



Корпоративный HR-консалтинг.фмен_БАК

- 1 Вид интеллектуальной деятельности, основная задача которого заключается в анализе, обосновании перспектив развития и использования научно-технических и организационно-экономических новаций с учетом предметной области и проблем клиента:
- 2 Вид консультирования, направленный на анализ персонала, диагностику и улучшение психологического климата, командообразование, урегулирование конфликтов в организации и пр. – это...
- 3 Если консультант помогает решить проблему клиенту, но не отвечает за ее решение, такой подход называется:
- 4 Достичь максимальной объективности консультанта возможно, если консультант...
- 5 Сопоставьте виды консультирования с их характеристиками.
- 6 Проанализируйте, какой из подходов в консультировании необходимо выбрать в зависимости от ожиданий клиента и сопоставьте их между собой.
- 7 Проанализируйте категории внешних HR-консультантов и заполните таблицу, отметив особенности их деятельности.
- 8 «Логическое дерево» имеет смысл использовать:
- 9 Установите последовательность действий при применении «логического дерева» в консалтинге.
- 10 Консультант по итогам диагностической беседы с владельцем компании выяснил, что в данной организации есть проблема с распределением и выполнением задач, т.к. менеджеры считают, что их подчиненные недостаточно компетентны. В результате предложил заказчику две интервенции, которые, по его мнению, помогут разработать дальнейшие шаги. Данные интервенции действительно помогли выявить необходимую информацию. Выберите из предложенного списка данные интервенции:
- 11 Консультанты в шутку любят вспоминать фразу знаменитого в США бейсболиста Йоги Берра, который сказал: «Если Вы оказались на перепутье, туда и поверните». Применительно к консалтингу это означает, что:



- 12) Молодой руководитель, внедряя изменения в своем отделе, решил воспользоваться схемой внедрения изменений, предложенной Робертом Якобсом. Он действовал в следующем порядке 1. : изложение первых шагов сотрудникам 2. разъяснение преимуществ необходимых изменений 3. осуществление движения к изменениям 4. убеждение в необходимости изменений . Но что-то пошло не так, и проект забуксовал. Помогите руководителю разобраться в проблеме и выстройте порядок шагов правильно.
- 13) Консультант узнает от одного из руководителей компании-заказчика, что его сотрудники слишком долго тянут время, откладывая начало внедрения проекта оптимизации в подразделении. До сих пор не было внесено ни одного дельного предложения, хотя они часто говорят, что существующее состояние процессов их не устраивает. Более того, на этапе обсуждения перспектив проекта многие из них даже проявляли энтузиазм и четко описывали желаемый результат. Проведя анкетирование сотрудников отдела, консультант понял, в чем причина. Он привел руководителю формулу Глейчера и, сославшись на один из факторов этой формуле, объяснил, почему сотрудники так себя вели. Руководитель проработал этот фактор и сопротивление было преодолено. Какой, по вашему мнению, это был фактор:
- 14) Смысл анализа поля сил при планировании изменений заключается:
- 15) Выберите верные утверждения. В карте SWOT-анализа при оценке управления изменениями:
- 16) Сопоставьте направления HR- консалтинга с примерами проблем, решаемых в рамках этих направлений.
- 17) Передача организацией на основании договора определённых видов или функций производственной предпринимательской деятельности другой компании, специализирующейся в нужной области – это...
- 18) Передача выполнения отдельных задач компании внешним специалистам на условиях гражданско-правового договора – это...
- 19) Установите последовательность действий клиента, которые следует выполнить до принятия решения о запросе на внешнее консультирование:
- 20) К двухсторонним рискам консалтинговой деятельности относятся:
- 21) Установите правильную последовательность этапов процесса консультирования:





- 22) Организационная диагностика и организационное консультирование применяется в рамках ... подхода в HR-консультировании.
- 23) Сбор информации, анализ, расчеты, исследования, разработки осуществляются в рамках ... подхода в HR-консультировании.
- 24) Базовый принцип, который заключается в необходимости разделить проблему на отдельные непересекающиеся вопросы и убедиться, что при этом учтены все факторы, относящиеся к проблеме – это принцип ...
- 25) При построении диаграммы Ишикавы традиционно выделяют следующие основные факторы:
- 26) К дополнительным факторам при построении диаграммы Ишикавы относят:
- 27) Установите правильный порядок работы по заполнению диаграммы Ишикавы и на индивидуальном этапе.
- 28) Установите правильный порядок работы с диаграммой Ишикавы на этапах коллективного анализа и планирования
- 29) Перед вами краткая инструкция к применению метода: «Путем обсуждения в группе заинтересованных лиц определить конкретную проблему. Задать вопрос «Почему?» и записать под проблемой ответ. Затем, если ответ не выявляет первопричину проблемы, снова задать вопрос «Почему?». Повторять до тех пор, пока не вскрыется источник проблемы. Далее – назначить конкретные мероприятия». Этот метод называется...
- 30) Структурированные воздействия, направленные на повышение эффективности организации в целом, ее подразделений или отдельных должностных лиц – это...
- 31) К универсальным относятся интервенции...
- 32) Интервенции в HR-консалтинге...
- 33) Выберите верные утверждения. Метод триангуляции заключается в том, что...
- 34) Неверно, что для оценки готовности коллектива организации к изменениям, нужно выяснить...

