МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Казанский государственный аграрный университет»
(ФГБОУ ВО Казанский ГАУ)

Институт экономики
Кафедра – управление, государственная и муниципальная служба

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00861D77F7F654DB91BE53EB1C33DC7D39
Владелец: Дмитриев Андрей Владимирович
Действителен: с 16.07.2026 до 09.10.2027

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе,
доцент
_____ А.В. Дмитриев
«21» мая 2026 г.
.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

«Кадровый консалтинг в системе государственного и муниципального управления»
(Оценочные средства и методические материалы)

приложение к рабочей программе дисциплины

Направление подготовки
38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Направленность (профиль) подготовки
Государственная и муниципальная служба

Форма обучения
очная

Казань – 2026

Составитель:

доцент, к.э.н., доцент	Яхина Луиза Тагировна
Должность, ученая степень, ученое звание	Ф.И.О.

Оценочные средства обсуждены и одобрены на заседании кафедры управления, государственной и муниципальной службы «28» апреля 2026 года (протокол № 11)

Врио заведующего кафедрой:

к.филол.н.	Куракова Чулпан Маликовна
Должность, ученая степень, ученое звание	Ф.И.О.

Рассмотрены и одобрены на заседании методической комиссии Института экономики «11» мая 2026 года (протокол № 10)

Председатель методической комиссии:

к.э.н., доцент	Авхадиев Фаяз Нурисламович
Должность, ученая степень, ученое звание	Ф.И.О.

Согласовано:

Директор	Низамутдинов Марат Мингалиевич
	Ф.И.О.

Протокол Ученого совета Института экономики №9 от «19» мая 2026 года

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения ОПОП по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление, обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине «Кадровый консалтинг в системе государственного и муниципального управления»:

Таблица 1.1 – Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.3. Реализует намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	**Знать:** роли и значение управления человеческими ресурсами в стратегии и функциональных политиках организации; технологии и механизмы разработки стратегии управления человеческими ресурсами **Уметь:** вписывать сильные и слабые стороны человеческих ресурсов организации в стратегию ее развития; **Владеть**: современными технологиями управления персоналом на государственной и муниципальной службе (кадровым планированием и прогнозированием, технологиями отбора и подбора кадров, деловой оценки, формированием кадрового резерва и т. д.).
	УК-6.4. Критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при решения поставленных задач, а также относительно полученного результата	**Знать:** методы оценки результативности консультирования **Уметь:** применять полученные знания для анализа состояния и проблем управления на уровнях отдельных организаций и уровней управления для обеспечения условий всемерного развития и реализации человеческого потенциала. **Владеть**: навыками анализа и оценки факторов и характеристик функционирования организаций

2. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Таблица 2.1 – Показатели и критерии определения уровня сформированности компетенций (интегрированная оценка уровня сформированности компетенций)

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценка уровня сформированности			
		неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
УК-6.3. Реализует намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	**Знать:** роли и значение управления человеческими ресурсами в стратегии и функциональных политиках организации; технологии и механизмы разработки стратегии управления человеческими ресурсами	Не знает роли и значение управления человеческими ресурсами в стратегии и функциональных политиках организации; технологии и механизмы разработки стратегии управления человеческими ресурсами;	Частично знает роли и значение управления человеческими ресурсами в стратегии и функциональных политиках организации; технологии и механизмы разработки стратегии управления человеческими ресурсами;.	Знает роли и значение управления человеческими ресурсами в стратегии и функциональных политиках организации; технологии и механизмы разработки стратегии управления человеческими ресурсами;	Знает и применяет роли и значение управления человеческими ресурсами в стратегии и функциональных политиках организации; технологии и механизмы разработки стратегии управления человеческими ресурсами;
	Уметь: вписывать сильные и слабые стороны человеческих ресурсов организации в стратегию ее развития;	Не умеет вписывать сильные и слабые стороны человеческих ресурсов организации в стратегию ее развития;	Частично умеет вписывать сильные и слабые стороны человеческих ресурсов организации в стратегию ее развития;	Умеет вписывать сильные и слабые стороны человеческих ресурсов организации в стратегию ее развития;	Умеет и применяет вписывать сильные и слабые стороны человеческих ресурсов организации в стратегию ее развития;
	Владеть: современными технологиями управления персоналом на государственной и муниципальной службе (кадровым планированием и прогнозированием, технологиями отбора и подбора кадров, деловой оценки, формированием кадрового резерва и т. д.).	Не владеет современными технологиями управления персоналом на государственной и муниципальной службе (кадровым планированием и прогнозированием, технологиями отбора и подбора кадров, деловой	Частично владеет современными технологиями управления персоналом на государственной и муниципальной службе (кадровым планированием и прогнозированием, технологиями отбора и подбора кадров,	Владеет современными технологиями управления персоналом на государственной и муниципальной службе (кадровым планированием и прогнозированием, технологиями отбора и подбора кадров, деловой оценки,	Владеет и применяет современными технологиями управления персоналом на государственной и муниципальной службе (кадровым планированием и прогнозированием, технологиями отбора и подбора кадров,

		оценки, формированием кадрового резерва и т. д.).	деловой оценки, формированием кадрового резерва и т. д.).	формированием кадрового резерва и т. д.).	деловой оценки, формированием кадрового резерва и т. д.).
УК-6.4. Критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при решения поставленных задач, а также относительно полученного результата	**Знать:** методы оценки результативности консультирования	Не знает методы оценки результативности консультирования	Частично знает методы оценки результативности консультирования	Знает методы оценки результативности консультирования	Знает и применяет методы оценки результативности консультирования
	Уметь: применять полученные знания для анализа состояния и проблем управления на уровнях отдельных организаций и уровней управления для обеспечения условий всемерного развития и реализации человеческого потенциала.	Не умеет применять полученные знания для анализа состояния и проблем управления на уровнях отдельных организаций и уровней управления для обеспечения условий всемерного развития и реализации человеческого потенциала.	Частично умеет применять полученные знания для анализа состояния и проблем управления на уровнях отдельных организаций и уровней управления для обеспечения условий всемерного развития и реализации человеческого потенциала.	Умеет применять полученные знания для анализа состояния и проблем управления на уровнях отдельных организаций и уровней управления для обеспечения условий всемерного развития и реализации человеческого потенциала.	Умеет и применяет применять полученные знания для анализа состояния и проблем управления на уровнях отдельных организаций и уровней управления для обеспечения условий всемерного развития и реализации человеческого потенциала.
	Владеть: навыками анализа и оценки факторов и характеристик функционирования организаций	Не владеет навыками анализа и оценки факторов и характеристик функционирования организаций	Частично владеет навыками анализа и оценки факторов и характеристик функционирования организаций	Владеет навыками анализа и оценки факторов и характеристик функционирования организаций	Владеет и применяет навыками анализа и оценки факторов и характеристик функционирования организаций

Описание шкалы оценивания

1. Оценка «неудовлетворительно» ставится студенту, не овладевшему ни одним из элементов компетенции, т.е. обнаружившему существенные пробелы в знании основного программного материала по дисциплине, допустившему принципиальные ошибки при применении теоретических знаний, которые не позволяют ему продолжить обучение или приступить к практической деятельности без дополнительной подготовки по данной дисциплине.

2. Оценка «удовлетворительно» ставится студенту, овладевшему элементами компетенции «знать», т.е. проявившему знания основного программного материала по дисциплине в объеме, необходимом для последующего обучения и предстоящей практической деятельности, знакомому с основной рекомендованной литературой, допустившему неточности в ответе на экзамене, но в основном обладающему необходимыми знаниями для их устранения при корректировке со стороны экзаменатора.

3. Оценка «хорошо» ставится студенту, овладевшему элементами компетенции «знать» и «уметь», проявившему полное знание программного материала по дисциплине, освоившему основную рекомендованную литературу, обнаружившему стабильный характер знаний и умений и способному к их самостоятельному применению и обновлению в ходе последующего обучения и практической деятельности.

4. Оценка «отлично» ставится студенту, овладевшему элементами компетенции «знать», «уметь» и «владеть», проявившему всесторонние и глубокие знания программного материала по дисциплине, освоившему основную и дополнительную литературу, обнаружившему творческие способности в понимании, изложении и практическом использовании усвоенных знаний.

5. Оценка «зачтено» соответствует критериям оценок от «отлично» до «удовлетворительно».

6. Оценка «не зачтено» соответствует критерию оценки «неудовлетворительно».

3. 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

3.1 Типовые контрольные задания

УК-6.3. Реализует намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	
Задания закрытого типа	1. Специфика кадров, как ресурса предприятия, состоит в следующем: А) человеческие ресурсы не подлежат восстановлению; Б) вложения в человеческий ресурс дают больший эффект, чем в другие виды ресурсов; В) в процессе производства используется весь потенциал человеческих ресурсов
	2. С чем связано возникновение управления персоналом как особого вида деятельности: А) с ростом экономических масштабов производства и усилением

	недовольства работников условиями своего труда Б) с распространением "научной организации труда", развитием профсоюзного движения В) с повышением значимости кадров как стратегического ресурса организации
	3. Какие категории персонала не относятся к понятию госслужащий? А) руководители, специалисты, помощники; Б) руководители, специалисты, рабочие, В) руководители, советники, обеспечивающие специалисты;
	4. Кадровая политика в широком понимании – это А) система правил и норм работы с кадрами, находящаяся в соответствии с общей стратегией организации Б) система подходов к решению задач по укомплектованию кадров В) процесс организации обучения, переподготовки и служебного продвижения кадров
	5. Какое из перечисленных направлений не входит в состав кадровой политики предприятия? А) Планирование и расчет потребности в персонале Б) Адаптация персонала В) Обеспечение социальной защищенности специалистов
	6.Кадровое планирование преследует цель: А) получить и удержать людей нужного качества и в нужном количестве, Б) исключить текучесть кадров на предприятии В) создать эффективный управленческий резерв
	7. В соответствии с Федеральным законом под термином «замещение государственной должности» понимается: А) формирование кадрового резерва для целей продвижения по служебной лестнице; Б) способ поступления гражданина на государственную службу В) процесс ротации кадров в государственном учреждении
	8. В зависимости от временных горизонтов различают следующие виды планирования персонала: А) Долгосрочное, краткосрочное, адаптационное (текущее) Б) Планово-расчетное и на основе модельного анализа В) Стратегическое, тактическое, ситуационное
	9. Статус государственного служащего определяется двумя условиями: А) направлением и продолжительностью трудовой деятельности; Б) условиями труда и обеспечением социальной защищенности; В) должностью и функциями; Г) должностью и -квалификационным разрядом
	10. Конкурсная основа замещения вакантных государственных должностей призвана обеспечить А) право граждан на равный доступ к государственной службе ; Б) эффективность деятельности кадровых подразделений; В) привлечение разносторонне образованных кадров в госструктуры.
	11. Альтернативным вариантом учреждения/ замещения должности в органе государственной власти может стать:

	А) структурная или функциональная реорганизация; Б) передача некоторых видов деятельности на аутсорсинг; В) установление доплаты за выполнение дополнительного объема работ Г) все ответы верны
	12. При каком значении общей оценки результативности деятельность государственного гражданского служащего может быть признана результативной? А) 100% Б) 80% В) 60%
	13. К услугам кадрового консалтинга не имеют отношения: А) Профессиональный подбор кадров; Б) Совместный проект коуча и клиента по достижению карьерной цели, а также повышение мотивации (коучем) клиента, выражающейся в поддержке и сопровождении клиента до получения им необходимого результата; В) Проверка оплаты труда; Г) Аудит кадрового делопроизводства.
	14. К принципам кадрового консалтинга не имеют отношения: А) Принцип научности; Б) Принцип профессиональной компетентности; В) Принцип приоритетности интересов клиента; Г)Принцип независимости мышления и независимости поведения.
	15. МАРР — Motivational Appraisal of Personal Potential – это: А) Психодинамический тест, позволяющий оценить не только существующие деловые качества сотрудника, но и «заглянуть в будущее», выявить его движущие мотивы и оптимальные способы стимулирования; Б) Диагностика вероятности совершения служебных злоупотреблений, склонности к хищениям, взяткам, нарушениям дисциплины и т.п.; В) Мотивационная оценка личностного потенциала и уровня мотивации человека для работы в определенных профессиональных областях, основанная на анализе профессионально значимых черт личности; Г) Тестирование работников
	16. Субъект кадрового консалтинга – это: А) Клиент (руководители и специалисты организации, нуждающиеся в консультационных услугах); Б) Система организационно-психологических мероприятий по диагностике и, при необходимости, коррекции организационной структуры и/или культуры предприятия (организации) с целью улучшения производственных показателей, оптимизации социально психологического климата, усиления мотивации персонала; В) Оказание консультационных услуг топ менеджменту организаций по вопросам управления персоналом; Г) Консультант или консалтинговая фирма
	17.Компетенция – это: А) Общность ценностей, когда партнеры по совместной деятельности имеют общую систему ценностей и правила поведения;

	Б) Основная характеристика личности, обладатель которой способен добиться в работе высоких результатов; В) Мотивационная оценка личностного потенциала и уровня мотивации человека для работы в определенных профессиональных областях, основанная на анализе профессионально значимых черт личности; Г) Конгруэнтность потребностей, когда оба субъекта (партнеры) обладают сходными потребностями, удовлетворяемыми одними и теми же межличностными отношениями.
	18. К услугам кадрового консалтинга не имеют отношения: А) Архивирование кадровых документов; Б) Абонентское кадровое обслуживание; В) Совместный проект коуча и клиента по достижению карьерной цели, а также повышение мотивации (коучем) клиента, выражающейся в поддержке и сопровождении клиента до получения им необходимого результата; Г) Анализ рынка труда
	19. Объект кадрового консалтинга – это: А) Консультант или консалтинговая фирма; Б) Клиент (руководители и специалисты организации, нуждающиеся в консультационных услугах); В) Оказание консультационных услуг топ менеджменту организаций по вопросам управления персоналом; Г) Система организационно-психологических мероприятий по диагностике и, при необходимости, коррекции организационной структуры и/или культуры предприятия (организации) с целью улучшения производственных показателей, оптимизации социально-психологического климата, усиления мотивации персонала.
	20. Какие из перечисленных способностей человека не относятся к коммуникативным: А) Социальная смелость; Б) Подозрительность-проницательность; В) Дипломатичность; Г) Эрудиция.
	21. Какие из перечисленных способностей человека не относятся к когнитивным (интеллектуальным): А) Креативность; Б) Интеллектуальная лабильность; В) Подозрительность-проницательность; Г) Эрудиция
	22. Какие методы не подходят для диагностики способностей сотрудника: А) Кейсы, тестирование; Б) ASSESSMENT-центр; В) Наблюдение, собеседование.
	23. Управленческими компетенциями не являются: А) Лояльность компании; Б) Планирование деятельности; В) Обеспечение ресурсами и делегирование;

	Г) Интеграция коллектива
Задания открытого типа	1.Управление персоналом организации осуществляется на основе…….
	2.Брутто потребность в персонале это ……..
	3. ..... - это системный процесс получения и обобщения объективных данных по привлечению, использованию и развитию персонала в организации, оценке их соответствия правовым нормам, критериям социальной и экономической эффективности, стратегии развития организации.
	4. ..... — сравнение процессов управления кадровым потенциалом между различными подразделениями организации.
	5……. — часть организации труда, процесс установления меры труда — обоснованных норм затрат труда (рабочего времени, численности работников) на выполнение различных работ.
	6. ……. призван обеспечить необходимую защиту и безопасность в сфере компьютерных технологий
	7. Основная задача …… — добиться максимального эффекта от использования человеческих ресурсов
УК-6.4. Критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при решения поставленных задач, а также относительно полученного результата	
Задания закрытого типа	1. Что может продемонстрировать команде все ее уязвимые места, скрытые конфликты и противоречия: А) Поражение; Б) Победа; В) Сожаление; Г) Детальный анализ ситуации.
	2. Что должно учитываться при определении размера премии для категорий: специалисты и помощник руководителя? А) фонд оплаты труда Б) количество отработанного времени в оцениваемом периоде В) стаж работы в должности
	3. Какие служащие не подлежат аттестации? А) достигшие возраста 55 лет Б) достигшие возраста 60 лет В) достигшие возраста 65 лет
	4. Кто вносит предложение о включении в кадровый резерв органа власти конкретного гражданского служащего? А) руководитель структурного подразделения органа власти Б) сам гражданский служащий В) руководитель органа власти
	5. Если гражданский служащий, замещающий должность категории «помощники (советники), «специалисты» или «обеспечивающие специалисты», назначен в порядке должностного роста на должность категории «руководители», на какой вид дополнительного профессионального образования он должен быть направлен А) на повышение квалификации Б) на стажировку В) на профессиональную переподготовку
	6. По какому количеству основных групп результативности деятельности рекомендуется распределять критерии оценки сотрудников?

	А) 6 Б) 8 В) 10
	7. Какой показатель эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего в организации труда может быть использован? А) полное и логичное изложение материала Б) профессиональная компетентность В) производительность (выполняемый объем работ)
	8. Какова цель аттестации гражданских (муниципальных) служащих? А) выявление соответствия требованиям к служебному поведению гражданских служащих Б) выявление соответствия занимаемой должности гражданской (муниципальной службы) В) выявление необходимых профессиональных знаний
	9. Какое решение принимается при проведении квалификационного экзамена? А) присвоение классного чина Б) повышение должностного оклада В) направление на повышение квалификации
	10. Кто в качестве субъекта оценки служащего может выступать в любых ситуациях? А) непосредственный руководитель Б) представитель службы управления персоналом В) сам служащий
	11. Кому должно отдаваться предпочтение при формировании резерва кадров? А) лицам, имеющим больший стаж гражданской (муниципальной службы) Б) прошедшим необходимую подготовку В) лицам, моложе 35 лет
	12. На сколько лет разрабатывается индивидуальный план профессионального развития гражданского служащего? А) на 5 лет Б) на 3 года В) на 1 год
	13. Согласно теории заученных потребностей Дэвида МакЛелланда выделяются следующие три доминирующие потребности: А) Безопасности, причастности, самовыражении; Б) Причастности (аффилиация), власти, успеха; В) Уважении, принадлежности, власти.
	14. Автором теории мотивации персонала, согласно которой «работа с персоналом требует создания комплексных мотивационных программ. При этом работники организации получают в свои руки четыре символа освобождения: информацию, знания, власть и вознаграждение», является: А) К.В. Харский; Б) В. Арнольд; В) Томас Стюарт; Г) Роберт Престас.

	15. Чем профессиограмма отличается от должностной инструкции? А) в профессиограмме нет упоминаний о правах и ответственности работника, то есть о тех разделах, которые делают должностную инструкцию декларативной; Б) в профессиограмме описываются условия труда на рабочем месте и в несопоставимо большем объеме излагаются требования к работнику; В) Верны оба варианта.
	16. Метод оценки персонала STAR – это: А) Процедура определения вклада каждого конкретного работника в общее дело организации. Б) Система выявления характеристик сотрудников, которая направлена на то, чтобы помочь руководителю организации в принятии управленческих решений по увеличению результативности работы подчиненных; В) Структурированная схема для проведения собеседования.
	17. Понятие «стрессоустойчивость» включает в себя: А) Способность сохранять работоспособность и качество работы в цейтноте и в непредсказуемо изменяющихся обстоятельствах; Б) Способность быстро восстанавливать работоспособность после пережитого стресса; В) Верны оба варианта.
	18. Какие аспекты адаптации можно выделить А) Чувствительность, реактивность, стрессоустойчивость; Б) Самостоятельность, осмысление опыта, консультирование; В) Идеологический, материальный, диагностический; Г) Профессионально-технологический, физиологический, организационно-административный, психологический
	19. Характерная черта управленческого консультирования: А) независимость Б) эффективность В) Неопределенность
	20. Основная задача консультирования А) оказание профессиональной помощи и дача советов по вопросам экономики и управления Б) управление клиентом В) спасение клиента от банкротства Г) обучение клиента
	21.К консалтингу следует относиться как к … А) помощи, оказываемой профессионалами Б) ремеслу В) искусству Г) науке
	22. Этические стандарты консультирования … А) определяются регламентом организации Б) определяются только внутренним воспитанием, нормами поведения, этикой консультанта В) регламентированы этическими установками кодексов профессионального поведения консультантов
	23.Вид деятельности по консультированию, в котором обязательно участвует клиент

	А) сбор данных и приведение их в форму, удобную для консультанта Б) подготовка консультационного отчета В) обучение консультанта в процессе консультирования
Задания открытого типа	1.Вид опроса, направленный на количественное измерение и анализ структуры межличностных отношений в малых социальных группах путем фиксации среди членов малой группы связей предпочтения в ситуациях выбора — ……
	2. Адаптация персонала - процесс приспособления коллектива к изменяющимся условиям ……. среды организации, а отдельных индивидуумов - к рабочему месту и трудовому коллективу.
	3. ……. - это денежное вознаграждение, периодически выплачиваемое организацией сотруднику за выполнение возложенных на него обязанностей.
	4. Команда - это тщательно сформированный, хорошо управляемый, самоорганизующийся ……., быстро и эффективно реагирующий на любые изменения рыночной ситуации, решающий все задачи как единое целое.
	5. ……. - специалист, активно взаимодействующий с другими людьми в индивидуальной или групповой формах.
	6. Организационная …….. - знакомство сотрудника со структурой организации, системой функционального взаимодействия, информационными связями и трудовым распорядком.
	7. …… консультирование - консультант самостоятельно осуществляет диагностику, разработку решений и рекомендаций по их внедрению. Роль клиента сводится, в основном, к обеспечению консультанту доступа к информации и оценке результатов

3.2 Типовые вопросы и задания

УК-6.3. Реализует намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда

1.Сущность, цели, задачи и функции кадрового консалтинга в системе ГМ У

2.Виды консалтинговых услуг в системе ГМУ

3.Классификация и принципы кадрового консалтинга в системе ГМУ

Теоретические и методологические основы кадрового консалтинга в органах публичной власти

4.Правовые и этические основы кадрового консалтинга в органах публичной власти.

5.Кадровый аудит в структуре кадрового консалтинга.

6.Оптимизация технологии управления персоналом в структуре кадрового консалтинга.

7.Оценка кадрового потенциала в структуре кадрового консалтинга.

8.Оценка социально-психологического климата и системы неформальных отношений в структуре кадрового консалтинга.

9.Оптимизация системы оплаты труда в структуре кадрового консалтинга.

10.Разработка и реализация системы обучения персонала в структуре кадрового консалтинга.

11.Роль и значение внешних и внутренних консультантов.

12.Типы консультационных фирм.

13.Основные направления деятельности кадрового консалтинга в сфере управления человеческими ресурсами.

14.Профессиональные объединения консультантов.

15. Основные стадии консалтингового процесса.

16. Разработка, оценка и отбор консультационных предложений.

17.Экспертная форма консультирования.

18.Процессная форма консультирования.

19.Обучающая форма консультирования.

20.Организационная диагностика.

УК-6.4. Критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при решения поставленных задач, а также относительно полученного результата

1.Основные этапы лабораторного метода.

2.Технология мышления консультанта по В.С. Дудченко.

3.Технология группового решения проблем по В.С. Дудченко.

4.Процедуры технологии решения кадровых проблем.

5.Формы договора на консалтинговые услуги.

6.Основные модели отношений "консультант-клиент".

7.Формы установления цены на консалтинговые услуги.

8.Мониторинг и оценка финансовой эффективности работы консалтинговой фирмы.

9.Методический инструментарий кадровых консультантов.

10.Система обучения персонала: цели, задачи, основные направления.

11.Технология подбора тренинга персонала у консультанта.

12.Виды тренинга.

13.Мировые тенденции развития консалтинговых услуг.

14.Элементы инфраструктуры саморегулирования консалтинговых услуг.

15.Ведущие международные профессиональные объединения консалтинговых фирм.

16.Становление кадрового консультирования в России.

17.Особенности кадрового консалтинга в России.

18.Консалтинговые стратегии западных компаний и российских фирм.

19.Кадровый консалтинг как метод повышения эффективности управления персоналом организации.

20.Основы консультирования при формировании кадрового состава организации

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Лекции оцениваются по посещаемости, активности, умению выделить главную мысль.

Практические занятия оцениваются по самостоятельности выполнения работы, активности работы в аудитории, правильности выполнения заданий, уровня подготовки к занятиям.

Самостоятельная работа оценивается по качеству и количеству выполненных домашних работ, грамотности в оформлении, правильности выполнения.

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена.

Критерии оценки экзамена в тестовой форме: количество баллов или удовлетворительно, хорошо, отлично. Для получения соответствующей оценки на экзамене по курсу используется накопительная система балльно-рейтинговой работы студентов. Итоговая оценка складывается из суммы баллов или оценок, полученных по всем разделам курса и суммы баллов полученной на экзамене.

Критерии оценки уровня знаний студентов с использованием теста на экзамене по учебной дисциплине

Отлично: 86-100 % правильных ответов

Хорошо: 71-85 %

Удовлетворительно: 51- 70%

Неудовлетворительно: Менее 51 %

Количество баллов и оценка неудовлетворительно, удовлетворительно, хорошо, отлично определяются программными средствами по количеству правильных ответов к количеству случайно выбранных вопросов.

Критерии оценивания компетенций следующие:

1. Ответы имеют полные решения (с правильным ответом). Их содержание свидетельствует об уверенных знаниях обучающегося и о его умении решать профессиональные задачи, оценивается в 5 баллов (отлично);

2. Более 71 % ответов имеют полные решения (с правильным ответом). Их содержание свидетельствует о достаточных знаниях обучающегося и его умении решать профессиональные задачи – 4 балла (хорошо);

3. Не менее 50 % ответов имеют полные решения (с правильным ответом) Их содержание свидетельствует об удовлетворительных знаниях обучающегося и о его ограниченном умении решать профессиональные задачи, соответствующие его будущей квалификации – 3 балла (удовлетворительно);

4. Менее 50 % ответов имеют решения с правильным ответом. Их содержание свидетельствует о слабых знаниях обучающегося и его неумении решать профессиональные задачи – 2 балла (неудовлетворительно).

Критерии оценки уровня усвоения знаний, умений и навыков по результатам экзамена в устной форме:

Оценка «отлично» выставляется, если дан полный, развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, явлений. Умеет тесно увязывать теорию с практикой. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа или с помощью "наводящих" вопросов преподавателя.

Оценка «хорошо» выставляется, если дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен. Ответы на дополнительные вопросы логичны, однако допущены незначительные ошибки или недочеты, исправленные студентом с помощью "наводящих" вопросов преподавателя.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если дан неполный ответ, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения. Допущены грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, явлений, вследствие непонимания студентом их существенных и несущественных признаков и связей. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть конкретные проявления обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции. При ответе на дополнительные вопросы студент начинает понимать связь между знаниями только после подсказки преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если студент испытывает значительные трудности в ответе на экзаменационные вопросы. Присутствует масса существенных ошибок в определениях терминов, понятий, характеристике фактов. Речь неграмотна. На дополнительные вопросы студент не отвечает.

Критерии оценки контрольных работ студентов заочного обучения:

«Зачтено» ставится если контрольная работа выполнена в срок, не требует дополнительного времени на завершение; контрольная работа выполнена полностью: решены все задачи, даны ответы на все вопросы, имеющиеся в контрольной работе; без дополнительных пояснений используются знания, полученные при изучении дисциплин; даны ссылки на источники информации и ресурсы сети Интернет, использованные в работе; контрольная работа аккуратно оформлена, соблюдены требования ГОСТа.

«Незачтено» ставится если контрольная работа не выполнена в установленный срок, продемонстрировано полное безразличие к работе, требуется постоянная консультация для выполнения задания; в контрольной работе присутствует большое число ошибок; не полностью или с ошибками решены задачи, даны неполные или неправильные ответы на поставленные вопросы; отсутствуют ссылки на источники информации и ресурсы сети Интернет, использованные в работе; контрольная работа выполнена с нарушениями требований ГОСТа; контрольная работа выполнена по неправильно выбранному варианту.