

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Гаранин Максим Алексеевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 11.11.2025 11:02:34  
Уникальный программный ключ:  
7708e3a47e66a8ee02711b298d7c78bd1e40bf88

Приложение  
к рабочей программе дисциплины

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

**ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

**Основы управленческого консультирования**

**в транспортной отрасли**

---

*(наименование дисциплины(модуля))*

Направление подготовки / специальность

38.03.03 Управление персоналом

*(код и наименование)*

Направленность (профиль)/специализация

Управление человеческими ресурсами

*(наименование)*

## Содержание

1. Пояснительная записка.
2. Типовые контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций.
3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации.

## 1. Пояснительная записка

Цель промежуточной аттестации – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

Формы промежуточной аттестации: *экзамен, курсовая работа 7 семестр (очная), 8 семестр (очно-заочная)*

### Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

Код и наименование компетенции
ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия ОПК-3.3: Оценивает организационные и социальные последствия реализации стратегии управления персоналом
ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом ПК-3.3: Учитывает отраслевые особенности транспортной компании при управлении карьерой и формировании кадрового резерва, включая требования безопасности, технологические процессы и корпоративную культуру

### Результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные материалы
ОПК-3.3: Оценивает организационные и социальные последствия реализации стратегии управления персоналом	Обучающийся знает: стратегии управления персоналом, документационное сопровождения, способы оценки организационных и социальных последствий персоналом, документационное сопровождения, способы оценки организационных и социальных последствий	Вопросы (1-50)
	Обучающийся умеет: разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом	Задания(1-3)
	Обучающийся владеет: способами оценивания организационных и социальных последствий реализации стратегии управления персоналом	Задания (1-10)
ПК-3.3: Учитывает отраслевые особенности транспортной компании при управлении карьерой и формировании кадрового резерва, включая требования безопасности, технологические процессы и корпоративную культуру	Обучающийся знает: отраслевые особенности транспортной компании при управлении карьерой и формировании кадрового резерва, включая требования безопасности, технологические процессы и корпоративную культуру.	
	Обучающийся умеет: Учитывать отраслевые особенности транспортной компании при управлении карьерой и формировании кадрового резерва, включая требования безопасности, технологические процессы и корпоративную культуру.	
	Обучающийся владеет: навыками управления карьерой и формировании кадрового резерва, включая требования безопасности, технологические процессы и корпоративную культуру в транспортной отрасли.	

Промежуточная аттестация (экзамен) проводится в одной из следующих форм:

- 1) ответ на билет, состоящий из теоретических вопросов и практических заданий;
- 2) выполнение заданий в ЭИОС университета.

**2. Типовые<sup>1</sup> контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций**

**2.1 Типовые вопросы (тестовые задания) для оценки образовательного результата**

Проверяемый образовательный результат:

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ОПК-3.3: Оценивает организационные и социальные последствия реализации стратегии управления персоналом	Обучающийся знает: стратегии управления персоналом, документационное сопровождения, способы оценки организационных и социальных последствий персоналом, документационное сопровождения, способы оценки организационных и социальных последствий
<p><b>Примерные задания</b></p> <p>1. Компании привлекают консультантов по управлению для:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. уменьшения или ликвидации неопределенности на разных стадиях процесса подготовки принятия и реализации управленческих решений;</li> <li>b. повышения квалификации персонала компании;</li> <li>c. проведения налоговой проверки;</li> <li>d. проведения аудиторской проверки.</li> </ol> <p>2. К консалтингу следует относиться:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. как к искусству;</li> <li>b. как к науке;</li> <li>c. как к ремеслу;</li> <li>d. как к помощи, оказываемой профессионалами.</li> </ol> <p>3. Этические стандарты консультирования:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. регламентированы этическими установками кодексов профессионального поведения консультантов;</li> <li>b. определяются только внутренним воспитанием, нормами поведения, этикой консультанта;</li> <li>c. не существуют никаких;</li> <li>d. определяются зарубежными консалтинговыми ассоциациями.</li> </ol> <p>4. Профессиональные ассоциации консультантов, существующие в России, называются:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. АКЭУ, АКУОР, НГПК;</li> <li>b. ФЕАКО, СБТ, ЮНИКОН;</li> <li>c. ЕВРОКОНСАЛТ, НТТМ, АКЭУ;</li> <li>d. АКУОР, СПББИЗНЕС, УКРКОНСАЛТ.</li> </ol>	

<sup>1</sup> Приводятся типовые вопросы и задания. Оценочные средства, предназначенные для проведения аттестационного мероприятия, хранятся на кафедре в достаточном для проведения оценочных процедур количестве вариантов. Оценочные средства подлежат актуализации с учетом развития науки, образования, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы. Ответственность за нераспространение содержания оценочных средств среди обучающихся университета несет заведующий кафедрой и преподаватель – разработчик оценочных средств.

5. Могут ли консультанты или другие сотрудники консультационной компании приобретать акции компаний, которые являлись их клиентами?

- a. да;
- b. нет;
- c. возможно;
- d. иногда.

6. Управленческое консультирование связано со следующими видами профессиональных услуг:

- a. торговля, рекрутмент, логистика;
- b. юридические услуги, аудит, инжиниринг;
- c. обеспечение информационными технологиями, издательское дело, реклама;
- d. инжиниринг, бенчмаркинг, аутсорсинг.

7. Под «смежными» по отношению к услугам по управленческому консультированию понимают услуги:

- a. предоставляемые фирмами-конкурентами, отличные от услуг данной консультационной компании;
- b. граница между которыми и услугами по управленческому консультированию размыта и нельзя точно установить, относятся эти услуги к управленческим или нет;
- c. по сопровождению деятельности компании-клиента после оказания услуг по управленческому консультированию;
- d. оказываемые перед началом реализации консультационного проекта.

8. «Смежными» услугами по отношению к услугам по управленческому консультированию являются:

- a. юридические услуги, рекламные услуги, налоговые услуги;
- b. юридические услуги, рекрутментские услуги, аудиторские услуги;
- c. транспортные услуги, рекрутментские услуги, рг-услуги;
- d. туристические услуги, финансовые услуги, банковские услуги.

9. Консультационные услуги оказываются в следующих формах:

- a. разовые консультации, отчеты, обзоры;
- b. отчеты, репрезентации, проекты;
- c. справки, проекты, программы;
- d. разовые консультации, проекты, обзоры.

10. Процесс консультирования:

- a. совместная деятельность консультанта и клиента с целью решения определенной задачи и осуществления желаемых изменений в организации;
- b. процесс ведения переговоров консультанта и клиента о необходимом сотрудничестве;
- c. вид профессиональной деятельности людей по организации процессов достижения системы целей, принимаемых и реализуемых с использованием научных подходов, концепции управления и человеческого фактора;
- d. совместная деятельность трех партнеров: консультанта, дилера, клиента.

11. Субъектом консультирования является:

- a. клиенты;
- b. внешние консультанты;
- c. внутренние консультанты;
- d. западные консультанты.

12. Объектами консультирования могут являться:

- a. частные и государственные предприятия;
- b. зарубежная консультационная организация;
- c. отечественная консультационная организация;
- d. ассоциация консультантов.

13. Консультант – это:

- a. аудитор;
- b. советник, не обладающий властью принятия решения, рекомендуемый как поступать в данной конкретной ситуации;
- c. специалист, имеющий управленческое образование;
- d. специалист, имеющий экономическое образование.

14. Отличительной чертой консультанта от менеджера отличает:

- a. широкий кругозор;
- b. ораторские навыки;
- c. независимый взгляд на компанию со стороны;
- d. умение принимать решения.

15. Эффективный консультант должен:

- e. жестко критиковать своих конкурентов с целью завоевания клиента;
- f. владеть педагогикой и риторикой;
- g. выполнять все требования руководителя компании-клиента, подчиняться им;
- h. обладать навыками системного подхода к решению проблем.

16. Одиночный консультант – это:

- a. консультант без образования юридического лица;
- b. одинокий человек;
- c. индивидуалист;
- d. консультант штата консультационной компании, всегда работающий над проектами в одиночку.

17. Условием оказания консультационной помощи является:

- e. взаимная договоренность консультанта и клиента на коммерческих началах;
- f. желание консультанта;
- g. желание клиента;

h. директивное предписание.

18. Основным фактором производства консультационных услуг является:

- e. интеллектуальный капитал;
- f. ораторское искусство;
- g. гибкость и легкая адаптивность;
- h. знание иностранных языков.

19. Логика процесса консультирования состоит в последовательности осуществления:

- a. этапа, фазы, стадии;
- b. стадии, этапа, процедуры;
- c. фазы, стадии, процедуры;
- d. процедуры, стадии, этапа.

20. В процесс консультирования входит следующее количество стадий:

- a. 3;
- b. 5;
- c. 2;
- d. 4.

21. Планирование действий консультанта по отношению к процессу консультирования является:

- a. фазой процесса консультирования;
- b. этапом процесса консультирования;
- c. стадией процесса консультирования;
- d. процедурой процесса консультирования.

22. В фазу процесса консультирования «Диагноз» входят:

- a. первый контакт с клиентом;
- b. обучение клиента;
- c. детальное изучение проблемы;
- d. выработка решения.

23. В фазу процесса консультирования «Подготовка» входят:

- a. обнаружение фактов;
- b. выработка решений;
- c. контракт на консультирование;
- d. конечный отчет.

24. В фазу процесса консультирования «Внедрение» входят:

- a. планирование задания;
- b. оценка альтернативных вариантов;
- c. \*корректировка предложений;

d. \*обучение клиента.

25. В фазу процесса консультирования «Завершение» входят:

- a. конечный отчет;
- b. анализ и синтез фактов;
- c. планирование задания;
- d. первый контакт с клиентом.

26. В фазу процесса консультирования «Планирование действий»

входят:

предложения клиенту относительно задания;

- a. оценка альтернативных вариантов;
- b. корректировка предложений;
- c. выработка решений.

27. Знания, опыт, информация, независимость, объективность – это:

- a. признаки объектов консультирования;
- b. признаки субъектов консультирования;
- c. свойства консультационного процесса;
- d. составные части консультационной помощи.

28. Клиент обязательно участвует в следующих видах деятельности по консультированию:

- a. сбор данных и приведение их в форму, удобную для консультанта;
- b. интервьюирование вышестоящих органов о состоянии компании при диагностике проблемы;
- c. обучение консультанта в процессе консультирования;
- d. подготовка консультационного отчета.

29. Внешние консультанты – это:

- a. независимые консультационные фирмы или индивидуальные консультанты, оказывающие услуги клиентам на основе соответствующего договора;
- b. специалисты по экономике и управлению, занятые в штате той или иной организации;
- c. ни один из ответов не является верным;
- d. сотрудники внешних учреждений.

30. Экспертное, процессное и обучающее консультирование - это:

- a. предмет консультирования;
- b. цель консультирования;
- c. виды консультирования;
- d. объекты консультирования.

31. Основным преимуществом внешнего консультирования является:

- a. консультант всегда «под рукой» у руководителя;
- b. использование стандартных, унифицированных схем и методик консультирования;
- c. владение большим количеством информации для проведения аналитических работ в определенной области;
- d. знание внешней среды.

32. Основным недостатком внутреннего консультирования является:

- a. консультанты не имеют опыта работы в других отраслях;
- b. наличие слишком большого объема информации о внутренних процессах организации;
- c. подчинение внутренних консультантов внешним;
- d. нежелание перенимать опыт.

33. Процессное консультирование - это:

- a. самостоятельная работа консультанта;
- b. процесс написания консультантом итогового отчета;
- c. взаимодействие консультанта с клиентом в процессе решения экономических и управленческих задач;
- d. самостоятельная работа клиента.

34. Экспертное консультирование – это:

- a. сбор консультантом информации о клиенте;
- b. экспертиза состояния клиента, выдача ему результативных рекомендаций и их внедрение;
- c. научное обоснование консультантом деятельности клиента;
- d. приглашение эксперта.

35. Процессное консультирование исходит из преимуществ работы:

- a. в команде на основе доверительных отношений;
- b. в одиночку без вмешательства со стороны клиента;
- c. с открытым обменом мнениями о проблеме;
- d. в результате которой компания-клиент получает сиюминутный результат.

36. Какова сущность понятия «консалтинг»?

37. Какова цель управленческого консультирования?

38. Может ли консалтинг отнести к интеллектуальной деятельности?

39. Назовите принцип управленческого консультирования, связанный с использованием множества инструментов управления персоналом.

40. Назовите типы управленческого консультирования по критерию целей.

41. Назовите типы управленческого консультирования по видам решаемых задач.

42. Назовите типы управленческого консультирования по результативности.

43. Какие услуги относятся к консультационным?

- 1) общее управление;
- 2) администрирование;
- 3) финансовое управление;
- 4) управление кадрами;
- 5) маркетинг;

44. Характерной чертой управленческого консультирования является...

45. Что является предметом управленческого консультирования?  
 46. Что является основной задачей консультирования?  
 47. Для чего компании привлекают консультантов?  
 48. Чем определяются этические нормы консультантов?  
 49. Что определяет эффективность деятельности консультанта?  
 50. Каковы преимущества внешних консультантов?

ПК-3.3: Учитывает отраслевые особенности транспортной компании при управлении карьерой и формировании кадрового резерва, включая требования безопасности, технологические процессы и корпоративную культуру

Обучающийся знает: отраслевые особенности транспортной компании при управлении карьерой и формировании кадрового резерва, включая требования безопасности, технологические процессы и корпоративную культуру.

1. Какой из следующих факторов наиболее важен при формировании кадрового резерва в транспортной компании?
  - А) Уровень зарплаты
  - **В) Наличие опыта работы в аналогичной сфере**
  - С) Личные связи
  - D) Географическое положение
  
2. Какое требование безопасности является приоритетным для транспортных компаний?
  - А) Эстетика транспортных средств
  - В) Обеспечение комфортных условий для водителей
  - **С) Соблюдение правил дорожного движения**
  - D) Снижение расходов на топливо
  
3. Какой из следующих аспектов наиболее влияет на корпоративную культуру в транспортной компании?
  - А) Строгое соблюдение инструкций
  - **В) Открытость к инновациям**
  - С) Конкуренция между сотрудниками
  - D) Уровень автоматизации процессов
  
4. Что из перечисленного является частью технологического процесса в транспортной отрасли?
  - А) Проведение рекламных кампаний
  - **В) Оптимизация маршрутов**
  - С) Подбор персонала
  - D) Разработка новых логотипов
  
5. Какой документ является основным для обеспечения безопасности на транспорте?
  - А) Устав компании
  - В) Правила внутреннего распорядка
  - **С) Инструкция по охране труда**
  - D) Бизнес-план
  
6. Какой метод наилучшим образом подходит для оценки кандидатов на ключевые позиции в транспортной компании?
  - А) Тестирование на общие знания
  - В) Интервью с руководством
  - **С) Психометрические тесты**
  - D) Оценка по рекомендациям
  
7. Какое значение имеет обучение сотрудников в контексте формирования кадрового резерва?
  - А) Повышение уровня текучести кадров
  - В) Увеличение затрат на обучение
  - **С) Увеличение эффективности работы и безопасности**
  - D) Снижение мотивации сотрудников
  
8. Какой из следующих факторов не относится к отраслевым особенностям транспортной компании?
  - А) Высокая степень регуляции
  - **В) Непредсказуемость рыночного спроса**

- С) Сложные логистические процессы
- **Д) Простой процесс найма**

9. Что из перечисленного является ключевым элементом корпоративной культуры в транспортной компании?

- А) Конфиденциальность информации
- **В) Командная работа и сотрудничество**
- С) Индивидуальные достижения сотрудников
- D) Высокая степень конкуренции

10. Какой подход лучше всего подходит для управления карьерой сотрудников в транспортной отрасли?

- А) Статический подход к развитию карьеры
- **В) Индивидуальные планы развития с учетом потребностей бизнеса**
- С) Полное отсутствие планирования карьеры
- D) Привлечение внешних консультантов для каждого случая

11. Какой из методов управления изменениями наиболее эффективен в транспортной отрасли?

- А) Игнорирование сопротивления сотрудников
- **В) Прозрачное информирование и вовлечение сотрудников в процесс изменений**
- С) Принуждение к изменениям через угрозы увольнения
- D) Проведение изменений без предварительного анализа ситуации

12. Что является важным аспектом при оценке рисков в транспортной компании?

- А) Анализ финансовых показателей
- **В) Оценка состояния автопарка и инфраструктуры**
- С) Исследование рынка труда
- D) Оценка конкурентоспособности

13. Какую роль играет технологическая автоматизация в управлении транспортными компаниями?

- А) Уменьшает количество рабочих мест
- **В) Упрощает процессы и повышает безопасность**
- С) Не имеет значительного влияния на бизнес-процессы
- D) Увеличивает затраты на персонал

14. Какой из следующих факторов может негативно повлиять на безопасность перевозок?

- А) Регулярное техническое обслуживание транспорта
- **В) Недостаточная квалификация водителей**
- С) Использование современных технологий навигации
- D) Четкие инструкции по безопасности

15. Какое значение имеет соблюдение экологических норм для транспортной компании?

- А) Не имеет значения, если компания прибыльна
- **В) Улучшает имидж компании и снижает риски штрафов**
- С) Является дополнительным расходом без реальной выгоды
- D) Влияет только на внутренние процессы компании

16. Какой из следующих методов управления персоналом наиболее эффективен в условиях высокой текучести кадров?

- А) Жесткий контроль за работой сотрудников
- **В) Создание благоприятной рабочей атмосферы и программы лояльности**
- С) Снижение требований к кандидатам на вакансии
- D) Увеличение рабочего времени сотрудников

17. Что является основным критерием при выборе кандидатов для кадрового резерва в транспортной компании?

- А) Уровень образования
- **В) Личностные качества и способность к обучению**
- С) Долгосрочные планы кандидата
- D) Наличие рекомендаций от предыдущих работодателей

18. Какое значение имеет внедрение системы управления качеством в транспортной компании?

- А) Увеличивает затраты на управление
- **В) Способствует повышению безопасности и удовлетворенности клиентов**
- С) Не имеет значения для отрасли в целом
- D) Усложняет внутренние процессы

19. Какой из следующих факторов может способствовать улучшению корпоративной культуры в транспортной компании?

- А) Строгое соблюдение субординации
- **В) Регулярные командные мероприятия и тренинги**
- С) Отсутствие обратной связи от руководства
- D) Упрощение процессов принятия решений

20. Какой из следующих методов оценки эффективности работы сотрудников является наиболее целесообразным в транспортной отрасли?

- А) Оценка по количеству выполненных задач
- **В) Оценка по качеству обслуживания клиентов и соблюдению стандартов безопасности**
- С) Оценка по личным достижениям без учета командных результатов
- D) Оценка по количеству часов, проведенных на работе

## 2.2 Типовые задания для оценки навыкового образовательного результата

<p>ОПК-3.3: Оценивает организационные и социальные последствия реализации стратегии управления персоналом</p>	<p>Обучающийся умеет: разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом</p>
<p><b>Примерные задания:</b></p> <p>Ситуация 1 Предприятие, занимающееся ремонтом антикварной мебели «Время», специализируется также и на восстановлении старых музыкальных инструментов, в основном пианино. В компании работают 28 человек, включая столяров и настройщиков. Руководитель предприятия на основании общей, но еще слабой тенденции уменьшения спроса на эти услуги решил расширять сферы деятельности, осваивать новые услуги. Он заключил договор на поставку через год технологического оборудования для восстановления старых уникальных музыкальных инструментов, условился с двумя специалистами, что они перейдут к нему на работу из другой мастерской также через год. Руководитель «Времени» оказался прав, через полгода количество заказов уменьшилось на 25 %, и заработная плата работников стала сокращаться. Несоответствие между возможностями предприятия и количеством заказов вызвало у персонала настороженное отношение к директору из-за его якобы бездействия, появилось желание что-то предпринять самостоятельно. Не информируя директора, они стали принимать заказы на разные антикварные инструменты, восстановлением которых раньше не занимались. Но отсутствие навыков и опыта работы негативно сказывалось на качестве работ. Когда по плану руководства в компанию пришли опытные специалисты, и было поставлено специальное оборудование, репутация компании была подорвана.</p> <p>Контрольные вопросы 1. По какой причине возникла данная ситуация? Какую ошибку допустил руководитель предприятия? 2. Какие меры можно было предпринять руководителю, чтобы не допустить эту ситуацию?</p> <p>Ситуация 2 Молодая российская фирма занимается дистрибьюцией и розничной торговлей парфюмерией. За три года фирма выросла от двух человек в крупный холдинг, состоящий из пяти компаний. Издержками столь бурного роста стали крайне низкая регламентация рабочих процессов, отставание количества работающих в компании сотрудников от ее реальных потребностей, хроническая перегруженность персонала, сбой в работе, резкое ухудшение эмоциональной обстановки и корпоративной дисциплины.</p> <p>Контрольные вопросы 1. Какие требования к персоналу востребованы в новых условиях? Предложите перечень компетенций. 2. Какие конфликты могут возникнуть в организации в условиях интенсивного роста? Можно ли их избежать? 3. Предложите меры по совершенствованию системы управления персоналом в условиях бурного роста. Выработайте рекомендации с учетом новых требований по показателям: а) развитие сотрудников; б) стимулирование инновативной деятельности персонала; в) ориентация на качество работы; г) разрешение конфликтов</p>	
<p>ПК-3.3: Учитывает отраслевые особенности транспортной компании при управлении карьерой и формировании кадрового резерва, включая</p>	<p>Обучающийся умеет: Учитывать отраслевые особенности транспортной компании при управлении карьерой и формировании кадрового резерва,</p>

требования безопасности, технологические процессы и корпоративную культуру	включая требования безопасности, технологические процессы и корпоративную культуру.
----------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------

#### Задание 1: Анализ корпоративной культуры

Ситуация: Студенты делятся на группы и получают информацию о разных транспортных компаниях (например, грузоперевозки, пассажирские перевозки, логистика). Каждая группа должна проанализировать корпоративную культуру своей компании, выявить ее сильные и слабые стороны, а также предложить рекомендации по улучшению.

Задача:

- Оценить, как корпоративная культура влияет на мотивацию сотрудников и текучесть кадров.
- Подготовить презентацию с выводами и предложениями по улучшению корпоративной культуры.

#### Задание 2: Разработка программы обучения

Ситуация: В компании наблюдается высокая текучесть кадров среди водителей и логистов. Студенты должны разработать программу обучения и развития для новых сотрудников, учитывая требования безопасности и технологические процессы.

Задача:

- Определить ключевые навыки и знания, необходимые для успешной работы в компании.
- Создать структуру программы обучения (модули, продолжительность, методы обучения).
- Предложить способы оценки эффективности программы.

#### Задание 3: Оценка рисков

Ситуация: Студенты получают кейс с описанием инцидента, связанного с безопасностью на транспорте (например, авария из-за недостаточной квалификации водителя). Они должны провести анализ причин инцидента и предложить меры по предотвращению подобных ситуаций в будущем.

Задача:

- Выявить основные факторы, способствовавшие инциденту (технологические, человеческие, организационные).
- Разработать план действий для улучшения системы подготовки и оценки квалификации сотрудников.

#### Задание 4: Формирование кадрового резерва

Ситуация: У компании есть необходимость в создании кадрового резерва для ключевых позиций. Студенты должны разработать стратегию формирования кадрового резерва с учетом специфики транспортной отрасли.

Задача:

- Определить критерии отбора кандидатов для кадрового резерва.
- Разработать процесс оценки и отбора кандидатов.
- Предложить методы мотивации и удержания резервистов.

#### Задание 5: Анализ технологических процессов

Ситуация: В компании внедряются новые технологии для оптимизации логистических процессов. Студенты должны оценить, как эти изменения могут повлиять на карьерное развитие сотрудников.

Задача:

- Проанализировать потенциальные изменения в рабочих процессах и требованиях к квалификации сотрудников.
- Подготовить рекомендации по обучению сотрудников новым технологиям и адаптации к изменениям.

#### Задание 6: Ролевая игра "Консультант"

Ситуация: Студенты выступают в роли управленческих консультантов, которые должны помочь транспортной компании улучшить управление карьерой сотрудников. Они получают информацию о текущих проблемах компании.

<p>Задача:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Провести SWOT-анализ (сильные и слабые стороны, возможности и угрозы) управления карьерой в компании.</li> <li>• Разработать стратегию улучшения управления карьерой с учетом отраслевых особенностей.</li> <li>• Презентовать свои рекомендации руководству компании (другим студентам).</li> </ul>		
ОПК-3.3:	Оценивает организационные и социальные последствия реализации стратегии управления персоналом	Обучающийся владеет способами оценивания организационных и социальных последствий реализации стратегии управления персоналом
<p><b>Примерные кейсы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Отработка навыков формулирования запроса на консультацию внутреннего и внешнего эксперта.</li> <li>2. Отработка навыков использования метода SWOT анализа</li> <li>3. Выполнение индивидуального задания по оптимизации кадрового процесса или объекта (по выбору) методом SWOT анализа</li> <li>4. Написание отчета о направлениях оптимизации изученного объекта исследования. .</li> <li>5. Разработать план репрезентации по запросу ( о ресурсном обеспечении производства).</li> <li>6. Разработать план консалтингового проекта на тему: Оперативная диагностика проблем организации;</li> <li>7. Оптимизация разработки и внедрения управленческих решений;</li> <li>8. Поиск партнеров для усиления конкурентных позиций на рынке товаров и услуг;</li> <li>9. Участие в переговорах по организации совместного проекта усиления конкурентных позиций на рынке товаров и услуг.</li> <li>10. Разработка инвестиционного проекта развития материальной базы предприятия</li> </ol>		
ПК-3.3:	Учитывает отраслевые особенности транспортной компании при управлении карьерой и формировании кадрового резерва, включая требования безопасности, технологические процессы и корпоративную культуру	Обучающийся владеет: навыками управления карьерой и формировании кадрового резерва, включая требования безопасности, технологические процессы и корпоративную культуру в транспортной отрасли.
<p>Кейс 1: Оптимизация процесса подбора кадров</p> <p>Ситуация: Транспортная компания "ТрансЛогист" сталкивается с проблемами высоких затрат на найм и текучесть кадров. В компании работают водители, логисты и операторы, но многие новые сотрудники не проходят испытательный срок.</p> <p>Задача:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Провести анализ текущего процесса подбора кадров.</li> <li>• Определить причины низкой эффективности подбора (например, недостаточная оценка квалификации, отсутствие четких критериев).</li> <li>• Разработать рекомендации по улучшению процесса подбора и адаптации новых сотрудников с учетом требований безопасности и корпоративной культуры.</li> </ul> <p>Кейс 2: Внедрение программы обучения для повышения квалификации</p> <p>Ситуация: В компании "ГрузАвто" внедряются новые технологии для отслеживания грузов и повышения безопасности перевозок. Однако многие сотрудники не имеют необходимых навыков для работы с новыми системами.</p> <p>Задача:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Оценить текущий уровень квалификации сотрудников и выявить пробелы в знаниях.</li> <li>• Разработать программу обучения, которая включает как теоретические, так и практические занятия.</li> <li>• Предложить методы оценки эффективности программы обучения и ее влияние на карьерное развитие сотрудников.</li> </ul> <p>Кейс 3: Формирование кадрового резерва для ключевых позиций</p> <p>Ситуация: Компания "ПассажирТранс" планирует расширение и нуждается в формировании кадрового резерва для ключевых позиций (менеджеры, супервайзеры, специалисты по безопасности).</p> <p>Задача:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Определить критерии отбора кандидатов для кадрового резерва.</li> </ul>		

- Разработать процесс оценки кандидатов, включая практические задания и интервью.
- Предложить методы мотивации и удержания резервистов, а также их интеграцию в корпоративную культуру компании.

#### Кейс 4: Анализ инцидента и разработка мер по улучшению безопасности

Ситуация: В компании "ЛогистикСервис" произошел инцидент, связанный с аварией грузовика из-за недостаточной подготовки водителя. Это вызвало общественное недовольство и негативно сказалось на репутации компании.

Задача:

- Провести анализ причин инцидента, выявив недостатки в системе подготовки водителей.
- Разработать меры по улучшению системы обучения и оценки квалификации водителей.
- Подготовить план коммуникации с общественностью для восстановления репутации компании.

#### Кейс 5: Корпоративная культура и ее влияние на удержание сотрудников

Ситуация: В компании "ТранспортЭкспресс" наблюдается высокая текучесть кадров, особенно среди молодых специалистов. Исследование показало, что корпоративная культура не соответствует ожиданиям сотрудников.

Задача:

- Провести SWOT-анализ текущей корпоративной культуры.
- Выявить основные проблемы и предложить изменения в корпоративной культуре, которые могут повысить уровень удовлетворенности сотрудников.
- Разработать план мероприятий по внедрению изменений, включая обучение руководителей и сотрудников.

#### Кейс 6: Устойчивое развитие и социальная ответственность

Ситуация: Транспортная компания "Экологичные перевозки" стремится улучшить свою репутацию и внедрить принципы устойчивого развития в свою деятельность. Однако сотрудники не понимают важности этих изменений.

Задача:

- Оценить текущие практики компании в области устойчивого развития и социальной ответственности.
- Разработать стратегию вовлечения сотрудников в процессы устойчивого развития, включая обучение и карьерные возможности.
- Предложить способы измерения успеха внедрения этих принципов в корпоративную культуру.

## 2.2. Перечень вопросов для подготовки обучающихся к промежуточной аттестации

1. Понятие управленческого консультирования.
2. Понятие диагностического консультирования.
3. Два подхода к управленческому консультированию.
4. Понятие процессного консультирования.
5. Функциональный подход к управленческому консультированию.
6. Понятие обучающего консультирования.
7. Профессиональный подход к управленческому консультированию.
8. Внутреннее и внешнее консультирование.
9. Характерные черты управленческого консультирования.
10. Современный этап развития управленческого консультирования и его особенности.
11. Обеспечение профессионализма управленческого консультирования.
12. Роли консультанта в управленческом консультировании.
13. Понятие независимости управленческого консультирования.
14. Роли клиента в управленческом консультировании.
15. Отличительные особенности консультанта от менеджера.
16. Использование западных специалистов при консультировании российских клиентов.
17. Понятие клиента консалтинговых организаций.
18. Ассоциации управленческих консультантов в Российской Федерации.
19. Основные типы консалтинговых организаций.
20. Формы оказания услуг российскими консультантами.

21. Управленческое консультирование как деловая услуга.
22. Характеристика рынка аудиторско-консультационных услуг в российской Федерации.
23. Цели и задачи управленческого консультирования.
24. Условия формирования цен на консультационные услуги.
25. Принципы управленческого консультирования.
26. Основные формы установления цен на консультационные услуги.
27. Классификация управленческого консультирования.
28. Повременная оплата консультационных услуг.
29. Предмет управленческого консультирования.
30. Фиксированная оплата консультационных услуг.
31. Что такое кадровый резерв, и почему его формирование важно для транспортной компании?
32. Какие ключевые факторы необходимо учитывать при подборе кадров в транспортной отрасли?
33. Как требования безопасности влияют на процесс подбора и обучения сотрудников в транспортной компании?
34. Опишите основные этапы формирования кадрового резерва в транспортной компании.
35. Как корпоративная культура влияет на удержание сотрудников в транспортной отрасли?
36. Какие методы оценки квалификации сотрудников наиболее эффективны в транспортной сфере?
37. В чем заключается роль менеджера по персоналу в формировании кадрового резерва транспортной компании?
38. Как технологические процессы могут повлиять на карьерное развитие сотрудников в транспортной отрасли?
39. Приведите примеры ключевых компетенций, необходимых для водителей грузовых автомобилей.
40. Какие меры можно предпринять для повышения уровня безопасности на рабочем месте для сотрудников транспортной компании?
41. Как можно оценить эффективность программы обучения новых сотрудников в транспортной компании?
42. Опишите процесс адаптации новых сотрудников в контексте корпоративной культуры транспортной компании.
43. Каковы основные причины высокой текучести кадров в транспортной отрасли, и какие шаги можно предпринять для ее снижения?
44. Какие факторы могут способствовать формированию негативного имиджа компании и как это влияет на подбор кадров?
45. Рассмотрите гипотетическую ситуацию: в транспортной компании произошел инцидент, связанный с аварией из-за недостаточной подготовки водителя. Какие шаги вы бы предприняли для предотвращения подобных случаев в будущем?
46. Как вы бы провели SWOT-анализ корпоративной культуры транспортной компании, стремящейся улучшить удержание сотрудников?
47. Предложите план мероприятий по внедрению принципов устойчивого развития в кадровую политику транспортной компании.
48. Каковы основные вызовы при внедрении новых технологий в процесс подбора и обучения кадров в транспортной отрасли?
49. Как можно интегрировать принципы социальной ответственности в стратегию управления карьерой сотрудников в транспортной компании?
50. Какую роль играют обратная связь и оценка производительности в управлении карьерой сотрудников в транспортной отрасли?

#### **Темы курсовых работ:**

1. Анализ влияния корпоративной культуры на эффективность управления персоналом в транспортной компании.
2. Оценка социальных последствий внедрения новых технологий в процесс управления кадрами в транспортной отрасли.
3. Формирование кадрового резерва в условиях повышенных требований безопасности: практические аспекты.
4. Роль управленческого консультирования в оптимизации карьерного роста сотрудников транспортной компании.
5. Анализ методов оценки персонала в транспортной отрасли: преимущества и недостатки.
6. Влияние законодательства о труде на управление карьерой в сфере грузоперевозок.
7. Стратегии удержания кадров в транспортной компании: анализ успешных практик.

8. Интеграция принципов устойчивого развития в кадровую политику транспортной отрасли.
9. Адаптация новых сотрудников в транспортной компании: методы и подходы.
10. Оценка рисков, связанных с текучестью кадров в сфере пассажирских перевозок.
11. Влияние международного опыта на управление персоналом в российских транспортных компаниях.
12. Психология управления: как мотивация влияет на производительность сотрудников в транспортной отрасли.
13. Анализ эффективности программ обучения и повышения квалификации персонала в транспортной сфере.
14. Социальная ответственность транспортных компаний: влияние на имидж и привлечение кадров.
15. Разработка системы КРІ для оценки эффективности работы сотрудников транспортной компании.
16. Управление изменениями: как внедрение новых технологий влияет на карьерные пути сотрудников в транспортной отрасли.
17. Роль лидерства в формировании команды профессионалов в сфере грузоперевозок.
18. Кросс-культурное управление: вызовы и возможности для международных транспортных компаний.
19. Этика в управлении персоналом: как соблюдение норм влияет на репутацию транспортной компании.
20. Анализ социальных последствий автоматизации процессов в транспортной отрасли для работников.
21. Управление конфликтами в коллективе: практические рекомендации для транспортных компаний.
22. Роль HR-брендинга в привлечении талантов в транспортную отрасль.
23. Исследование эффективности дистанционного обучения для сотрудников транспортной компании.
24. Влияние пандемии COVID-19 на управление персоналом в транспортной отрасли: вызовы и решения.
25. Разработка стратегии карьерного роста для сотрудников в сфере логистики и грузоперевозок.
26. Анализ влияния экономических факторов на формирование кадрового резерва в транспортной компании.
27. Управление безопасностью труда: оценка мер по снижению травматизма среди водителей и технического персонала.
28. Технологические изменения и их влияние на карьерные перспективы сотрудников в транспортной отрасли.
29. Исследование влияния корпоративных ценностей на мотивацию сотрудников в транспортной компании.
30. Анализ успешных кейсов внедрения программ наставничества для молодых специалистов в сфере транспорта.

### **3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации**

#### **Критерии формирования оценок по ответам на вопросы, выполнению тестовых заданий**

- оценка **«отлично»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы составляет 100 – 90% от общего объема заданных вопросов;
- оценка **«хорошо»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы – 89 – 76% от общего объема заданных вопросов;
- оценка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на тестовые вопросы – 75–60 % от общего объема заданных вопросов;
- оценка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов – менее 60% от общего объема заданных вопросов.

## Критерии формирования оценок по результатам выполнения заданий

**«Отлично/зачтено»** – ставится за работу, выполненную полностью без ошибок и недочетов.

**«Хорошо/зачтено»** – ставится за работу, выполненную полностью, но при наличии в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, не более трех недочетов.

**«Удовлетворительно/зачтено»** – ставится за работу, если обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и двух недочетов.

**«Неудовлетворительно/не зачтено»** – ставится за работу, если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки «удовлетворительно» или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

*Виды ошибок:*

- *грубые ошибки: незнание основных понятий, правил, норм; незнание приемов решения задач; ошибки, показывающие неправильное понимание условия предложенного задания.*

- *негрубые ошибки: неточности формулировок, определений; нерациональный выбор хода решения.*

- *недочеты: нерациональные приемы выполнения задания; отдельные погрешности в формулировке выводов; небрежное выполнение задания.*

### Критерии оценок по курсовой работе

**«Отлично»** - тема раскрыта, рассмотрены ключевые понятия, структура соответствует требованиям, нет нареканий по оформлению содержания и самого текста.

**«Хорошо»** - тема в целом раскрыта, но есть недочеты в содержании, структуре и оформлении.

**«Удовлетворительно»** - тема недостаточно раскрыта, есть недочеты в оформлении и содержании.

**«Неудовлетворительно»** - тема не раскрыта.

### Критерии формирования оценок по экзамену

**«Отлично/зачтено»** – студент приобрел необходимые умения и навыки, продемонстрировал навык практического применения полученных знаний, не допустил логических и фактических ошибок

**«Хорошо/зачтено»** – студент приобрел необходимые умения и навыки, продемонстрировал навык практического применения полученных знаний; допустил незначительные ошибки и неточности.

**«Удовлетворительно/зачтено»** – студент допустил существенные ошибки.

**«Неудовлетворительно/не зачтено»** – студент демонстрирует фрагментарные знания изучаемого курса; отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые ошибки.