

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Косенок Сергей Михайлович
Должность: ректор
Дата подписания: 15.06.2026 14:21:42
Уникальный идентификатор:
e3a68f3eaa1e62674b54f4998099d3d6bfd7f14

**Оценочный материал для промежуточной аттестации по дисциплине
«Консалтинг персонала» (5 семестр)**

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	очная
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

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 (семестр 5):

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. Непрямые 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.