

**Оценочный материал для промежуточной аттестации по дисциплине
«Консалтинг персонала»**

Квалификация выпускника	бакалавр
Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль)	Кадровая политика и управление трудовой деятельностью в организации <i>наименование</i>
Форма обучения	заочная
Кафедра разработчик	Государственного и муниципального управления и управления персоналом <i>наименование</i>
Выпускающая кафедра	Государственного и муниципального управления и управления персоналом <i>наименование</i>

Примерная тематика курсовых работ (семест7)

1. HR-аналитика в современной организации (консалтинговый проект)
2. HR-бренд компании как инструмент привлечения персонала (консалтинговый проект)
3. Well-being технологии как инструмент управления эффективностью персонала (консалтинговый проект)
4. Well-being технологии как инструмент управления социально-психологическим климатом персонала (консалтинговый проект)
5. Бережливые технологии в управлении персоналом (консалтинговый проект)
6. Внедрение инноваций в управлении персоналом как условие роста производительности труда в организации
7. Построение карт развития карьер сотрудников в коммерческих организациях. (консалтинговый проект)
8. Использование методов стимулирования для решения задач кадровой политики
9. Коммуникации в отношениях руководства и персонала компании: формальные и неформальные каналы коммуникации.
10. Управление коммуникациями персонала как инструмент управления организационной культурой.
11. Кадровый потенциал организации и повышение эффективности его использования
12. Кадровый резерв как фактор конкурентоспособности предприятия
13. Компетентностный подход в развитии персонала
14. Компетентностный подход в управлении персоналом
15. Коучинг в управлении персоналом
16. Моральное и материальное стимулирование труда в организации, как способ развития корпоративной культуры
17. Мотивация в системе управления персоналом в организации
18. Использование детекторов лжи и других технических средств при оценке кадров
19. Направления повышения эффективности использования человеческого капитала компании
20. Нетрадиционные методы оценки персонала: целесообразность применения при отборе государственных служащих
21. Оптимизация затрат на персонал в условиях кризиса
22. Роль корпоративной культуры в управлении персоналом
23. Оптимизация рабочих мест и повышение производительности труда на предприятии
24. Оптимизация численности и затрат на персонал
25. Организация инновационных изменений в системе управления персоналом
26. Организация непрерывного потока соискателей в системе подбора персонала
27. Организация процесса управления карьерой персонала
28. Организация работы по адаптации и закреплению молодых специалистов в организации
29. Оценка внедрения профессиональных стандартов в систему управления персоналом
30. Оценка и выявление резервов роста производительности труда в организации
31. Оценка эффективности работы служб по управлению персоналом
32. Повышение производительности труда и совершенствование научной организации труда на предприятии
33. Разработка организационной кадровой стратегии: задачи и методы аналитической деятельности
34. Повышение результативности управления кадровым резервом в организации

35. Менторинг (наставничество) как технология развития персонала
36. Совершенствование системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров в организации
37. Построение модели взаимодействия корпоративной культуры и управления персоналом
38. Бенчмаркетинг как метод оценки эффективности системы управления персоналом
39. Управление компетенциями в системе управления предприятием
40. Формирование и развитие HR-бренда в организации (консалтинговый проект)

Типовые вопросы к экзамену:

1. Назовите технологии и особенности найма временного персонала.
2. Назовите виды временного персонала, причины его использования компанией.
3. Аутстаффинг, или вывод персонала за штат. Как вы понимаете данную технологию? В каких случаях ее можно рекомендовать при разработке консалтингового проекта?
4. Аутсорсинг персонала. Как вы понимаете данную технологию? В каких случаях ее можно рекомендовать при разработке консалтингового проекта?
5. Лизинг персонала. Как вы понимаете данную технологию? В каких случаях ее можно рекомендовать при разработке консалтингового проекта?
6. Коучинг как современный подход к обучению и развитию персонала организации. Как вы понимаете данную технологию? В каких случаях ее можно рекомендовать при разработке консалтингового проекта?
7. Сравнительная характеристика наставничества и коучинга.
8. Понятие и виды коучинга.
9. Технология коучинга. Как вы понимаете данную технологию? В каких случаях ее можно рекомендовать при разработке консалтингового проекта?
10. Типы коучей, принципы их работы.
11. Ассесмент-Центр как метод оценки персонала. Как вы понимаете данную технологию? В каких случаях ее можно рекомендовать при разработке консалтингового проекта?
12. Цели оценки персонала, требования к ее проведению.
13. Основные характеристики и принципы метода «Центр Оценки».
14. Технология Ассесмент-Центра. Как вы понимаете данную технологию? В каких случаях ее можно рекомендовать при разработке консалтингового проекта?
15. Высококачественный рекрутинг.
16. Технология Executive Search («качественный поиск») в кадровом консалтинге. Как вы понимаете данную технологию? В каких случаях ее можно рекомендовать при разработке консалтингового проекта?
17. Сущность хэдхантинга. Как вы понимаете данную технологию? В каких случаях ее можно рекомендовать при разработке консалтингового проекта?
18. Этика хэдхантера.
19. Назовите современные технологии увольнения. Как вы понимаете данную технологию? В каких случаях ее можно рекомендовать при разработке консалтингового проекта?
20. Причины увольнения сотрудников.
21. Недирективные методы увольнения. Аутплейсмент.

22. Принципы и технологии командообразования в управлении персоналом. Как вы понимаете данную технологию? В каких случаях ее можно рекомендовать при разработке консалтингового проекта?
23. Методы и модели в консалтинге персонала.
24. Применение технологии прелиминаринг в отборе персонала организации
25. КРІ и компетентностный подход в управлении персоналом, баланс между результативностью и эффективностью. Как вы понимаете данную технологию? В каких случаях ее можно рекомендовать при разработке консалтингового проекта?
26. Грейдинг в системе мотивации и стимулирования. Как вы понимаете данную технологию? В каких случаях ее можно рекомендовать при разработке консалтингового проекта?
27. Наставничество, менторство, коучинг и шедоунг как инструменты адаптации персонала. Как вы понимаете данную технологию? В каких случаях ее можно рекомендовать при разработке консалтингового проекта?
28. Graduate recruitment в системе адаптации персонала организации. Как вы понимаете данную технологию? В каких случаях ее можно рекомендовать при разработке консалтингового проекта?
29. Управление деловой карьерой сотрудника
30. Геймификация в обучении персонала Как вы понимаете данную технологию? В каких случаях ее можно рекомендовать при разработке консалтингового проекта?
31. Секондмент как технология повышения уровня мотивации персонала в его профессиональном развитии. Применение технологии прелиминаринг в отборе персонала организации. Как вы понимаете данную технологию? В каких случаях ее можно рекомендовать при разработке консалтингового проекта?
32. Баддинг как эффективная технология адаптации персонала. Как вы понимаете данную технологию? В каких случаях ее можно рекомендовать при разработке консалтингового проекта?
33. Инновационные технологии (методика полиграф, физиогномика и астрология) в системе отбора
34. КРІ и компетентностный подход в управлении персоналом, баланс между результативностью и эффективностью. Как вы понимаете данную технологию? В каких случаях ее можно рекомендовать при разработке консалтингового проекта?
35. Фриланс как современная технология: подходы и перспективы применения в работе с персоналом. Как вы понимаете данную технологию? В каких случаях ее можно рекомендовать при разработке консалтингового проекта?
36. Применение грейдинга в системе мотивации и стимулирования. Как вы понимаете данную технологию? В каких случаях ее можно рекомендовать при разработке консалтингового проекта?
37. Цикл Колба в обучении персонала. Как вы понимаете данную технологию? В каких случаях ее можно рекомендовать при разработке консалтингового проекта?
38. Менторство, наставничество, коучинг и шедоунг.
39. Технологии управления деловой карьерой (талантами). Как вы понимаете данную технологию? В каких случаях ее можно рекомендовать при разработке консалтингового проекта?
40. Технологии развития корпоративной культуры

41. Аутплейсмент как недирективная технология методов увольнения персонала в период кризиса. Как вы понимаете данную технологию? В каких случаях ее можно рекомендовать при разработке консалтингового проекта?
42. Применение деловой соционики в управлении персоналом организации. Как вы понимаете данную технологию? В каких случаях ее можно рекомендовать при разработке консалтингового проекта?
43. Graduate recruitment в системе адаптации персонала организации. Как вы понимаете данную технологию? В каких случаях ее можно рекомендовать при разработке консалтингового проекта?
44. Эффективные инструменты обучения управленческого персонала в организации. Как вы понимаете данную технологию? В каких случаях ее можно рекомендовать при разработке консалтингового проекта?
45. Эргономика, ортоботика и здоровьесберегающие технологии в УП. Как вы понимаете данную технологию? В каких случаях ее можно рекомендовать при разработке консалтингового проекта?
46. НГ-брендинг, имидж организации, эффективное использование в период кризиса
47. Применение технологии секондмент в управлении персоналом.
48. Проблемы внедрения компетентностного подхода и пути их преодоления.
49. Использование технологии краудсорсинга при принятии управленческих решений.
50. Формирование корпоративной культуры как социально-психологическая проблема.
51. Проблемы найма квалифицированного персонала и возможность их решения помощью современных технологий
52. Инновационные технологии рекрутинга. Какие из технологий вы можете назвать. Дайте характеристику каждой.
53. Современные инструменты оценки персонала на этапе отбора
54. Наставничество, менторство, коучинг и шедоунг как инструменты адаптации персонала. Как вы понимаете данную технологию? В каких случаях ее можно рекомендовать при разработке консалтингового проекта?
55. Технологии использования управленческого ресурса развития и управления талантами. Как вы понимаете данную технологию? В каких случаях ее можно рекомендовать при разработке консалтингового проекта?
56. Повышение эффективности деятельности и персональное развитие с помощью коучинга, тайм-менеджмента и самоменеджмента. Как работают данные технологии для достижения результата?
57. Отечественный и зарубежный опыт формирования и использования кадрового резерва
58. Управление деловой карьерой сотрудника.
59. Развитие корпоративного обучения в современных условиях.
60. Системы интенсивного обучения персонала с применением информационно-коммуникационных технологий.
61. Внедрение активных методов обучения
62. Геймификация в обучении персонала. Как вы понимаете данную технологию? В каких случаях ее можно рекомендовать при разработке консалтингового проекта?
63. Современные подходы к мотивации и оплате труда персонала. Как вы понимаете данную технологию? В каких случаях ее можно рекомендовать при разработке консалтингового проекта?
64. Эффективность, как основа KPI. Обоснуйте тезис.

65. Проблемные вопросы внедрения системы грейдов должностей. Обоснуйте тезис.
66. Секондмент как технология повышения уровня мотивации персонала в его профессиональном развитии. Как вы понимаете данную технологию? В каких случаях ее можно рекомендовать при разработке консалтингового проекта?
- 67.** Эволюция метода 3600 в технологию оценки «Пять+»