

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Садыкова Алёна Григорьевна
Должность: Директор Высшей школы креативных индустрий
Дата подписания: 17.06.2026 17:23:42
Уникальный программный ключ:
d72783635b7f7c872e79a746e849dc61ab5cab7a

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ
Директор Высшей школы
креативных индустрий
Садыкова А.Г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

HR-консалтинг

Направление подготовки	39.03.01 Социология	
Направленность (профиль)	Аналитика и консалтинг	
Год начала обучения	2026	
Форма обучения	Очная	Заочная
Реализуется в семестре	8	8

Введение

1. Фонд оценочных средств по дисциплине «HR-консалтинг» предназначен для контроля достижения обучающимися требуемых компетенций посредством оценивания полученных ими результатов обучения, соответствующих индикаторам достижения компетенций образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 39.03.01 Социология, направленности (профиля) «Аналитика и консалтинг».

2. ФОС является приложением к программе дисциплины «HR-консалтинг».

3. Разработчик: Асатрян С.С., доцент кафедры социологии и социальных инноваций.

4. Проведена экспертиза ФОС. Члены экспертной группы, проводившие внутреннюю экспертизу:

Председатель: Рубежной А.А. – председатель УМК Высшей школы креативных индустрий.

Члены экспертной группы:

Лушников Д.А. член УМК Высшей школы креативных индустрий, заведующий кафедрой социологии и социальных инноваций.

Митрофанова С.В., член УМК Высшей школы креативных индустрий, доцент кафедры социологии и социальных инноваций.

Представитель организации-работодателя Кузьмина О.А., кандидат социологических наук, директор агентства маркетинговых коммуникаций ООО «Регион-СК».

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует ОП ВО по направлению подготовки 39.03.01 Социология, направленность (профиль) «Аналитика и консалтинг» и рекомендуется для оценивания уровня сформированности компетенций при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации бакалавров по дисциплине «HR-консалтинг».

«22» апреля 2026 г.

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

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

Компетенция (ии), индикатор (ы)	Уровни сформированности компетенци(ий)			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворитель- но) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительн о) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
ПК-3 Способен описать, объяснить, прогнозировать социальные явления, процессы осуществлять аналитическую и консалтинговую деятельность на основе данных фундаментальных и прикладных социологических исследований				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): Индикатор: ИД-5 ПК-3 Применяет результаты анализа и интерпретации социологических данных в консалтинговой деятельности	С трудом применяет результаты анализа и интерпретации социологических данных в консалтинговой деятельности	Применяет результаты анализа и интерпретации социологических данных в консалтинговой деятельности, допуская существенные ошибки	Применяет результаты анализа и интерпретации социологических данных в консалтинговой деятельности, допуская незначительные ошибки	Аргументировано применяет результаты анализа и интерпретации социологических данных в консалтинговой деятельности
ПК-5 Способен использовать знания теорий и методов социально-гуманитарных наук в аналитической, консалтинговой и экспертной деятельности				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): ИД-1 ПК-5 Применяет знания теорий и методов социально-гуманитарных наук в аналитической, консалтинговой, экспертной деятельности	С трудом применяет знания теорий и методов социально-гуманитарных наук в аналитической, консалтинговой, экспертной деятельности	Применяет знания теорий и методов социально-гуманитарных наук в аналитической, консалтинговой, экспертной деятельности, допуская существенные ошибки	Применяет знания теорий и методов социально-гуманитарных наук в аналитической, консалтинговой, экспертной деятельности, допуская незначительные ошибки	Аргументировано применяет знания теорий и методов социально-гуманитарных наук в аналитической, консалтинговой, экспертной деятельности
ПК-6 Способен организовать работу по сбору и контролю данных социологических исследований				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): ИД-1 ПК-6 Согласовывает организационные вопросы сбора социологической информации	С трудом применяет знания согласовывает организационные вопросы сбора социологической информации	Согласовывает организационные вопросы сбора социологической информации, допуская существенные ошибки	Согласовывает организационные вопросы сбора социологической информации, допуская незначительные ошибки	Аргументировано согласовывает организационные вопросы сбора социологической информации
Результаты обучения по дисциплине (модулю): ИД-2 ПК-6 Уточняет технологии сбора социологической информации в соответствии с условиями	С трудом применяет знания уточняет технологии сбора социологической информации в соответствии с условиями исследования	Уточняет технологии сбора социологической информации в соответствии с условиями исследования, допуская существенные ошибки	Уточняет технологии сбора социологической информации в соответствии с условиями исследования, допуская незначительные ошибки	Аргументировано уточняет технологии сбора социологической информации в соответствии с условиями исследования

исследования				
--------------	--	--	--	--

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.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		ОФО - семестр 8	
		Вопросы к собеседованию	
1.		Предмет и объекты изучения, их актуальность и значимость в условиях рыночной экономики.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
2.		Основные цели и задачи кадрового консалтинга и аудита.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
3.		Этический кодекс Европейской Федерации консультантов по Управлению (FEACO).	ПК-3; ПК-5; ПК-6
4.		Ассоциация российских консалтинговых компаний «АСКОНКО»	ПК-3; ПК-5; ПК-6
5.		Принципы работы российских консалтинговых компаний.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
6.		Сущность кадрового консалтинга.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
7.		Концепция, цели, содержание, технология, результаты консультирования в области управления персоналом организации.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
8.		Консультирование по ресурсам, по процессам; экспертное, процессное, обучающее, проектное консультирование.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
9.		Роль и значение кадрового консалтинга в реализации корпоративных и функциональных стратегий организации.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
10.		Школа групповой динамики К. Левина.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
11.		Социометрия Дж. Морено.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
12.		Практика лабораторного тренинга (Т-группы) В. Бенниса.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
13.		Исследования межгрупповых отношений М. Шерифа.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
14.		Трансформационное и эволюционное направление (структурное и процессуальное).	ПК-3; ПК-5; ПК-6
15.		Специфика процесса консультирования в российских организациях.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
16.		Предварительная диагностика состояния системы управления персоналом.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
17.		Реорганизация подсистем управления персоналом, внедрение и сопровождение.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
18.		Оптимизация функций управления персоналом.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
19.		Оптимизация технологий управления персоналом.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
20.		Бенчмаркинг.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
21.		Кадровый мониторинг.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
22.		Кадровый контроллинг.	ПК-3; ПК-5; ПК-6

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
23.		Технологии AssessmentCentre.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
24.		Типы отчетов в кадровом консалтинге: аналитические, диагностические, рекомендательные.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
25.		Структура отчета по кадровому консалтингу.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
26.		Визуализация данных.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
27.		Презентация результатов.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
28.		Документирование процессов.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
29.		Определение ключевых показателей эффективности (KPI).	ПК-3; ПК-5; ПК-6
30.		Качественные и количественные методы оценки.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
31.		Сравнительный анализ до и после внедрения решений.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
32.		Методологические подходы: количественный, качественный, смешанный.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
33.		Инструменты для измерения эффективности.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
34.		Обратная связь.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
35.		Мониторинг изменений.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
36.		Отчетность и документация.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
37.		Периодичность оценки.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
38.		Сущность и основные элементы концепции аудита персонала.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
39.		Цели и задачи аудита персонала. Методологические подходы к аудиту персонала организации.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
40.		Организационно-технологический аспект аудита в организации.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
41.		Социально-психологический аспект аудита в организации.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
42.		Экономический аспект аудита в организации.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
43.		Определение целей аудита персонала.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
44.		Сбор данных о трудовых показателях.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
45.		Анализ производительности труда.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
46.		Анализ текучести кадров.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
47.		Оценка удовлетворенности и мотивации персонала.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
48.		Изучение динамики трудовых показателей.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
49.		Анализ кадрового потенциала.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
50.		Анализ текущего состояния системы управления персоналом.	ПК-3; ПК-5; ПК-6

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
51.		Индикаторы и критерии успеха аудита персонала.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
52.		Участие руководства и ключевых заинтересованных сторон.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
53.		Фокус на вовлеченности и корпоративной культуре.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
54.		Индивидуальный подход к обучению и развитию сотрудников.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
55.		Использование технологий для оптимизации управления персоналом.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
56.		Гибкость и адаптивность HR-процессов.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
57.		Человеческий капитал: теория и практика инвестиций в человеческий ресурс.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
58.		Компетентностный подход к управлению человеческими ресурсами.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
59.		Оценка эффективности управления человеческими ресурсами	ПК-3; ПК-5; ПК-6
60.		Анализ, планирование и управление эффективностью и производительностью труда персонала.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
61.		Затраты на персонал: структура, планирование, анализ, управление и эффективность.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
62.		HR-бюджет.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
63.		Основные и новые технологии рекрутинга персонала.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
64.		Модели компетенций при подборе персонала.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
65.		Анализ стратегии управления персоналом организации в целях разработки и обоснования стратегии в области мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
66.		Процедура разработки Положения о стимулировании персонала.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
67.		Цифровые компетенции административно-управленческого персонала.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
68.		Лидерские навыки в цифровую эпоху.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
69.		Командообразование в условиях цифровой экономики руководства и лидерства в организации.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
Тесты			
70.	b	Какой из следующих типов консультирования сосредоточен на анализе и предложении решений для улучшения рабочих процессов? а) Экспертное консультирование б) Процессное консультирование с) Обучающее консультирование d) Проектное консультирование	ПК-3

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
71.	b	Какова основная цель проектного консультирования? а) Обучение сотрудников б) Разработка и реализация конкретного бизнес-проекта с) Оценка текущих процессов д) Консультирование по стратегическим вопросам	ПК-3
72.	d	При консультировании по ресурсам, какие элементы организации могут быть охвачены? а) Финансовые ресурсы б) Кадровые ресурсы с) Технологические ресурсы д) Все вышеперечисленное	ПК-3
73.	b	Каков основной фокус процессного консультирования? - а) Создание новых продуктов - б) Оптимизация и улучшение существующих процессов - с) Управление человеческими ресурсами - д) Разработка маркетинговых стратегий	ПК-3
74.	a	Какое утверждение наилучшим образом описывает экспертное консультирование? а) Консультант делится своими знаниями и опытом по узкой области б) Консультант обучает сотрудников новым навыкам с) Консультант управляет проектом от начала до конца д) Консультант оценивает состояние процессов организации	ПК-3
75.	b	Какой из следующих аспектов не относится к задачам экспертного консультирования? - а) Проведение исследований - б) Разработка обучающих программ - с) Предоставление рекомендации на основе экспертного мнения - д) Оценка внедренных практик	ПК-3
76.	b	Какова основная роль кадрового консультанта в реализации корпоративных стратегий? а) Разработка финансовых моделей б) Помощь в управлении и развитии человеческих ресурсов	ПК-3

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		с) Оценка и анализ рыночных тенденций d) Создание IT-инфраструктуры	
77.		В каком из следующих случаев кадровый консалтинг имеет наибольшее значение? a) При запуске нового продукта b) При изменении корпоративной стратегии с) При проведении финансового аудита d) При управлении логистикой	ПК-3
78.	b	Основная особенность обучающего консультирования заключается в том, что: a) Оно направлено на выполнение конкретного проекта b) Оно включает предоставление знаний и развитие компетенций сотрудников с) Оно сосредоточено на оценке текущих процессов d) Оно не требует взаимодействия с персоналом	ПК-3
79.	с	В чем основное отличие проектного консультирования от обучающего консультирования? a) Проектное консультирование фокусируется на адаптации процессов, а обучающее — на развитии навыков. b) Проектное консультирование всегда связано с краткосрочными проектами, а обучающее — с долгосрочным развитием. с) Проектное консультирование ориентировано на управление проектом, а обучающее — на обучение и развитие персонала. d) Обучающее консультирование включает новейшие технологии, а проектное — нет.	ПК-3
80.	d	Какой из следующих методов является наиболее распространенным в кадровом консультировании для оценки уровня удовлетворенности сотрудников? a) Опросы и анкеты b) Фокус-группы с) Индивидуальные интервью d) Все вышеперечисленное	ПК-3
81.	с	Какой метод кадрового консалтинга подразумевает использование внешних экспертов для анализа внутренних процессов? a) Коучинг	ПК-3

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		б) Эффективное консультирование с) Экспертное консультирование д) Процессное консультирование	
82.	a	Что такое бенчмаркинг в контексте HR? а) Сравнение внутренних процессов с лучшими практиками в отрасли б) Проведение внутреннего аудита с) Разработка новых HR-стратегий д) Обучение сотрудников новым навыкам	ПК-5
83.	b	Какой из следующих аспектов не является целью бенчмаркинга? а) Определение эффективности текущих HR-процессов б) Улучшение рабочего климата с) Установление стандартов для оценки производительности д) Сравнение компании с конкурентами	ПК-5
84.	b	Какова основная цель кадрового мониторинга? а) Оценка текущих процессов только по финансовым показателям б) Сбор и анализ данных о сотрудниках и их деятельности с) Обучение сотрудников д) Предоставление рекомендаций по оптимизации процессов	ПК-5
85.	b	Какой из инструментов чаще всего используется для кадрового мониторинга? а) Опросы и анкеты б) Системы управления производительностью с) Проведение фокус-групп д) Разработка новых программ обучения	ПК-5
86.	a	Какое определение наилучшим образом описывает кадровый контроллинг? а) Процесс сбора и анализа информации о производительности сотрудников б) Управление финансовыми ресурсами в HR с) Оценка текущего состояния кадровых ресурсов д) Все вышеперечисленное	ПК-5
87.	B	Какой из следующих инструментов не относится к кадровому контроллингу? а) KPI (ключевые показатели эффективности)	ПК-5

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		б) Анкеты об удовлетворенности с) Анализ текучести кадров д) Бенчмаркинг	
88.	В	Какие цели ставит перед собой метод Assessment Centre? а) Оценка текущей продуктивности сотрудников б) Определение потенциала и развития навыков кандидатов с) Повышение удовлетворенности сотрудников д) Оптимизация рабочей нагрузки	ПК-5
89.	а	Какой из следующих методов оценки часто используется в Assessment Centre? а) Групповые дискуссии б) Индивидуальные собеседования с) Опросы об удовлетворенности д) Тестирование на знание дисциплин	ПК-5
90.	с	Какова основная причина, по которой аудит персонала становится необходимым в организации? а) Повышение прибыльности компании б) Устойчивый рост численности сотрудников с) Оптимизация управления человеческими ресурсами д) Общее снижение текучести кадров	ПК-5
91.	б	Какой из следующих аспектов не относится к рассмотрению персонала как объекта аудита? а) Оценка соответствия квалификации сотрудников их должностям б) Оценка финансовых показателей компании с) Анализ эффективности работы команды д) Определение потребностей в обучении персонала	ПК-5
92.	с	Какой из следующих элементов не является частью концепции аудита персонала? а) Оценка организационной структуры б) Анализ внутреннего климата с) Оценка финансовых потоков	ПК-5
93.	с	Что подразумевается под аудитом персонала? а) Процесс сбора и анализа информации о деятельности организации	ПК-5

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		б) Исследование рынка труда с) Оценка эффективности текущих HR-процессов д) Оценка потребностей в финансе	
94.	b	Какова основная цель аудита персонала в организации? а) Мониторинг финансовых потоков б) Повышение эффективности управления человеческими ресурсами с) Оптимизация производственных процессов д) Изучение конкурентных преимуществ компании	ПК-5
95.	b	Какой из следующих подходов к аудиту персонала основан на анализе данных и документооборота? а) Полевая методология б) Аналитический подход с) Психологический подход д) Социологический подход	ПК-6
96.	a	Что является ключевым элементом методологического подхода к аудиту персонала? а) Статистический анализ б) Оценка всех процессов в организации с) Моделирование бюджета д) Оценка системы управления качеством	ПК-6
97.	a	Какой из следующих методов анализа используется в аудите персонала для оценки изменений в рабочем процессе? а) SWOT-анализ б) Кейс-метод с) Фокус-группы д) Опросы и анкеты	ПК-6
98.	b	Какой шаг не является частью общего процесса аудита персонала? а) Сбор и анализ информации б) Проведение собеседований с клиентами с) Разработка рекомендаций по улучшению процессов д) Подготовка отчетности по результатам аудита	ПК-6
99.	c	Какова основная цель управления человеческими ресурсами в организации?	ПК-6

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		а) Повышение финансовых показателей б) Оптимизация использования оборудования с) Обеспечение эффективного управления трудовыми ресурсами д) Разработка маркетинговых стратегий	
100.	с	Какие из следующих функций не является частью HR-менеджмента? а) Набор и отбор кадров б) Обучение и развитие персонала с) Управление проектами д) Оценка производительности сотрудников	ПК-6
101.	б	Что подразумевается под человеческим капиталом? а) Финансовые активы, вложенные в обучение сотрудников б) Знания, навыки и опыт, которые имеют сотрудники с) Физические ресурсы, используемые в производственном процессе д) Долгосрочные инвестиции в технологии	ПК-6
102.	б	Какую практику чаще всего используют для инвестиций в человеческий капитал? а) Сокращение рабочего времени б) Обучение и развитие сотрудников с) Автоматизация процессов д) Финансовые вложения в оборудование	ПК-6
103.	б	Что является основной идеей компетентностного подхода к управлению человеческими ресурсами? а) Сосредоточение на опыте работников б) Определение и развитие ключевых компетенций сотрудников с) Использование финансовых ресурсов для мотивации д) Разработка долгосрочной стратегии компании	ПК-6
104.	д	Какой из следующих элементов не является частью модели компетенций? а) Знания б) Навыки с) Личностные качества д) Финансовые результаты	ПК-6
105.	а	Каковы основные показатели для оценки эффективности управления человеческими	ПК-6

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		ресурсами? а) Текучесть кадров, удовлетворенность сотрудников, производительность б) Уровень прибыли, рыночная доля, клиентская база с) Количество продаваемой продукции, объем инвестиций д) Методологические подходы к анализу данных	
106.	б	Какой метод может быть использован для измерения удовлетворенности сотрудников? а) SWOT-анализ б) Опросы и анкеты с) Финансовая отчетность д) Бенчмаркинг	ПК-6
107.	б	Какую стратегию следует использовать для увеличения доходности инвестиций в человеческий капитал? а) Уменьшение расходов на обучение б) Создание программ профессионального развития и карьерного роста с) Увеличение рабочей нагрузки сотрудников д) Сокращение численности персонала	ПК-6
108.	б	В каком из следующих случаев инвестиции в человеческие ресурсы не оправданы? а) Существуют возможности для повышения квалификации сотрудников б) Организация испытывает финансовые трудности с) Существует необходимость в повышении уровня инноваций д) Нет перспектив для развития бизнеса	ПК-6
Вопросы для дискуссии			
109.		Обоснуйте основные области, в которых кадровое консультирование может принести наибольшую пользу организациям, и какие подходы наиболее эффективны в каждой из этих областей?	ПК-3; ПК-5; ПК-6
110.		Охарактеризуйте различия между стратегическим и операционным кадровым консультированием, и как эти различия влияют на выбор методов и инструментов в каждом случае?	ПК-3; ПК-5; ПК-6
111.		Обозначьте современные тенденции и технологии в области кадрового консультирования вы считаете наиболее важными, и как они изменяют подходы к	ПК-3; ПК-5; ПК-6

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		созданию решений для клиентов?	
112.		Каковы основные вызовы, с которыми сталкиваются кадровые консультанты в своей практике, и какие подходы могут помочь преодолеть эти вызовы?	ПК-3; ПК-5; ПК-6
113.		Какую роль играют культурные и организационные факторы в выборе подхода к кадровому консультированию, и как консультанты могут эффективно адаптироваться к различным корпоративным культурам?	ПК-3; ПК-5; ПК-6
114.		Какие основные методы кадрового консалтинга существуют, и в каких ситуациях каждый из них оказывается наиболее эффективным?	ПК-3; ПК-5; ПК-6
115.		Как методы оценки и диагностики кадровых систем помогают консультантам выявлять проблемы в организации и разрабатывать решения для их устранения?	ПК-3; ПК-5; ПК-6
116.		Какую роль играют качественные и количественные методы исследований в кадровом консалтинге, и как их комбинирование может улучшить результаты работы?	ПК-3; ПК-5; ПК-6
117.		Какие подходы к обучению и развитию персонала прилагаются в кадровом консалтинге, и как они влияют на общую эффективность организации?	ПК-3; ПК-5; ПК-6
118.		Как использовать методы менторства и коучинга в кадровом консалтинге для поддержки лидерства и повышения производительности сотрудников?	ПК-3; ПК-5; ПК-6
119.		Основные аспекты деятельности персонала, которые следует учитывать при проведении аудита, и почему они важны для общей оценки эффективности организации?	ПК-3; ПК-5; ПК-6
120.		Роль и ответственность аудиторов изменяются при проведении аудита деятельности персонала по сравнению с аудитом финансовых операций?	ПК-3; ПК-5; ПК-6
121.		Каким образом результаты аудита персонала могут влиять на стратегическое планирование и развитие организации, и как эти результаты могут быть использованы для повышения конкурентоспособности?	ПК-3; ПК-5; ПК-6
122.		Как их следует учитывать роль внутренних и внешних факторов (корпоративная культура и рыночные изменения, в аудите персонала) при анализе?	ПК-3; ПК-5; ПК-6
123.		Ключевые стратегии управления человеческими ресурсами и как они могут быть адаптированы в зависимости от специфики и целей организации?	ПК-3; ПК-5; ПК-6
124.		Какой вклад в успешность компании вносит эффективное управление человеческими ресурсами, и какие примеры можно привести для иллюстрации этого воздействия?	ПК-3; ПК-5; ПК-6

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
125.		Возникновение новых методик технологий и цифровизации влияющих на изменение подходов к управлению человеческими ресурсами?	ПК-3; ПК-5; ПК-6
126.		Основные вызовы, с которыми сталкиваются HR-менеджеры в процессе управления талантами, и какие стратегии могут помочь в их преодолении?	ПК-3; ПК-5; ПК-6
127.		Как управление человеческими ресурсами может способствовать формированию инклюзивной и разнообразной рабочей среды, и какие практики являются наиболее эффективными в этом направлении?	ПК-3; ПК-5; ПК-6
Вопросы к зачету			
128.		Основные цели и задачи кадрового консалтинга и аудита.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
129.		Этический кодекс Европейской Федерации консультантов по Управлению (FEACO).	ПК-3; ПК-5; ПК-6
130.		Ассоциация российских консалтинговых компаний «АСКОНКО»	ПК-3; ПК-5; ПК-6
131.		Принципы работы российских консалтинговых компаний.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
132.		Сущность кадрового консалтинга.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
133.		Концепция, цели, содержание, технология, результаты консультирования в области управления персоналом организации.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
134.		Консультирование по ресурсам, по процессам; экспертное, процессное, обучающее, проектное консультирование.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
135.		Роль и значение кадрового консалтинга в реализации корпоративных и функциональных стратегий организации.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
136.		Школа групповой динамики К. Левина.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
137.		Социометрия Дж. Морено.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
138.		Практика лабораторного тренинга (Т-группы) В. Бенниса.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
139.		Исследования межгрупповых отношений М. Шерифа.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
140.		Трансформационное и эволюционное направление (структурное и процессуальное).	ПК-3; ПК-5; ПК-6
141.		Специфика процесса консультирования в российских организациях.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
142.		Предварительная диагностика состояния системы управления персоналом.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
143.		Реорганизация подсистем управления персоналом, внедрение и сопровождение.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
144.		Оптимизация функций управления персоналом.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
145.		Оптимизация технологий управления персоналом.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
146.		Бенчмаркинг.	ПК-3; ПК-5; ПК-6

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
147.		Кадровый мониторинг.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
148.		Кадровый контроллинг.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
149.		Технологии AssessmentCentre.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
150.		Типы отчетов в кадровом консалтинге: аналитические, диагностические, рекомендательные.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
151.		Структура отчета по кадровому консалтингу.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
152.		Визуализация данных.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
153.		Презентация результатов.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
154.		Документирование процессов.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
155.		Определение ключевых показателей эффективности (KPI).	ПК-3; ПК-5; ПК-6
156.		Качественные и количественные методы оценки.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
157.		Сравнительный анализ до и после внедрения решений.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
158.		Методологические подходы: количественный, качественный, смешанный.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
159.		Инструменты для измерения эффективности.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
160.		Обратная связь.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
161.		Мониторинг изменений.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
162.		Отчетность и документация.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
163.		Периодичность оценки.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
164.		Сущность и основные элементы концепции аудита персонала.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
165.		Цели и задачи аудита персонала. Методологические подходы к аудиту персонала организации.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
166.		Организационно-технологический аспект аудита в организации.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
167.		Социально-психологический аспект аудита в организации.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
168.		Экономический аспект аудита в организации.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
169.		Определение целей аудита персонала.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
170.		Сбор данных о трудовых показателях.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
171.		Анализ производительности труда.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
172.		Анализ текучести кадров.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
173.		Оценка удовлетворенности и мотивации персонала.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
174.		Изучение динамики трудовых показателей.	ПК-3; ПК-5; ПК-6

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
175.		Анализ кадрового потенциала.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
176.		Анализ текущего состояния системы управления персоналом.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
177.		Индикаторы и критерии успеха аудита персонала.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
178.		Участие руководства и ключевых заинтересованных сторон.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
179.		Фокус на вовлеченности и корпоративной культуре.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
180.		Индивидуальный подход к обучению и развитию сотрудников.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
181.		Использование технологий для оптимизации управления персоналом.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
182.		Гибкость и адаптивность HR-процессов.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
183.		Человеческий капитал: теория и практика инвестиций в человеческий ресурс.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
184.		Компетентностный подход к управлению человеческими ресурсами.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
185.		Оценка эффективности управления человеческими ресурсами	ПК-3; ПК-5; ПК-6
186.		Анализ, планирование и управление эффективностью и производительностью труда персонала.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
187.		Затраты на персонал: структура, планирование, анализ, управление и эффективность.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
188.		HR-бюджет.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
189.		Основные и новые технологии рекрутинга персонала.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
190.		Модели компетенций при подборе персонала.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
191.		Анализ стратегии управления персоналом организации в целях разработки и обоснования стратегии в области мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
192.		Процедура разработки Положения о стимулировании персонала.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
193.		Цифровые компетенции административно-управленческого персонала.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
194.		Лидерские навыки в цифровую эпоху.	ПК-3; ПК-5; ПК-6
195.		Командообразование в условиях цифровой экономики руководства и лидерства в организации.	ПК-3; ПК-5; ПК-6

2. Описание шкалы оценивания

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета с оценкой (5 семестр)

Результаты обучения по дисциплине «HR-консалтинг», соотнесенные с индикаторами достижения компетенции ПК-3; ПК-5; ПК-6 оцениваются по пятибалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно».

Для получения экзамена необходимо пройти мероприятия текущего контроля успеваемости в семестре на оценку не ниже «удовлетворительно».

3. Критерии оценивания компетенций

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-5; ПК-6 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-5; ПК-6 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-5; ПК-6 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-5; ПК-6 не достигнуты.