Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гриб Владислав Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 20.11.2026 10:46:59
Уникальный программный ключ:
637517d24e103c3db032acf7e839d98ec1c5bb2f5eb89c29abfcd7f43985447

Образовательное частное учреждение высшего образования

«МОСКОВСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ А.С. ГРИБОЕДОВА»

(ИМПЭ им. А.С. Грибоедова)

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ, ЛИДЕРСТВА И МЕНЕДЖМЕНТА

УТВЕРЖДАЮ
Директор Международного института инновационной экономики, лидерства и менеджмента
_____ А. А. Панарин
«12» октября 2026 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Кадровый консалтинг и аудит

Направление подготовки
38.04.03 Управление персоналом
(уровень магистратуры)

Направленность/профиль:
«Кадровый аудит и контроллинг системы управления персоналом»

Форма обучения:
очная

Москва

Фонд оценочных средств для дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит». Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль): «Кадровый аудит и контроллинг системы управления персоналом» / – М.: ИМПЭ им. А.С. Грибоедова

Фонд оценочных средств является неотъемлемой частью рабочей программы дисциплины.

Разработчик: Т. М. Рогуленко, д.э.н., профессор

Заведующий кафедрой _____/Л.И. Гончарова, к. э. н., доцент

1. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Настоящий Фонд оценочных средств (ФОС) по дисциплине «Кадровый консалтинг и аудит» является неотъемлемым приложением к рабочей программе дисциплины (РПД) «Кадровый консалтинг и аудит». На данный ФОС распространяются все реквизиты утверждения, представленные в РПД по данной дисциплине.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Для определения качества освоения обучающимися учебного материала по дисциплине используются следующие оценочные средства:

№ п/п	Оценочное средство	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Тестирование	Вид контроля, позволяющий оценить изученный теоретический материал.	Вопросы для проведения тестирования
2	Практические задания	Вид контроля, позволяющий оценить умение обучающегося применять осваиваемую компетенцию в практических ситуациях и при решении производственных задач	Задания к практическому занятию
3	Контрольная работа	Вид контроля, позволяющий определить результат освоения компетенций по дисциплине в рамках рассматриваемой темы, оцениваемый с помощью соответствующих индикаторов достижения компетенций	Задания контрольной работы
4	Самостоятельная работа	Вид контроля, позволяющий оценить проработку теоретического материала, изучение рекомендуемой литературы, выполнение практико-ориентированных заданий (заполнение таблиц, проведение сравнительного анализа, составление схем и др.), решение практических задач, создание презентаций, написание рефератов, подборку нормативного и иного материала и выполнение других заданий	Задания самостоятельной работы
5	Курсовая работа	Вид контроля, позволяющий выявить степень владения базовыми знаниями, умениями и навыками, необходимыми для обучения, и определить уровень владения новым материалом	Индивидуальные задания (темы) для курсовой работы
6	Зачет/Зачет с оценкой/Экзамен	Вид контроля, позволяющий выявить степень овладения знаниями, умениями и навыками, необходимыми для дальнейшего освоения образовательной программы подготовки	Вопросы для подготовки к зачету/зачету с оценкой/экзамену

3. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЕ

3.1. Сопроводительная информация.

Разработчик	Т. М. Рогуленко, д.э.н., профессор
Кафедра	Инновационного менеджмента и предпринимательства
Наименование дисциплины	Кадровый консалтинг и аудит
Факультет / институт	Международный институт инновационной экономики, лидерства и менеджмента
Направление подготовки / специальность	38.04.03 Управление персоналом
Количество вопросов в оценочных заданиях (диапазон)	От 15 до 30
Общее время тестирования (мин)	90
Общее количество вопросов/заданий в ФОС	*30*
Размещенность на сайте Университета примерного перечня вопросов, заданий ФОС – для подготовки обучающихся к прохождению оценки (да / нет)	*Да*

3.2. Характеристика оцениваемых компетенций.

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
ПК – 2	Способен анализировать обеспеченность организации трудовыми ресурсами и эффективность труда работников во взаимосвязи с поставленными целями	ИПК-2.1 Знать: анализ обеспеченности организации трудовыми ресурсами ИПК-2.2 Уметь: анализировать эффективность труда работников. ИПК-2.3 Владеть: навыками сопоставления обеспеченности трудовыми ресурсами и эффективность труда с целями организации; формулирует выводы и предложения

4. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

4.1. ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ.

Тесты содержат набор вопросов, в полном объеме охватывающие изученный теоретический материал по указанной теме (индикаторы ЗНАТЬ). Выполнение тестов позволяет определить результат освоения компетенций по дисциплине в рамках рассматриваемой темы, оцениваемый с помощью соответствующих индикаторов достижения компетенций. Индивидуальный тестовый сеанс для каждого обучающегося формируется по специальному алгоритму, обеспечивающему заданную тематическую структуру и пропорциональное наличие вопросов разного типа и сложности.

При формировании тестов необходимо использовать задания следующих типов:

Тип задания 1. Задания закрытого типа на установление соответствия.

Тип задания 2. Задания закрытого типа на установление последовательности.

Тип задания 3. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор одного правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора.

Тип задания 4. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор нескольких ответов из предложенных с последующим объяснением своего выбора.

Тип задания 5. Задания открытого типа с развернутым ответом.

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
Тема 1. Предмет и содержание дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит»	ПК-2. Способен анализировать обеспеченность организации трудовыми ресурсами и эффективность труда работников во взаимосвязи с поставленными целями	ИПК-2.1 Знать: анализ обеспеченности организации трудовыми ресурсами	1. Управленческий консалтинг — это: а) продажа готовых шаблонов документов б) профессиональная услуга по оказанию помощи руководству в диагностике проблем, разработке решений и содействии их внедрению силами независимого эксперта или консалтинговой организации в) выполнение работы вместо клиента г) аудит только бухгалтерской отчётности Ответ: б (консалтинг — экспертная помощь в диагностике и решении проблем; решения реализует сам клиент). 2. Ключевое отличие консалтинга от аутсорсинга: а) различий нет б) консалтинг даёт рекомендации, знания и методику, а выполнение решений остаётся за клиентом; аутсорсинг — передача исполнения функции сторонней организации на постоянной основе в) аутсорсинг дороже всегда г) консалтинг выполняется только штатными сотрудниками Ответ: б (консалтинг — «как делать», аутсорсинг — «делаем за вас»). 3. Экспертное консультирование отличается от процессного тем, что эксперт-консультант: а) сам выполняет всю работу клиента б) диагностирует проблему и разрабатывает готовое решение (рекомендации) как эксперт; при процессном консультировании консультант организует процесс поиска решения силами самого клиента в) не участвует в диагностике г) всегда работает один день Ответ: б (экспертное — решение даёт консультант; процессное — решение вырабатывает клиент под фасилитацию консультанта). 4. Обучающее консультирование предполагает: а) только чтение лекций без анализа б) передачу клиенту знаний и методов, позволяющих ему самостоятельно решать аналогичные задачи в будущем в) замену сотрудников клиента г) отказ от рекомендаций Ответ: б (обучающее консультирование — «научить ловить рыбу», а не только дать решение). 5. HR-консалтинг охватывает типовые направления: а) аудит и построение систем управления персоналом,

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			разработку моделей компетенций и систем вознаграждения, оценку и развитие персонала, оргдизайн, подбор (executive search), сопровождение изменений б) только бухгалтерский учёт в) только юридическое сопровождение сделок г) только IT-разработку продуктов Ответ: а (типовой портфель услуг кадрового консалтинга).
Тема 2. Сущность, содержание и функции кадрового консалтинга	ПК-2. Способен анализировать обеспеченность организации трудовыми ресурсами и эффективность труда работников во взаимосвязи с поставленными целями	ИПК-2.2 Уметь: анализировать эффективность труда работников.	6. К преимуществам привлечения внешнего консультанта относятся: а) свежий взгляд, независимость, профессиональный опыт из разных компаний, специализированные методы б) полная замена руководства в) гарантированный рост прибыли без участия клиента г) отсутствие затрат Ответ: а (типовые преимущества внешнего консалтинга). 7. К ограничениям (рискам) внешнего консалтинга относятся: а) высокая стоимость, необходимость передачи конфиденциальной информации, риск формальных рекомендаций без внедрения, зависимость от качества консультанта б) полная гарантия результата в) отсутствие затрат времени руководителей г) рисков не существует Ответ: а (реальные риски консалтинговых проектов).
Тема 3. Сущность аудита персонала, его основные элементы	ПК-2. Способен анализировать обеспеченность организации трудовыми ресурсами и эффективность труда работников во взаимосвязи с поставленными целями	ИПК-2.2 Уметь: анализировать эффективность труда работников.	8. Формы кадрового консалтинга включают: а) проекты (с фиксированным результатом и сроком), абонентское сопровождение, экспресс-диагностику, коучинг руководителей, процессное сопровождение изменений б) только разовые лекции в) только штатное трудоустройство консультанта г) только бесплатные услуги Ответ: а (многообразие форматов консалтинговых услуг). 9. Executive search отличается от массового подбора тем, что: а) это одно и то же б) прямой целевой поиск редких руководителей и экспертов: длительный, конфиденциальный, с исследованием рынка и «охотой» на конкретных носителей компетенций в) executive search дешевле г) ведётся только через центр занятости Ответ: б (сущность executive search).

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			10. Специализированные HR-консалтинговые компании отличаются от многопрофильных «большой четвёрки» тем, что: а) всегда дешевле и лучше б) сфокусированы на глубокой экспертизе в HR-сегменте (вознаграждение, оценка, оргдизайн), тогда как универсальные фирмы покрывают широкий спектр услуг в) не имеют клиентов г) работают только с госорганами Ответ: б (различие специализации: глубокая экспертиза vs широта охвата). 11. Субъектами рынка кадрового консалтинга являются: а) крупные международные и российские консалтинговые компании, специализированные HR-фирмы, рекрутинговые агентства с консалтинговыми услугами, частнопрактикующие консультанты, бизнес-школы б) только государственные органы в) только профсоюзы г) только налоговые консультанты Ответ: а (структура предложения на рынке HR-консалтинга).
		И П К - 2 . 3 Владеть: навыками сопоставления обеспеченности трудовыми ресурсами и эффективность труда с целями организации; формулирует выводы и предложения	12. Предметом договора на консалтинговые услуги является: а) передача вещи б) деятельность консультанта по оказанию информационно-консультационных услуг (услуги, а не подряд с передачей овеществлённого результата) в) аренда офиса г) трудоустройство консультанта в штат Ответ: б (консалтинг по ГК РФ оформляется как договор возмездного оказания услуг — гл. 39 ГК РФ). 13. Существенные условия договора на консалтинг обычно включают: а) предмет, объём и содержание работ, сроки, стоимость и порядок оплаты, требования к конфиденциальности, порядок сдачи-приёмки результатов, ответственность сторон б) только стоимость в) только подписи г) только дату Ответ: а (стандартная структура договора оказания консалтинговых услуг). 14. Конфиденциальность в консалтинговом проекте означает, что консультант: а) публикует данные клиента для портфолио б) не разглашает полученную информацию без согласия клиента, в том числе после

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			завершения проекта; условие закрепляется NDA в) передаёт данные конкурентам г) ничего не подписывает Ответ: б (обязанность неразглашения — профессиональный стандарт консультанта).
Тема 4. Основные направления аудита персонала	ПК-2. Способен анализировать обеспеченность организации трудовыми ресурсами и эффективность труда работников во взаимосвязи с поставленными целями	ИПК-2.1 Знать: анализ обеспеченности организации трудовыми ресурсами	15. Конфликт интересов в консалтинге возникает, когда консультант: а) работает с клиентом за плату б) одновременно оказывает услуги конкурентам клиента или имеет личную заинтересованность, способную повлиять на объективность рекомендаций, — без раскрытия этого клиенту в) рекомендует проверенные методы г) предлагает несколько вариантов решения Ответ: б (управление конфликтом интересов: раскрытие, отказ от параллельной работы). 16. Профессиональная этика консультанта включает: а) независимость и объективность, честность в оценке своей компетентности, отказ от гарантий нереалистичных результатов, конфиденциальность б) обещание любых результатов в) критику клиента в СМИ г) навязывание решений без анализа Ответ: а (кодексы этики консалтинговой деятельности). 17. Консультант вправе отказаться от проекта, если: а) клиент просит слишком быстрый отчёт б) требуется нарушение закона или этических норм (например, фальсификация результатов оценки персонала, помощь в дискриминационных решениях) в) клиент задаёт много вопросов г) у клиента маленький офис Ответ: б (право и обязанность отказа от неэтичного или противозаконного запроса).
		ИПК-2.2 Уметь: анализировать эффективность труда работников	18. Типовые этапы консалтингового проекта: а) предконтрактная стадия (выявление проблемы, предложение) → диагностика → разработка рекомендаций → внедрение (по договорённости) → завершение и сопровождение б) сразу отчёт без диагностики в) только внедрение г) этапов не существует Ответ: а (классическая фазировка консалтингового проекта). 19. Предконтрактная стадия включает: а) первичные контакты, экспресс-диагностику проблемы,

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			техническое и коммерческое предложение, согласование объёма и стоимости б) сразу подписание акта в) внедрение решений г) только публикацию статьи Ответ: а (содержание стадии до заключения договора). 20. Техническое задание (задание на проект) должно определять: а) цели и результаты проекта, содержание работ, этапы и сроки, состав рабочей группы со стороны клиента, информационную базу, форму отчётности б) только стоимость часа в) только логотип компании г) ничего Ответ: а (ТЗ — основа управления ожиданиями и качеством проекта). 21. На этапе диагностики консультант работает с: а) только мнением директора б) документами, статистикой, интервью и опросами руководителей и сотрудников, наблюдением — для построения целостной картины проблемы в) только рекламными материалами клиента г) только данными конкурентов Ответ: а (методы диагностической фазы).

Критерии оценивания диагностической работы:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	от 90 до 100 % правильно выполненных заданий
хорошо	от 70 до 89 % правильно выполненных заданий
удовлетворительно	от 50 до 69 % правильно выполненных заданий
неудовлетворительно	менее 50 % правильно выполненных заданий