

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Косенок Сергей Михайлович  
Должность: ректор  
Дата подписания: 11.06.2024 09:24:28  
Уникальный программный ключ:  
e3a68f3eaa1e62674b54f4998099d3d6bfdcf836

**Оценочный материал для текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине**

**«СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ»**

Квалификация выпускника	<b><u>магистр</u></b>
Направление подготовки	<b><u>38.04.03 «Управление персоналом»</u></b>
Направленность (Профиль)	<b><u>Экономика труда и управление персоналом организации</u></b>
Форма обучения	<b><u>заочная</u></b>
Кафедра разработчик	<b><u>Государственного и муниципального управления и управления персоналом</u></b>
Выпускающая кафедра	<b><u>Государственного и муниципального управления и управления персоналом</u></b>

## **Типовые задания для контрольной работы**

### **Вариант 1**

**Задание 1.** Рассмотрите возможности и риски аутсорсинга персонала и обоснуйте возможность применения в кадровом консалтинге для совершенствования определенных функций работы с персоналом.

**Задание 2.** Напишите исследовательскую работу на тему «Применение современных технологий карьерного роста (консалтинговый проект)

### **Вариант 2**

**Задание 1.** Рассмотрите возможности и риски лизинга персонала и обоснуйте возможность применения в кадровом консалтинге для совершенствования определенных функций работы с персоналом.

**Задание 2.** Напишите исследовательскую работу на тему Применение современных технологий мотивации в управлении персоналом (консалтинговый проект)

### **Вариант 3**

**Задание 1.** Рассмотрите возможности и риски аутстаффинга персонала и обоснуйте возможность применения в кадровом консалтинге для совершенствования определенных функций работы с персоналом.

**Задание 2.** Напишите исследовательскую работу на тему «Управление кросс-культурными коммуникациями в организациях (консалтинговый проект)

## **Типовые вопросы к зачету:**

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. KPI 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. KPI 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 шэдоуинг.
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, ортобиотика и здоровьесберегающие технологии в УП. Как вы понимаете данную технологию? В каких случаях ее можно рекомендовать при разработке консалтингового проекта?
46. Hг-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 информационнокоммуникационных 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? Эволюция метода 3600 в технологию оценки «Пять+»