающихся по направлению подготовки 8.04.03 Управление персоналом, заочная форма обучения.

2. ФОС является приложением к программе дисциплины «Кадровый консалтинг»

3. Разработчик: Кривокора Е.И., доцент кафедры государственного, муниципального управления и экономики труда

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель Куш. Е.Н. - председатель УМК института экономики и управления.

Члены комиссии:

Пучкова Е. Е. - член УМК института экономики и управления, и.о. замдиректора по учебной работе;

Астахова Е.А. - член УМК института экономики и управления, доцент кафедры государственного, муниципального управления и экономики труда.

Представитель организации-работодателя

Алейникова Е.А., начальник отдела кадров ООО «СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫЙ ЗАСТРОЙЩИК-20 «ЮГСТРОЙИНВЕСТ»

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует образовательной программе по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, профиль «Экономика труда и управление персоналом» и рекомендуется для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов.

«19» мая 2026 г.

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

1.Описание критериев оценивания компетенции на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Компетенция(ии), индикатор(ы)	Уровни сформированности компетенции(ий)			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
Компетенция: ПК-3 Способен проводить диагностику состояния системы управления персоналом, проводить комплексную оценку реализации стратегических и оперативных планов				
Результаты обучения по дисциплине: <i>Индикатор:</i> ИД-2 ПК-3 Производит анализ деятельности по управлению персоналом, разрабатывает показатели эффективности работы	Не способен использовать современные технологии, методы и методики для разработки программы кадрового консалтинга или аудита	Способен использовать современные технологии, методы и методики для разработки программы кадрового консалтинга или аудита	Способен использовать современные технологии, методы и методики для разработки программы кадрового консалтинга или аудита на среднем уровне, использует их в профессиональной деятельности	Способен использовать современные технологии, методы и методики для разработки программы кадрового консалтинга или аудита, использует их для решения задач профессиональной деятельности
Результаты обучения по дисциплине: <i>Индикатор:</i> ИД-3 ПК-3 Проводит аудит и контроллинг системы управления персоналом, аудит кадровых процессов, процедур, оформления кадровой документации	Не способен применять инструментальный проведения аудита в области кадрового делопроизводства и кадрового учета	Способен применять инструментальный проведения аудита в области кадрового делопроизводства и кадрового учета	Способен применять инструментальный проведения аудита в области кадрового делопроизводства и кадрового учета на среднем уровне, использует их в профессиональной деятельности	Способен применять инструментальный проведения аудита в области кадрового делопроизводства и кадрового учета, использует их для решения задач профессиональной деятельности
Компетенция: ПК-4 Способен разрабатывать и организовывать внедрение проектов по совершенствованию системы управления персоналом и HR-технологий				
Результаты обучения по дисциплине: <i>Индикатор:</i> ИД-1 ПК-4 Разрабатывает проекты развития систем управления персоналом и HR-технологий	Не способен разрабатывать консультационные проекты совершенствования системы управления персоналом и кадровых процессов в	Способен разрабатывать консультационные проекты совершенствования системы управления персоналом и кадровых процессов в	Способен разрабатывать консультационные проекты совершенствования системы управления персоналом и кадровых процессов в	Способен разрабатывать консультационные проекты совершенствования системы управления персоналом и кадровых процессов в

	организации	организации	организации на среднем уровне, использует их в профессиональной деятельности	организации, использует их для решения задач профессиональной деятельности
ИД-2 ПК-4 Разрабатывает проектные предложения по повышению эффективности систем управления персоналом	Не способен обосновывать направления развития системы управления персоналом, исходя из стратегических задач организации	Способен обосновывать направления развития системы управления персоналом, исходя из стратегических задач организации	Способен обосновывать направления развития системы управления персоналом, исходя из стратегических задач организации на среднем уровне, использует их в профессиональной деятельности	Способен обосновывать направления развития системы управления персоналом, исходя из стратегических задач организации, использует их для решения задач профессиональной деятельности
ИД-3 ПК-4 Рассчитывает, корректирует и контролирует статьи расходов на персонал, разрабатывает предложения по формированию бюджета на персонал организации	Не способен выявлять, интерпретировать и определять методы решения кадровых проблем в организации	Способен выявлять, интерпретировать и определять методы решения кадровых проблем в организации	Способен выявлять, интерпретировать и определять методы решения кадровых проблем в организации на среднем уровне, использует их в профессиональной деятельности	Способен выявлять, интерпретировать и определять методы решения кадровых проблем в организации, использует их для решения задач профессиональной деятельности

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		Семестр 3,4	
		Форма обучения – заочная	
		Тестовые задания	
1.	г)	Кадровый консалтинг – это: а) вид деятельности связанный с решением задач, стоящих перед менеджерами высшего звена в области управления человеческими ресурсами с целью увеличения прибыльности бизнеса б) нет правильного ответа в) правильны оба ответа г) вид консалтинговых услуг, направленный на удовлетворение функций, относящихся к сфере кадровых служб	ПК-4
2.	а)	Управление кадрами как вид консалтинговых услуг по классификации Европейского справочника консультантов – это: а) подбор сотрудников, контроль уровня подготовки кадрового состава, система оплаты труда, повышение квалификации и обучение кадров б) разработка и планирование общей стратегии развития, прогнозирование; организация филиалов, отделений и новых фирм, изменение формы собственности и т.д. в) вопросы формирования и регистрации компаний, организация работы офиса, обработка данных, т.е. оптимизация управления организацией г) выбор технологии производственного процесса, стимулирование производительности труда, оценка и контроль качества продукции и т.д.	ПК-4
3.	б) в) г)	Примером международного объединения специалистов в области управленческого консалтинга является а) Association Suisse des conseils en organisation et gestion (ASCO) б) Chamber syndicate des sociétés d'études et de conseils (SYNTEC) в) Association of Management Consultants г) Fédération européenne des associations de conseils en organisations (FEACO)	ПК-4
4.	а)	Администрирование как вид консалтинговых услуг по классификации Европейского справочника	ПК-4

		консультантов – это: а) разработка и планирование общей стратегии развития, прогнозирование; организация филиалов, отделений и новых фирм, изменение формы собственности и т.д. б) вопросы формирования и регистрации компаний, организация работы офиса, обработка данных, т.е. оптимизация управления организацией в) выбор технологии производственного процесса, стимулирование производительности труда, оценка и контроль качества продукции и т.д. г) подбор сотрудников, контроль уровня подготовки кадрового состава, система оплаты труда, повышение квалификации и обучение кадров	
5.	б)	Управленческое консультирование предполагает а) оказание интенсивной профессиональной помощи на временной основе б) постоянное сотрудничество с клиентом в) аудит деятельности клиента г) управление клиентом	ПК-4
6.	г)	К консалтингу следует относиться а) как к искусству б) как к науке в) как к ремеслу г) как к помощи, оказываемой профессионалами	ПК-4
7.	г)	Консультационные услуги оказываются в следующих формах: а) разовые консультации, отчеты, обзоры б) отчеты, репрезентации, проекты в) справки, проекты, программ г) разовые консультации, проекты, обзоры	ПК-4
8.	а)	Внешние консультанты – это: а) независимые консультационные фирмы или индивидуальные консультанты, оказывающие услуги клиентам на основе соответствующего договора. б) специалисты по экономике и управлению, занятые в штате той или иной организации. в) ни один из ответов не является верным	ПК-4
9.	в)	Консалтинг – это: а) совет, рекомендация, анализ, оценка, прогноз, справка и т.п. в предметной области интересов (проблем) клиента. б) вид интеллектуальной деятельности, основная задача которого заключается в анализе, обосновании перспектив развития и использования научно-технических и организационно-экономических инноваций с учетом предметной области и проблем клиента	ПК-4

		в) ограниченный во времени целенаправленный комплекс мероприятий, предпринимаемый консультантом на установленных договором условиях, для разрешения проблем клиента. г) решение совокупности проблем, связанных с организацией управления сложными системами в различных сферах деятельности	
10.	г)	На какой стадии консультационного проекта осуществляется диагностика а) предконтрактная б) контрактная в) послеконтрактная г) на предконтрактной и контрактной	ПК-4
11.	а)	Одиночный консультант - это: а) консультант без образования юридического лица б) одинокий человек в) индивидуалист г) консультант штата консультационной компании, всегда работающий над проектами в одиночку	ПК-4
12.	г)	Модель построения отношений между клиентной организацией и консультационной фирмой, которая базируется на роли консультантов как катализаторов изменений, осуществляемых при непосредственном участии персонала клиентной организации – это: а) консультирование экспертное б) консультирование проектное в) консультирование процессное г) консультирование обучающее	ПК-4
13.	а)	Объектами консультирования могут являться а) частные и государственные предприятия б) зарубежная консультационная организация в) отечественная консультационная организация г) ассоциация консультантов	ПК-4
14.	а)	Клиент обязательно участвует в следующих видах деятельности по консультированию а) сбор данных и приведение их в форму, удобную для консультанта б) интервьюирование вышестоящих органов о состоянии компании при диагностике проблемы; в) обучение консультанта в процессе консультирования г) подготовка консультационного отчета	ПК-4
15.	б)	К методам обучающего консультирования относятся а) метод SWOT-анализа б) проведение деловых имитационных игр, тренингов, ситуационных кейсов для сотрудников компании-клиента	ПК-4

		в) рекламная кампания по распространению учебной литературы по менеджменту, экономике и маркетингу среди сотрудников компании-клиента г) экспертная оценка	
		Вопросы для собеседования	
16.		1. Понятие консалтинга. 2. Содержание и классификация консалтинговых услуг. 3. Требования к профессиональным консультантам. 4. Развитие мирового консалтинга. 5. Содержание и процедуры кадрового консалтинга. 6. Методы кадрового консалтинга 7. Аудит персонала как основной источник информации о состоянии кадровой работы. 8. Понятие аудита персонала, классификация видов, этапы проведения. 9. Методы диагностики и основной инструментарий исследований. 10. Затраты на персонал: понятие, структура, классификация, основные показатели анализа. 11. Основные составляющие издержек на персонал. 12. Классификация затрат на персонал. 13. Перечень основных затрат и используемых ресурсов по функциям управления персоналом. 14. Анализ и оптимизация затрат на персонал. 15. Основные показатели, используемые при анализе издержек на рабочую силу. 16. Издержки на профессиональное обучение как одна из основных составляющих общих издержек на рабочую силу. 17. Общее понятие трудового потенциала и его соответствия требованиям производства. 18. Методические основы аудита трудового потенциала: Цель анализа, Задача анализа с количественной и качественной точки зрения. 19. Направления анализа и показатели, применяемые в аудите трудового потенциала. 20. Обеспеченность организации персоналом, основные показатели, используемые при анализе. 21. Социально-демографические характеристики трудового потенциала. Половозрастные характеристики. 22. Качественные характеристики трудового потенциала. 23. Анализ профессионально- квалификационного состава работников и их использования. 24. Анализ движения кадров на предприятии. 25. Понятие аудита вознаграждений, цель, задачи, модель аудита вознаграждений по	ПК-4

		уровням его проведения. 26. Аудит вознаграждений на стратегическом уровне, основные направления, инструментарий анализа. 27. Аудит вознаграждений на уровне управления, основные направления анализа, используемый инструментарий. 28. Особенности российского рынка консалтинговых услуг. 29. Сущность и содержание кадрового консалтинга, его специфика. 30. Содержание и процедуры кадрового консалтинга. 31. Методы кадрового консалтинга 32. Задачи, решаемые при оптимизации затрат на персонал. 33. Система рыночно ориентированных показателей затрат на персонал и показателей производительности труда. 34. Направления оптимизации затрат на персонал. 35. Методы оптимизации затрат на персонал. 36. Анализ и оптимизация затрат на персонал. 37. Аудит персонала на основе трудовых показателей. 38. рентабельности персонала. 39. Аудит вознаграждений на тактическом уровне, основные направления, инструментарий. 40. Система учета показателей фонда вознаграждений	
--	--	--	--

2. Описание шкалы оценивания

Текущий контроль

Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена, курсовой работы (2 курс 4 семестр).

Результаты обучения по дисциплине «Кадровый консалтинг», соотнесенные с индикаторами достижения компетенций ПК-3 ПК-4, оцениваются по пятибалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно».

Оценивание уровня сформированности компетенции по дисциплине осуществляется на основе «Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры - в Федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет» в актуальной редакции.

3. Критерии выставления оценок

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами при ответе на практикоориентированные вопросы, принимает правильные управленческие решения, владеет навыками и приемами решения практических задач, выполняет тестовые задания на 100 процентов. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций ПК-3 ПК-4 достигнуты на высоком уровне.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов, владеет необходимыми навыками и приемами ответов на них, правильно применяет теоретические положения при решении практических задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения, выполняет тестовые задания на 70 процентов. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций ПК-3 ПК-4 достигнуты на хорошем уровне.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при ответе на вопросы и при выполнении практических заданий и решении кейс-задач, выполняет тестовые задания на 50 процентов. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций ПК-3 ПК-4 достигнуты на базовом уровне.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями отвечает на вопросы, допускает существенные ошибки при решении заданий практического уровня, выполняет тестовые задания на 49 процентов и ниже. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций ПК-3 ПК-4 не достигнуты.