

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ  
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**  
Международный HR -менеджмент

**Код модуля**  
1150271(1)

**Модуль**  
Практики международного HR менеджмента

**Екатеринбург**

Оценочные материалы составлены автором(ами):

<b>№ п/п</b>	<b>Фамилия, имя, отчество</b>	<b>Ученая степень, ученое звание</b>	<b>Должность</b>	<b>Подразделение</b>
1	Казакова Марина Ильинична	кандидат философских наук, доцент	доцент	управления персоналом и психологии

**Согласовано:**

Управление образовательных программ

Е.С. Комарова

**Авторы:**

- Казакова Марина Ильинична, доцент, управления персоналом и психологии

**1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ [Международный HR -менеджмент](#)**

1.	Объем дисциплины в зачетных единицах	3	
2.	Виды аудиторных занятий	Лекции Практические/семинарские занятия	
3.	Промежуточная аттестация	Зачет	
4.	Текущая аттестация	Контрольная работа	1
		Домашняя работа	1

**2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ [Международный HR -менеджмент](#)**

Индикатор – это признак / сигнал/ маркер, который показывает, на каком уровне обучающийся должен освоить результаты обучения и их предъявление должно подтвердить факт освоения предметного содержания данной дисциплины, указанного в табл. 1.3 РПМ-РПД.

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения (индикаторы)	Контрольно-оценочные средства для оценивания достижения результата обучения по дисциплине
1	2	3
ПК-1 -Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	З-4 - Классифицировать виды кризисов в социально-экономических системах, причины их возникновения, типы антикризисных стратегий и мероприятий У-2 - Анализировать возможные рыночные и специфические риски, связанные с деятельностью по реализации функций управления персоналом и выделять организационные и социальные последствия при выборе стратегий управления персоналом	Зачет Контрольная работа Практические/семинарские занятия
ПК-8 -Способен формировать базы данных системы и	З-1 - Сделать обзор и охарактеризовать возможности применения баз данных и	Зачет Контрольная работа Лекции

<p>процессов управления персоналом организации с использованием цифровых технологий</p>	<p>программного обеспечения систем и процессов управления персоналом, особенностей работы с ними по ведению учета и движению персонала, подготовки статистической и отчетной информации по персоналу  З-2 - Характеризовать способы консолидации цифрового HR-контента: создание, анализ, сравнение и критическую оценку данных и информации цифрового контента системы и процессов управления персоналом  П-2 - Осуществлять компиляцию баз данных и проводить HR аналитику: сбор данных и подготовку статистической информации для принятия управленческих решений по персоналу  У-1 - Выбирать базы данных системы и процессов управления персоналом для проведения анализа и систематизации документов и информации и устанавливать последовательность их формирования</p>	
<p>ПК-11 -Способен администрировать процессы системы управления персоналом</p>	<p>З-1 - Описывать организационную структуру, цели, задачи, функции структурных подразделений и должностных лиц  З-2 - Описывать контроль процессов в области управления персоналом и работы структурных подразделений, в том числе с учетом культурного разнообразия и стратегий управления персоналом предприятий международного бизнеса  З-4 - Изложить порядок организации и проведения конкурсов, оформления и анализа конкурсной документации</p>	<p>Домашняя работа  Зачет  Контрольная работа  Лекции  Практические/семинарские занятия</p>

	<p>П-1 - Анализировать, разрабатывать и оформлять документы по оперативным процессам управления и их результатам</p> <p>П-2 - Сравнить и анализировать процессы и результаты управленческих мероприятий системы управления персоналом и определять факторы, вызывающие отклонение от плановых показателей</p> <p>У-4 - Обосновать выбор технологии и методов администрирования процессов управления персоналом с учетом стратегии управления персоналом, особенностей организационной культуры и культурному разнообразию многонационального состава сотрудников</p>	
--	--	--

### 3. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ В БАЛЬНО-РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЕ (ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА БРС)

#### 3.1. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

<b>1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0.5</b>		
<b>Текущая аттестация на лекциях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
<i>контрольная работа</i>	7,14	100
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 1</b>		
<b>Промежуточная аттестация по лекциям – нет</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – не предусмотрено</b>		
<b>2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.5</b>		
<b>Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
<i>домашняя работа</i>	7,10	50
<i>работа на занятиях</i>	7,16	50

<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям– 0.4</b>		
<b>Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям–зачет</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям– 0.6</b>		
<b>3. Лабораторные занятия: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий –не предусмотрено</b>		
<b>Текущая аттестация на лабораторных занятиях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лабораторным занятиям -не предусмотрено</b>		
<b>Промежуточная аттестация по лабораторным занятиям –нет</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено</b>		
<b>4. Онлайн-занятия: коэффициент значимости совокупных результатов онлайн-занятий –не предусмотрено</b>		
<b>Текущая аттестация на онлайн-занятиях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по онлайн-занятиям -не предусмотрено</b>		
<b>Промежуточная аттестация по онлайн-занятиям –нет</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по онлайн-занятиям – не предусмотрено</b>		

### **3.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта**

<b>Текущая аттестация выполнения курсовой работы/проекта</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
<b>Весовой коэффициент текущей аттестации выполнения курсовой работы/проекта– не предусмотрено</b>		
<b>Весовой коэффициент промежуточной аттестации выполнения курсовой работы/проекта– защиты – не предусмотрено</b>		

## **4. КРИТЕРИИ И УРОВНИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ**

4.1. В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре/институте критерии (признаки) оценивания достижений студентов по дисциплине модуля (табл. 4) в рамках контрольно-оценочных мероприятий на соответствие указанным в табл.1 результатам обучения (индикаторам).

Таблица 4

### **Критерии оценивания учебных достижений обучающихся**

<b>Результаты обучения</b>	<b>Критерии оценивания учебных достижений, обучающихся на соответствие результатам обучения/индикаторам</b>
----------------------------	---

Знания	Студент демонстрирует знания и понимание в области изучения на уровне указанных индикаторов и необходимые для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Умения	Студент может применять свои знания и понимание в контекстах, представленных в оценочных заданиях, демонстрирует освоение умений на уровне указанных индикаторов и необходимых для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Опыт /владение	Студент демонстрирует опыт в области изучения на уровне указанных индикаторов.
Другие результаты	Студент демонстрирует ответственность в освоении результатов обучения на уровне запланированных индикаторов. Студент способен выносить суждения, делать оценки и формулировать выводы в области изучения. Студент может сообщать преподавателю и коллегам своего уровня собственное понимание и умения в области изучения.

4.2 Для оценивания уровня выполнения критериев (уровня достижений обучающихся при проведении контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля) используется универсальная шкала (табл. 5).

Таблица 5

#### Шкала оценивания достижения результатов обучения (индикаторов) по уровням

Характеристика уровней достижения результатов обучения (индикаторов)				
№ п/п	Содержание уровня выполнения критерия оценивания результатов обучения (выполненное оценочное задание)	Шкала оценивания		
		Традиционная характеристика уровня		Качественная характеристика уровня
1.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты в полном объеме, замечаний нет	Отлично (80-100 баллов)	Зачтено	Высокий (В)
2.	Результаты обучения (индикаторы) в целом достигнуты, имеются замечания, которые не требуют обязательного устранения	Хорошо (60-79 баллов)		Средний (С)
3.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты не в полной мере, есть замечания	Удовлетворительно (40-59 баллов)		Пороговый (П)
4.	Освоение результатов обучения не соответствует индикаторам, имеются существенные ошибки и замечания, требуется доработка	Неудовлетворительно (менее 40 баллов)	Не зачтено	Недостаточный (Н)
5.	Результат обучения не достигнут, задание не выполнено	Недостаточно свидетельств для оценивания		Нет результата

## 5. СОДЕРЖАНИЕ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

### 5.1. Описание аудиторных контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля

#### 5.1.1. Лекции

Самостоятельное изучение теоретического материала по темам/разделам лекций в соответствии с содержанием дисциплины (п. 1.2. РПД)

#### 5.1.2. Практические/семинарские занятия

Примерный перечень тем

1. Виды и типология международного HR-менеджмента: американский, западноевропейский опыт: Ф. Тейлор, А. Файоль, М. Вебер, Г. Минцберг, Г. Хофстеде, Р. Кийосаки

2. Международный HR-менеджмента: азиатский опыт: К. Мацусита, А. Морита, Ли Куан Ю, Джек Ма

3. Особенности международной практики организации систем управления человеческими ресурсами: сущность, элементы, механизмы функционирования

4. Отличие управления человеческими ресурсами от управления персоналом: зарубежная практика

Примерные задания

Задание.

1. Назовите основные формы международного сотрудничества! В чем заключается техника осуществления экспортно-импортных форм сотрудничества.

2. Приведите примеры стран, с которыми существуют длительные (по времени) формы (определите в чем их особенность) международного сотрудничества.

3. Реэкспорт, реимпорт, причины и техника их осуществления в коммерческой практике организации.

4. Приведите классификацию форм передачи технологий.

5. Назовите особенности: патентно-лицензионной торговли, торговли ноу-хау, инжиниринговых услуг, франшизы.

6. Охарактеризуйте арендные операции: рентинг, хайринг, лизинг.

7. Расскажите о технологии и формах кредитования во внешней торговле; кредит поставщика, факторинг.

Пояснения к выполнению задания:

Каждый студент рассматривает 1 и 3 вопросы общего списка по отношению к той стране, которая у него была в первом задании. Приводит по 2-3 примера подобных операций в этих странах применяемых.

Вопросы 2, 4, 5: необходимо знать с точки зрения определения, особенностей названных операций и технологий.

Выполняется устно, работаем в режиме ответа на поставленные вопросы по странам, и в общем виде по остальным вопросам.

Необходимо подготовить примеры реальным форм международного сотрудничества,



указывая на имеющиеся особенности в странах и недостатки.

По итогу занятия, планируется тест-драйв по основным понятиям (они выделены жирным шрифтом в тексте задания)

LMS-платформа – не предусмотрена

## **5.2. Описание внеаудиторных контрольно-оценочных мероприятий и средств текущего контроля по дисциплине модуля**

Разноуровневое (дифференцированное) обучение.

### **Базовый**

#### **5.2.1. Контрольная работа**

Примерный перечень тем

1. Зарубежный опыт управления человеческими ресурсами
2. Становление и развитие системы управления человеческими ресурсами в европейских странах
3. Особенности подготовки управленческих кадров в Великобритании
4. Особенности подготовки управленческих кадров в Германии
5. Особенности подготовки управленческих кадров в Финляндии
6. Особенности подготовки управленческих кадров в Италии
7. Особенности подготовки управленческих кадров в Дании
8. Оценка результатов деятельности работника: опыт скандинавских стран
9. Карьерное передвижение: вертикальные и горизонтальные модели (сравнительный анализ азиатского и европейского опыта)
10. Порядок найма, обучения и продвижения служащих в Японии
11. Порядок найма, обучения и продвижения служащих в Китае
12. Порядок найма, обучения и продвижения служащих в Франции
13. Порядок найма, обучения и продвижения служащих в Канаде
14. Порядок найма, обучения и продвижения служащих в Малайзии
15. Профессиональная переподготовка и обучение персонала в Китае (технопарки)

Примерные задания

1. Дайте краткую характеристику (с указанием особенностей характерных для страны (на выбор студента)) управления человеческими ресурсами.
2. Предложите сравнительную характеристику управления человеческими ресурсами в двух странах (Россия и Япония; Россия и Китай).
3. В чем заключаются особенности управления персоналом в Китае?
4. Перечислите (основные регламентирующие документы) и дайте краткую характеристику профессиональным стандартам в области управления человеческими ресурсами в Германии.
5. Перечислите (основные регламентирующие документы) и дайте краткую характеристику профессиональным стандартам в области управления человеческими ресурсами в Дании.

6. Перечислите (основные регламентирующие документы) и дайте краткую характеристику профессиональным стандартам в области управления человеческими ресурсами в Словении.

7. Перечислите (основные регламентирующие документы) и дайте краткую характеристику профессиональным стандартам в области управления человеческими ресурсами в Венгрии.

8. Каким образом происходит высвобождение персонала в Финляндии?

LMS-платформа – не предусмотрена

### **5.2.2. Домашняя работа**

Примерный перечень тем

1. А. Стратегический альянс как форма международной кооперации: определение, примеры! 1) Локальный стратегический альянс: цель, этапы формирования, примеры 2) Глобальный стратегический альянс: цель, этапы формирования, примеры 3) Горизонтальный стратегический альянс: цель, этапы формирования, примеры 4) Альянс, базирующийся на специализации участников: цель, этапы формирования примеры 5) Обучающие альянсы: цель, этапы формирования, примеры

2. Б. Особенности организации совместных предприятий, число участников, 1) Стратегический контекст: цели и создание ценности в альянсах 2) Поиск зарубежного партнера: особенности 3) Менеджмент альянсов 4) Критерии эффективности альянсов 5) Причины прекращения деятельности альянсов

Примерные задания

Задание

Описать цель, этапы формирования локального стратегического альянса, привести 3 примера и объяснить какие могут быть проблемы в связи с нарушением договоренностей.

Отобразить схематически особенности и этапы формирования альянсов такого типа, назвать основных «игроков» в этой сфере (на сегодняшний день).

LMS-платформа – не предусмотрена

### **5.3. Описание контрольно-оценочных мероприятий промежуточного контроля по дисциплине модуля**

#### **5.3.1. Зачет**

Список примерных вопросов

1. Виды и типология международного HR-менеджмента: американский, западноевропейский опыт: Ф. Тейлор, А. Файоль, М. Вебер, Г. Минцберг, Г. Хофстеде, Р. Кийосаки

2. Международный HR-менеджмента: азиатский опыт: К. Мацусита, А. Морита, Ли Куан Ю, Джек Ма

3. Особенности международной практики организации систем управления человеческими ресурсами: сущность, элементы, механизмы функционирования

4. Система управления человеческими ресурсами в Японии

5. Система управления человеческими ресурсами в Китае

6. Система управления человеческими ресурсами в Германии

7. Система управления человеческими ресурсами в Италии
  8. Система управления человеческими ресурсами в Великобритании
  9. Стратегии управления человеческими ресурсами в европейских компаниях
  10. Отличие управления человеческими ресурсами от управления персоналом: зарубежная практика
  11. Управление компетенциями как средство реализации кадровой стратегии организации
  12. Информационное обеспечение системы управления человеческими ресурсами
  13. Техническое обеспечение системы управления человеческими ресурсами
  14. Нормативно-методическое обеспечение системы управления человеческими ресурсами
  15. Правовое обеспечение системы управления человеческими ресурсами в европейских компаниях
  16. Модели инновационного процесса (всего рассматривается 5 моделей)
  17. Методы скрининга и ранжирования инноваций на европейских предприятиях
  18. Разработка и реализация конкурентной маркетинговой стратегии
  19. Управление развитием кадрового потенциала
  20. Система мотивации и стимулирование в управлении человеческими ресурсами: международная практика
  21. Кадровая политика организации: сущность, содержание
  22. Профорентация, адаптация и обучение в международных компаниях
  23. Организационные формы обучения персонала, оценка эффективности обучения
  24. Стимулирование и мотивация в управлении человеческими ресурсами
  25. Деловая оценка персонала и эффективность HR-менеджмента
  26. Лизинг и аутстаффинг
  27. Аутсорсинг, контроллинг персонала
- LMS-платформа – не предусмотрена

#### 5.4 Содержание контрольно-оценочных мероприятий по направлениям воспитательной деятельности

Направление воспитательной деятельности	Вид воспитательной деятельности	Технология воспитательной деятельности	Компетенция	Результаты обучения	Контрольно-оценочные мероприятия
Воспитание поликультурности и толерантности	учебно-исследовательская, научно-исследовательская	Технология образования в сотрудничестве	ПК-1	У-2	Практические/семинарские занятия