

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ ВЛАДИМИРА ДАЛЯ»

Институт управления и государственной службы
Кафедра производственного менеджмента

УТВЕРЖДАЮ

Директор

Р.Г. Харьковский

(подпись)

« 12 »

2025 года

2025 года

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по учебной дисциплине

Кадровый консалтинг и аудит

38.04.03 Управление персоналом

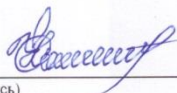
(код и наименование направления подготовки (специальности))

«Управление персоналом государственной службы и корпораций»

(наименование профиля подготовки (специальности, магистерской программы); при отсутствии ставится прочерк)

Разработчик:

Доцент



(подпись)

Каминская О.В.

ФОС рассмотрен и одобрен на заседании кафедры производственного менеджмента от «21» 01 2025 г., протокол № 6

Заведующий кафедрой

Производственного менеджмента



(подпись)

Родионов А.В.

Луганск 2025 г.

**Комплект оценочных материалов по дисциплине
«Кадровый консалтинг и аудит»**

Задания закрытого типа

Задания закрытого типа на выбор правильного ответа

1. Выберите один правильный ответ

Какой из следующих аспектов является ключевым при проведении кадрового аудита в организации?

- А) Финансовые отчеты компании
- Б) Соответствие трудовому законодательству
- В) Маркетинговая стратегия
- Г) Уровень продаж

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3)

2. Выберите один правильный ответ

Какой метод наиболее эффективен для оценки эффективности работы отдела кадров?

- А) Опрос клиентов
- Б) Анализ производительности сотрудников
- В) Сравнение с конкурентами
- Г) Оценка финансовых показателей

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3)

3. Выберите один правильный ответ

Что из перечисленного не является целью кадрового консалтинга?

- А) Оптимизация процессов управления персоналом
- Б) Увеличение прибыли компании
- В) Разработка стратегии управления талантами
- Г) Сокращение штата сотрудников

Правильный ответ: Г

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3)

4. Выберите один правильный ответ

Какой из следующих инструментов чаще всего используется для оценки удовлетворенности сотрудников?

- А) SWOT-анализ
- Б) Опросы и анкеты
- В) Финансовый анализ
- Г) Анализ конкурентоспособности

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3)

Задания закрытого типа на установление соответствия

1. Установите соответствие между этапами кадрового аудита и их описанием. Каждому элементу левого столбца соответствует только один элемент правого столбца.

Этапы кадрового аудита	Описания
1) Подготовительный этап	А) Сбор информации о текущих HR-процессах и документации.
2) Анализ данных	Б) Оценка собранной информации и выявление проблем.
3) Формирование рекомендаций	В) Разработка предложений по улучшению HR-практик.
4) Внедрение изменений	Г) Реализация предложенных улучшений в компании.

Правильный ответ: 1-А, 2-Б, 3-В, 4-Г

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3)

2. Установите соответствие между терминами и их определениями. Каждому элементу левого столбца соответствует только один элемент правого столбца.

Термины	Определения
1) Кадровый аудит	А) Процесс оценки эффективности системы управления персоналом.
2) Консалтинг по управлению персоналом	Б) Услуга, направленная на помощь организациям в улучшении их HR-процессов.
3) Оценка персонала	В) Процесс определения компетенций и потенциала работников.
4) Разработка кадровой стратегии	Г) Создание плана по управлению человеческими ресурсами в соответствии с целями компании.

Правильный ответ: 1-А, 2-Б, 3-В, 4-Г

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3)

Задания закрытого типа на установление правильной последовательности

1. Установите правильную последовательность этапов кадрового аудита. Запишите правильную последовательность букв слева направо:

- А) Сбор информации о текущих HR-процессах
- Б) Анализ собранной информации
- В) Формирование рекомендаций
- Г) Внедрение изменений

Правильный ответ: А, Б, В, Г

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3)

2. Установите правильную последовательность этапов процесса подбора персонала. Запишите правильную последовательность букв слева направо:

- А) Определение потребности в найме
- Б) Проведение собеседований
- В) Подготовка и размещение вакансии
- Г) Оценка кандидатов и выбор

Правильный ответ: А, В, Б, Г

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3)

3. Установите правильную последовательность этапов разработки кадровой стратегии. Запишите правильную последовательность букв слева направо:

- А) Определение целей компании
- Б) Оценка текущей ситуации в HR
- В) Разработка кадровой стратегии
- Г) Внедрение стратегии

Правильный ответ: А, Б, В, Г

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3)

4. Установите правильную последовательность этапов оценки эффективности HR-процессов. Запишите правильную последовательность букв слева направо:

- А) Определение ключевых показателей эффективности
- Б) Сбор данных о текущих HR-процессах
- В) Анализ полученных данных
- Г) Разработка рекомендаций по улучшению

Правильный ответ: А, Б, В, Г

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3)

Задания открытого типа

Задания открытого типа на дополнение

1. Напишите пропущенное слово (словосочетание).

Кадровый аудит включает в себя оценку _____, что позволяет выявить сильные и слабые стороны в управлении персоналом.

Правильный ответ: кадровой политики.

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3)

2. Напишите пропущенное слово (словосочетание).

В процессе подбора персонала важным этапом является _____, который помогает определить соответствие кандидата требованиям вакансии.

Правильный ответ: оценка компетенций

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3)

3. Напишите пропущенное слово (словосочетание).

Для оценки эффективности HR-процессов используются _____, которые помогают измерять результативность работы HR-отдела.

Правильный ответ: ключевые показатели эффективности.

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3)

4. Напишите пропущенное слово (словосочетание).

Разработка кадровой стратегии должна учитывать _____ (термин), который определяет, как компания будет привлекать и удерживать таланты.

Правильный ответ: анализ рынка труда.

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3)

Задания открытого типа с кратким свободным ответом

1. Дайте ответ на вопрос.

Что включают основные этапы проведения кадрового аудита?

Правильный ответ: Подготовка, определение целей аудита и выбор критериев оценки, сбор данных, анализ существующей документации, анкетирование сотрудников и интервью, оценка полученных данных.

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3)

2. Дайте ответ на вопрос.

Что включают наиболее эффективные методы оценки кандидатов?

Правильный ответ: Позволяют понять, как кандидат реагировал в различных ситуациях в прошлом, что может предсказать его поведение в будущем.

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3)

3. Дайте ответ на вопрос.

Каким образом могу использоваться ключевые показатели эффективности (KPI) для улучшения работы HR-отдела?

Правильный ответ: Текучесть кадров, время на заполнение вакансий, уровень удовлетворенности сотрудников.

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3)

4. Дайте ответ на вопрос.

Какие факторы необходимо учитывать при разработке кадровой стратегии компании?

Правильный ответ: Анализ рынка труда, корпоративная культура, потребности бизнеса, разработка привлекательных условий труда и программ развития для удержания высококвалифицированных специалистов.

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3)

Задания открытого типа с развернутым ответом

1. Дайте развернутый ответ на вопрос. Запишите ответ, используя точные формулировки.

Каковы основные методы оценки эффективности HR-процессов в организации?

Время выполнения - 15 мин.

Ожидаемый результат: Анализ ключевых показателей эффективности (KPI). KPI (1), опросы и анкетирование (2), анализ затрат на HR-процессы (3), бенчмаркинг (4).

Критерии оценивания: наличие в ответе двух и более основных методов оценки HR-процессов.

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3)

2. Дайте развернутый ответ на вопрос. Запишите ответ, используя точные формулировки.

Какие ключевые элементы необходимо учитывать при разработке кадровой стратегии для компании?

Время выполнения - 15 мин.

Ожидаемый результат: Анализ рынка труда (1), корпоративная культура (2), потребности бизнеса (3), программы развития и обучения (4), анализ конкуренции за таланты (5).

Критерии оценивания: наличие в ответе двух и более ключевых элементов при разработке кадровой стратегии компании.

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3)

Экспертное заключение

Представленный фонд оценочных средств (далее – ФОС) по дисциплине «Кадровый консалтинг и аудит» соответствует требованиям ФГОС ВО.

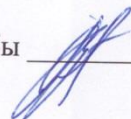
Предлагаемые формы и средства текущего и промежуточного контроля адекватны целям и задачам реализации основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом.

Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины представлены в полном объеме.

Виды оценочных средств, включенные в представленный фонд, отвечают основным принципам формирования ФОС.

Разработанный и представленный для экспертизы фонд оценочных средств рекомендуется к использованию в процессе подготовки обучающихся по указанному направлению 38.04.03 Управление персоналом.

Председатель учебно-методической комиссии
института управления и государственной службы _____ Студеникина В.П.



Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобрены изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)