

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Косенок Сергей Михайлович  
Должность: ректор  
Дата подписания: 18.06.2024 12:42:20  
Уникальный программный ключ:  
e3a68f3eaa1e62674b54f4998099d3d6bfdcf836

**Оценочный материал для промежуточной аттестации по дисциплине  
«Основы управленческого консультирования»**

Квалификация выпускника	<b>бакалавр</b>
Направление подготовки	<b>38.03.04</b>
	<b>ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ</b>
Направленность (профиль)	<b>Управление и аналитика в государственном и муниципальном секторе</b> <i>наименование</i>
Форма обучения	<b>очная</b>
Кафедра разработчик	<b>Государственного и муниципального управления и управления персоналом</b> <i>наименование</i>
Выпускающая кафедра	<b>Государственного и муниципального управления и управления персоналом</b> <i>наименование</i>

## Типовые задания для контрольной работы:

### **Вариант 1**

#### **Задание 1.**

1. Преимущества и недостатки внешних консультантов.

#### **Задание 2.**

**Разработать архитектуру консалтингового проекта учитывая требования к процессу и этапам консультирования по произвольно выбранной теме (согласованной и утвержденной преподавателем),** в котором будут применены навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению; навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с персоналом; способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, способностью преодолевать локальное сопротивление изменениям. методами работы консультантов в ходе проведения консалтингового проекта в области управления персоналом

### **Вариант 2**

#### **Задание 1.**

1. Преимущества и недостатки внутренних консультантов.

#### **Задание 2.**

**Разработать архитектуру консалтингового проекта учитывая требования к процессу и этапам консультирования по произвольно выбранной теме (согласованной и утвержденной преподавателем),** в котором будут применены навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению; навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с персоналом; способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, способностью преодолевать локальное сопротивление изменениям. методами работы консультантов в ходе проведения консалтингового проекта в области управления персоналом

### **Типовые вопросы к зачету:**

2. Понятие и сущность управленческого консультирования.
3. Виды консалтинговых услуг.

4. Функции консультантов по управлению.
5. Основные принципы управленческого консультирования.
6. Характеристика основных стратегий работы, используемых консультантами по управлению.
7. Содержание процесса консультирования.
8. Существующие формы управленческого консультирования.
9. Роли клиента и консультанта в консалтинговом процессе.
10. Преимущества и недостатки внешних и внутренних консультантов.
11. Содержание деятельности консультанта на предпроектной стадии.
12. Содержание деятельности консультанта в ходе проектной стадии.
13. Содержание деятельности консультанта в ходе послепроектной стадии.
14. Сущность и особенности экспертного консультирования.
15. Сущность и особенности процессного консультирования.
16. Основные методы работы консультантов с клиентами.
17. Методы обучающего консультирования.
18. Содержание основных этапов комплексного консультирования.
19. Методы оценки результатов работы консультанта.
20. Формы установления стоимости консалтинговых услуг.
21. Основные этапы организации кадрового аудита.
22. Оценка кадрового потенциала организации.
23. Основные принципы управления персоналом кризисного предприятия.
24. Принципы профессионального поведения консультанта.
25. Ответственность консультанта за результаты работы.
26. Основные компетенции консультанта.