

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Волгоградский государственный социально-педагогический университет»  
Институт технологии, экономики и сервиса  
Кафедра управления персоналом и экономики в сфере образования

*Приложение к программе  
учебной дисциплины*

## **ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации студентов  
по дисциплине **«Кадровый консалтинг и аудит»**

Направление 38.04.03 «Управление персоналом»  
Магистерская программа «Организация кадрового консалтинга»

*заочная форма обучения*

Заведующий кафедрой

 Е.В. Зудина  
«31» 08 2018 г.

Волгоград,  
2018

## 1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

### 1.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Процесс освоения дисциплины направлен на овладение следующими компетенциями:

- готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);
- способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии (ОПК-6);
- умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом (ОПК-11);
- умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации (ПК-1);
- умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации (ПК-2);
- умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации (ПК-23).

#### Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП

Код компетенции	Этап базовой подготовки	Этап расширения и углубления подготовки	Этап профессионально-практической подготовки
ОК-2	Кадровый консалтинг и аудит	Инновационные методы развития трудового потенциала, Управление компетенциями работника	
ОПК-6	Кадровый консалтинг и аудит	Коммуникативные компетенции HR-менеджмента, Профессиональная консультационная этика	
ОПК-11	Кадровый консалтинг и аудит	Методы проведения бизнес-тренингов, Профессиональный коучинг	
ПК-1	Кадровый консалтинг и аудит, Социальная политика государства и управление социальным развитием организации	Методы проведения бизнес-тренингов, Профессиональный коучинг	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков
ПК-2	Кадровый консалтинг и аудит	Инновационные методы развития трудового потенциала, Консультирование и	Научно-исследовательская работа

		интеллектуальная собственность, Методы и технологии кадрового консультирования, Управление качеством кадрового консалтинга	
ПК-23	Кадровый консалтинг и аудит	Консультирование и интеллектуальная собственность, Методология и практика прикладных HR-исследований, Оценка оптимизация кадрового делопроизводства, Оценка эффективности кадровой службы, Управление качеством кадрового консалтинга	Организационно- управленческая и экономическая практика

## 1.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

### Показатели оценивания компетенций на различных этапах их формирования в процессе освоения учебной дисциплины

№	Разделы дисциплины	Формируемые компетенции	Показатели сформированности (в терминах «знать», «уметь», «владеть»)
1	Теоретические основы кадрового консалтинга и аудита персонала	ОК-2	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <input type="checkbox"/> сущность, содержание и процедуры кадрового консалтинга;</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <input type="checkbox"/> использовать знания при оценке социально-экономических проблем в сфере управления персоналом;</li> </ul> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <input type="checkbox"/> навыками разработки программ диагностического исследования по актуальным проблемам управления персоналом и организации их выполнения;</li> </ul>
2	Содержание и процедуры кадрового консалтинга	ОПК-6, ОПК-11	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <input type="checkbox"/> этапы оптимизации системы управления персоналом, основанные на результатах кадрового консалтинга;</li> </ul> <p>уметь:</p>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>– <input type="checkbox"/> использовать знания при оценке социально-экономических проблем в сфере управления персоналом;</li> <li>владеть:</li> <li>– <input type="checkbox"/> навыками разработки программ диагностического исследования по актуальным проблемам управления персонала и организации их выполнения;</li> </ul>
3	Методические основы проведения аудита персонала в организации	ПК-1-2, ПК-23	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <input type="checkbox"/> методы и оценку эффективности кадрового консалтинга: бенчмаркинг, кадровый мониторинг, кадровый контроллинг, технологии AssessmentCentre;</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <input type="checkbox"/> использовать знания при оценке социально-экономических проблем в сфере управления персоналом;</li> <li>владеть:</li> <li>– <input type="checkbox"/> навыками разработки программ диагностического исследования по актуальным проблемам управления персонала и организации их выполнения;</li> </ul>

### Критерии оценивания компетенций

Код компетенции	Пороговый (базовый) уровень	Повышенный (продвинутый) уровень	Высокий (превосходный) уровень
ОК-2	Неполное представление о готовности и формах действия в нестандартных ситуациях, о формах социальной и этической ответственности за принятые решения.	Определенные пробелы в знаниях о готовности и формах действия в нестандартных ситуациях, о формах социальной и этической ответственности за принятые решения.	Сформированные систематические представления о готовности и формах действия в нестандартных ситуациях, о формах социальной и этической ответственности за принятые решения.
ОПК-6	Не систематическое применение способности использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и	Определенные пробелы применения способности использовать принципы корпоративной социальной ответственности	Успешное и систематическое применение способности использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии.

	реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии.	при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии.	
ОПК-11	Не систематическое умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом.	Определенные пробелы в умениях выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом.	Сформированное умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом.
ПК-1	Не систематическое использование умений разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации.	Определенные пробелы в умениях разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации.	Сформированное умение разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации.
ПК-2	Не систематическое использование умений оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации.	Определенные пробелы в умениях оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации.	Сформированное умение оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации.

ПК-23	Не систематическое умение проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижении целей организации.	Определенные пробелы в умениях проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижении целей организации.	Сформированное умение проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижении целей организации.
-------	---	--	---

**Оценочные средства и шкала оценивания  
(схема рейтинговой оценки)**

№	Оценочное средство	Баллы	Оцениваемые компетенции	Семестр
1	Опрос	15	ОПК-6	2з
2	Контрольная работа	12	ОК-2	2з
3	Реферат	10	ОПК-11, ПК-23	2з
4	Конспект статьи	10	ПК-1	2з
5	Статья	13	ПК-2	2з
6	Зачет	40	ОК-2, ОПК-6, ОПК-11, ПК-1-2, ПК-23	2з

Итоговая оценка по дисциплине определяется преподавателем на основании суммы баллов, набранных студентом в течение семестра и период промежуточной аттестации.

Студент, набравший в сумме 60 и менее баллов, получает отметку «незачтено». Студент, набравший 61-100 баллов, получает отметку «зачтено».

## 2. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

Данный раздел содержит типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Описание каждого оценочного средства содержит методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Перечень оценочных средств, материалы которых представлены в данном разделе:

1. Опрос
2. Контрольная работа
3. Реферат
4. Конспект статьи
5. Статья
6. Зачет

## **ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

по дисциплине «**Кадровый консалтинг и аудит**»

Направление 38.04.03 «Управление персоналом» магистерская программа  
«Организация кадрового консалтинга»

Данный раздел содержит типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Описание каждого оценочного средства содержит методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

### **Опрос**

#### **Проверяемые компетенции:**

-способность использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии (ОПК-6)

#### **Перечень тем для опроса**

1. Экспертное консультирование, методы работы консультанта в экспертном консультировании, задачи.
2. Обучающее консультирование, содержание и методы обучающего консультирования.
3. Методы работы консультанта в процессе формирования и реализации проекта.
4. Рынок управленческого консультирования. Виды консалтинговых услуг и признаки их классификации.
5. Международная классификация услуг управленческого консультирования.
6. Специфика консультационной деятельности в России. Российская классификация консалтинговых услуг.
7. Стадии консультационного процесса и их характеристика.
8. Сущность информационного обеспечения управленческого консультирования.
9. Документационное обеспечение консалтинговой деятельности.
10. Технические средства, используемые в управленческом консалтинге.
11. Консультирование по вопросам управления персоналом: выявление организационных патологий.
12. Виды диагностики проблем управления персоналом, объективные и субъективные методы диагностики.
13. Организационно-кадровый аудит, аудит кадровых процессов,
14. Аудит кадрового состава, аудит кадрового потенциала организации.
15. Методы оптимизации кадрового состава организации.
16. Предупреждение проблем с персоналом, основные направления обучающего консультирования по проблемам управления персоналом.
17. Внедрений нововведения, этапы проведения изменений.
18. Управление внедрением нововведения.

19. Оценка эффективности консультирования. Результативность и эффективность консультирования.

20. Прямые и косвенные результаты управленческого консультирования, показатели их измерения.

21. Определение ответственности консультанта за выполненную работу.

### КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

За участие в опросе студенту начисляются баллы в соответствии с критериями, представленными в таблице (см. Таблица). Максимальное количество баллов - 15 баллов.

1. Таблица

Критерии оценки	Баллы		
	0	1	От 3 до 4
1. Соответствие высказываний теме	Высказывания не соответствуют теме	Высказывания приблизительно соответствуют теме	Высказывания полностью соответствуют теме
2. Выбор аргументов для раскрытия темы	Выбор аргументов случаен	Выбор аргументов недостаточно убедителен	Убедительный выбор аргументов для раскрытия темы
3. Чёткость организации ответа	Нечёткая организация ответа	Недостаточно чёткая организация ответа	Чёткая организация ответа
4. Стройность и логичность высказывания	Нелогичность высказывания	Недостаточная стройность и логичность высказывания	Стройность и логичность высказывания
5. Выделение главной мысли	Главная мысль не выделяется	Недостаточно чёткое выделение главной мысли	Чёткое выделение главной мысли
6. Выражение личного отношения к проблеме	Не умеет отделить факты от субъективных мнений	Преобладание субъективных доводов над логической аргументацией	Умеет отделить факты от субъективных мнений
7. Оригинальность высказываний	При ответе придерживается уже высказанных мнений	Апеллирует в основном к собственному опыту	Апеллирует к собственному опыту и приводит размышления из научной литературы, др. информационных источников
8. Владение профессиональной терминологией	Не владеет профессиональной терминологией	Владеет профессиональной терминологией, но допускает некоторые неточности	Свободно владеет профессиональной терминологией
9. Готовность обсуждать все вопросы в ходе дискуссии	Не проявляет активности в ходе дискуссии	Во время дискуссии проявляет готовность обсуждать большинство предлагаемых в ходе дискуссии вопросов	Во время дискуссии проявляет готовность обсуждать все вопросы в ходе дискуссии
10. Знание основного материала	Существенные пробелы в знаниях основного	Знание основного материала	Полное знание изучаемого материала

	материала		
--	-----------	--	--

## Контрольная работа

### Проверяемые компетенции:

-готовность действовать в нестандартных ситуациях, о формах социальной и этической ответственности за принятые решения (ОК-2)

### Перечень заданий для контрольной работы

1. Аутплейсмент как форма кадрового консалтинга
2. Внешние и внутренние консультанты, особенности их деятельности.
3. Два подхода к кадровому консалтингу: социально-психологический и менеджмент подходы
4. Зарождение и становление консалтинга в России
5. История зарождения и становления консалтинговых услуг
6. Кадровые агентства и их роль
7. Кадровый аудит
8. Консалтинг в области обучения персонала
9. Консалтинговый сервис: предпосылки возникновения
10. Консультант и его профессиональные компетенции. Консультант по управлению.
11. Механизм реализации карьерного роста: система ротации и система карьерного планирования
12. Направления развития российского рынка консалтинговых услуг
13. Негативные факторы, препятствующие развитию консалтинга в России
14. Оптимизация системы оплаты труда
15. Оптимизация технологии управления персоналом
16. Основные методы и инструменты кадрового консалтинга
17. Особенности системы мотивации труда внутренних консультантов.
18. Оценка кадрового потенциала Компании или подразделений
19. Оценка СПК и системы неформальных отношений
20. Причины обращения менеджеров компаний за помощью к внешним консультантам
21. Профессиональные объединения консультантов: цели и задачи
22. Профессиональные требования к консультантам: внешние и внутренние консультанты
23. Разработка и реализация системы обучения персонала
24. Рекрутинговый бизнес в России и за рубежом
25. Рекрутмент как форма кадрового консалтинга
26. Система обучения персонала как вид консалтинговых услуг
27. Современное состояние и особенности мирового рынка консалтинговых услуг.
28. Структура кадрового консалтинга
29. Сущность понятия кадровый консалтинг
30. Тренинг как наиболее современная форма обучения персонала
31. Управленческий консалтинг и его характерные признаки.
32. Факторы, оказывающие стимулирующее воздействие на современный рынок консалтинговых услуг
33. Формирование служб внутренних консультантов и их функции.
34. Функции кадрового консалтинга
35. Цель и задачи кадрового консалтинга
36. Ценообразование на консалтинговые услуги
37. Этапы консультационной работы

### **Критерии оценки:**

- 9-10 баллов - 5 (отлично) ставится за полные ответы на все вопросы с включением в содержание ответа (лекции) преподавателя, материала учебников и дополнительной литературы.
- 7-8 баллов - 4 (хорошо) ставится за полный ответ на вопросы в объеме рассказа (лекции) преподавателя или ответ с включением в содержание материала учебника, дополнительной литературы, но с незначительными неточностями.
- 5-6 баллов - 3 (удовлетворительно) ставится за ответ, в котором освещены в полном объеме два из трех вопросов или освещены все вопросы более чем наполовину, включая главное в содержании.
- 1-4 балла - 2 (неудовлетворительно) ставится за ответ, в котором освещен в полном объеме один из трех вопросов, или освещены менее половины требуемого материала или не описано главное в содержании вопросов, или нет ответов, или письменная работа не сдана.

### **3. Реферат, 10 баллов**

#### **Проверяемые компетенции:**

-умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом (ОПК-11).

-умение проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижении целей организации (ПК-23)

#### **Темы для написания рефератов:**

1. Взаимосвязь аудита и консультирования
2. Причины использования аудита и консультирования
3. Место аудита в системе управления персоналом организации
4. Возможности аудита персонала
5. Уровни проведения аудита персонала
6. Методология аудита персонала
7. Исследовательские подходы к аудитам
8. Инструменты исследования человеческих ресурсов
9. Методы оценки эффективности системы управления человеческими ресурсами
10. Аудит персонала и его составные части
11. Современные методы повышения эффективности управления человеческими ресурсами
12. Роль менеджеров и специалистов по персоналу в повышении эффективности организации

#### **Методические указания для написания рефератов**

С целью более глубокого и всестороннего изучения тем курса «Государственное регулирование экономики» студент в течение семестра должен подготовить и защитить реферат по одной из предложенных тем.

При подготовке реферата необходимо выполнить следующее:

– использовать не менее 15 литературных источников (в том числе нормативно-правовые акты, статьи, официальные сайты органов власти и/или учреждений культуры и т. п.);

– обосновать актуальность выбранной темы реферата;

– сделать вывод по итогам работы.

В основной части реферата необходимо раскрыть тему и доказать ее актуальность.

Реферат должен иметь план (содержание), включающий в себя не более 3–5 основных вопросов темы, не считая введения и заключения. Пункты плана являются заголовками соответствующих разделов текста работы. Объем реферата зависит от характера темы и должен быть в пределах 20–25 страниц. Для более полного развития темы необходимо соответствующее оформление статистического материала в виде таблиц, графиков,

диаграмм, однако не следует увлекаться их количеством. Реферат студент представляет на рецензирование кому-либо из сокурсников в установленные преподавателем сроки.

### Критерии оценки рефератов

Критерии	Показатели	Баллы
Усвоение учебного материала	Полное усвоение учебного материала	1
Анализ, обобщение, критическое осмысление учебного материала	Представлены навыки анализа, обобщения, критического осмысления, публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации	2
Умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации	Материал излагается грамотно, в определенной логической последовательности, точно используется терминология; иллюстрируется примерами	2
Представлена своя точка зрения	Высказана своя точка зрения; продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов	5
<b>ИТОГО в соответствии с рейтингом</b>		<b>10</b>

### Конспект статьи, 10 баллов

Подготовка научной статьи является заданием дополнительной части рейтинг-плана, студенты определяют необходимость выполнения задания самостоятельно.

Форматом выполнения задания является написание научной статьи. Основной задачей статьи является раскрытие содержания той или иной проблемы и освещение ее важнейших аспектов. Главными требованиями к научной статье являются: полнота представленной информации, соответствие целевому назначению издания, научность и вместе с тем доступность широкому кругу читателей при любой сложности темы. Стиль изложения статьи обычно характеризуется научным стилем, сжатостью, лаконичностью изложения сущности того или иного предмета или явления. Но ввиду большого объема статей в рамках данного учебного задания необходимо разделение текста абзацами: это важный способ демонстрации смысловой конструкции текста и логической последовательности авторских размышлений. Ссылки не допускаются, однако статью завершает полный библиографический список изданий по теме. Минимальный объем статьи в рамках данного учебного задания составляет 5 страниц 12-м шрифтом с одинарным интервалом (без учета титульного листа и библиографического списка). Техническое оформление задания (включая титульный лист и библиографический список) – типовое.

Критерии оценки реферирования научных статей: Уровень усвоения	Баллы	Описание
Отлично (1,0)	13	если выполнены все требования; обозначена проблема и обоснована ее актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объем, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы
Хорошо (0,75)	11	основные требования выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы

Удовлетворительно (0,5)	8	имеются существенные отступления от требований. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод
Неудовлетворительно		тема не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание

### 5. Статья, 13 баллов

#### Проверяемые компетенции:

умение оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации (ПК-2)

#### Предлагаемые темы статей.

1. Общий механизм принятия решений в управленческом консультировании.
2. Реализация консалтинговых решений. .
3. Процесс привлечения независимого консультанта.
4. Покупка интеллектуального потенциала в России.
5. Формы профессиональных консалтинговых услуг.
6. Проблемная диагностика в консалтинге.
7. Финансово-экономический анализ в консалтинге.
8. Разработка программы санации в рамках консалтингового проекта.
9. Консультирование в сфере активного маркетинга.
10. Консультирование в сфере налоговой политики.
11. Консультирование в сфере инвестиционной политики.
12. Аналитическая подсистема, внутренние консультанты.
13. Преимущества консультантов по менеджменту перед менеджерами.
14. Консалтинговые услуги в форме проектов
15. Процессное и экспертно-процессное консультирование.
16. Экспертное и экспертно-обучающее консультирование.
17. Приобретение готовых решений в консалтинге.
18. Местные органы власти и консалтингового бизнес.
19. Стремительно растущие предприятия и банки на рынке консалтинга.
20. Типология консультационных организаций.
21. Организационные формы кадрового консалтинга.
22. Структура и содержание отчетов в консультационном проекте.
23. Взаимосвязь аудита и консультирования.
24. Причины использования аудита и консультирования.
25. Взаимосвязь управленческого аудита с наукой об управлении.
26. Эволюция понятия «Аудит персонала»
27. Место аудита в системе управления персоналом организации.
28. Возможности аудита персонала.
29. Уровни проведения аудита персонала.
30. Методология аудита персонала.
31. Исследовательские подходы к аудитам.
32. Инструменты исследования человеческих ресурсов.

Критерии оценки научной статьи	Показатели оценивания	Баллы
--------------------------------	-----------------------	-------

1. Качество оформления научной статьи	<p><b>Статья содержит:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• аннотацию;</li> <li>• актуальность;</li> <li>• основную часть</li> <li>• выводы;</li> <li>• список литературы</li> </ul> <p>Объем статьи - не менее 3 и не более 5 страниц, написанных в формате MicrosoftWord (шрифт «TimesNewRoman», размер – 14pt). Количество источников в списке литературы не менее 3-х.</p>	3
2. Качество содержания научной статьи	Тематика статьи сформулирована достаточно грамотно, ясно и отражает основное содержание статьи	1
	В тексте статьи обоснована актуальность исследуемой проблемы, показана недостаточность научного знания для педагогической теории и практики	3
	В основной части статьи представлен сравнительный анализ различных точек зрения ученых на данную проблемную область, дана критическая оценка, ярко выражена авторская позиция	3
	Выводы обоснованы, содержат конструктивные предложения по решению проблемы	3
<b>ИТОГО в соответствии с рейтингом</b>		<b>13</b>

### Зачет

#### Проверяемые компетенции:

-готовность действовать в нестандартных ситуациях, о формах социальной и этической ответственности за принятые решения (ОК-2).

-способность использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии (ОПК-6).

-умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом (ОПК-11).

-умение оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации (ПК-1).

-умение оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации (ПК-2).

-умение проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижении целей организации (ПК-23)

#### Перечень вопросов для зачета

1. Кадровый консалтинг как деловая услуга и как метод диагностики.
2. Сравнительная характеристика проектного и экспертного консультирования.
3. Сущность и перспективы процессного консультирования в России.
4. Структура модели процесса управленческого консультирования.
5. Консультационный проект: содержание, порядок реализации.
6. Порядок разработки контракта на оказание консультационных услуг.
7. Порядок разработки технического задания. Содержание разделов.
8. Методический инструментарий консультантов.
9. Статистический метод изучения кадровых проблем.
10. Классификация методов консультирования. Методы решения проблемы.
11. Методы работы с клиентом: содержание и применение.
12. Принципы организации отношений между консультантом и клиентом.
13. Характеристики внутреннего и внешнего консультирования.
14. Типология консультационных организаций.
15. Организационные формы кадрового консалтинга.

16. Структура и содержание отчетов в консультационном проекте.
17. Взаимосвязь аудита и консультирования.
18. Причины использования аудита и консультирования.
19. Взаимосвязь управленческого аудита с наукой об управлении.
20. Эволюция понятия «Аудит персонала»
21. Место аудита в системе управления персоналом организации.
22. Возможности аудита персонала.
23. Уровни проведения аудита персонала.
24. Методология аудита персонала.
25. Исследовательские подходы к аудитам.
26. Инструменты исследования человеческих ресурсов.
27. Последовательность диагностических операций в аудите персонала.
28. Управленческое консультирование в области управления персоналом.
29. Сферы кадрового консалтинга.
30. Консультирование процессов управления человеческими ресурсами.

### ***Критерии оценки на зачете:***

Оценивание студентов на зачете проводится в соответствии с Положением о рейтинговой системе текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов ГОУ ВПО «ВГПУ» от 31 августа 2009 г.

При семестровой аттестации студентов критериями выставления оценки на экзамене выступает степень полноты освоения студентом основного содержания дисциплины, изученной в семестре:

– оценка 35–40 баллов выставляется студенту, обнаружившему всестороннее осознанное систематическое знание учебно-программного материала и умение им самостоятельно пользоваться, проявляющему творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала, умеющему свободно выполнять практические задания, освоившему основную литературу и знакомому с дополнительной литературой, рекомендованной программой, усвоившему взаимосвязь основных понятий дисциплины, в их значении для приобретаемой профессии;

– оценка 26–34 баллов выставляется студенту, обнаружившему полное знание учебно-программного материала, успешно выполнившему предусмотренные программой задачи, усвоившему основную рекомендованную литературу, показавшему систематический характер знаний по дисциплине и способному к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учёбы и профессиональной деятельности; знания и умения студента в основном соответствуют требованиям, установленным выше, но при этом студент допускает отдельные неточности, которые он исправляет самостоятельно при указании преподавателя на данные неточности;

– оценка 15–25 баллов выставляется студенту, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объёме, необходимом для дальнейшего обучения и предстоящей работы по профессии, справляющемуся с выполнением заданий, предусмотренных программой, обладающему необходимыми знаниями, но допускающему неточности при ответе или выполнении заданий; студент показывает осознанное усвоение большей части изученного содержания и исправляет допущенные ошибки после пояснений, данных преподавателем;

– оценка 1–14 баллов выставляется студенту, обнаружившему существенные пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий; при этом студент обнаруживает незнание большей части изученного в семестре (экзаменуемого) материала, не справляется с решением практических задач и не может ответить на дополнительные вопросы преподавателя.