

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ  
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Управление человеческими ресурсами в глобальном бизнесе

**Код модуля**  
1161950(1)

**Модуль**  
Основы международного 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	Калабина Елена Георгиевна	доктор экономических наук, профессор	Профессор	Международной экономики и менеджмента

**Согласовано:**

Управление образовательных программ

И.Ю. Русакова

**Авторы:**

- **Калабина Елена Георгиевна, Профессор, Международной экономики и менеджмента**

## 1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ **Управление человеческими ресурсами в глобальном бизнесе**

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 **Управление человеческими ресурсами в глобальном бизнесе**

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-3 -Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	Д-1 - Демонстрировать социальную ответственность за принимаемые организационно-управленческие решения З-2 - Признаки социальной значимости организационно-управленческих решений П-1 - Опыт использования результатов анализа факторов внутренней и внешней среды и социальной значимости для обоснования организационно-управленческих решений У-3 - Учитывать социальную значимость и возможные последствия для обоснования	Домашняя работа Зачет Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия

	организационно- управленческих решений	
--	---	--

### 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>		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>контрольная работа</i>	16	100
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0.5</b>		
<b>Промежуточная аттестация по лекциям – зачет</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0.5</b>		
<b>2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.5</b>		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>домашняя работа</i>	16	100
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 1</b>		
<b>Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – нет</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – не предусмотрено</b>		
<b>3. Лабораторные занятия: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий – не предусмотрено</b>		
Текущая аттестация на лабораторных занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<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>		
Текущая аттестация на онлайн-занятиях	Сроки – семестр,	Максимальная оценка в баллах

	<b>учебная неделя</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**

<b>Характеристика уровней достижения результатов обучения (индикаторов)</b>				
<b>№ п/п</b>	<b>Содержание уровня выполнения критерия оценивания результатов обучения (выполненное оценочное задание)</b>	<b>Шкала оценивания</b>		
		<b>Традиционная характеристика уровня</b>		<b>Качественная характеристика уровня</b>
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. Планирование и найм персонала в международной организации
2. Адаптация персонала в международной организации
3. Мотивация и стимулирование персонала в международной организации
4. Развитие персонала в международной организации

## 5. Оценка персонала в международной организации

### Примерные задания

Семинарские занятия проводятся в соответствии с рабочими планами групп и включают следующие виды работ и форм взаимодействия преподаватель-студент: ответы на вопросы по материалу для самостоятельного изучения, обсуждение проблемных ситуаций, решение задач с изменением/усложнением условий (вводом дополнительных переменных факторов), выступление (презентация результатов) студента на заранее обозначенную тему, решение и обсуждение кейсов. Работа на семинарских занятиях может выполняться студентами индивидуально или в составе группы.

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. Виды мероприятий по удовлетворению потребности в персонале организации
2. Источники привлечения персонала в организацию
3. Основные этапы процесса отбора персонала в организации: характеристика, кто проводит
4. Основные виды и типы проведения собеседования при приеме на работу
5. Основные этапы проведения собеседования
6. Наиболее типичные ошибки при проведении собеседования
7. Основные методы оценки профессионально важных качеств кандидатов
8. Психологическое тестирование: преимущества и недостатки
9. Анализ результатов испытаний и принятие решения о найме
10. Оформление приема на работу
11. Основные направления адаптации персонала и факторы, влияющие на ее процесс

Примерные задания

Контрольные работы выполняются в форме письменной работы (может быть выбрана форма реферативного изложения материала или эссе). Обязательным условием выполнения контрольной работы является использование материалов статей актуальных периодических изданий. Работа должна содержать анализ обозначенной проблемы. Ориентировочный объем исследовательского текста (включая цитирования) – 5-7 страниц. Контрольная работа выполняется студентами индивидуально и является обязательным контрольным мероприятием.

LMS-платформа – не предусмотрена

#### **5.2.2. Домашняя работа**

Примерный перечень тем

1. Современные подходы к управлению персоналом: «война» за таланты, управление талантами, внутренний маркетинг
2. «Персонал» и «человеческие ресурсы»: определение понятий, основные признаки

3. Система управления персоналом организации и ее основные функции (подсистемы)
  4. Организационная структура системы управления персоналом: уровни управления, кем представлены, основные функции
  5. Схема функциональных взаимосвязей службы управления персоналом с другими структурными подразделениями организации
  6. Планирование персонала: характеристика понятия и содержание деятельности
  7. Основные этапы планирования персонала
  8. Основные формы разработки требований к должности (должностная инструкция, модель рабочего места, профиль должности, профессиограмма)
  9. Компетентностный подход к разработке требований к должности: понятия «компетенция» и «компетентность», виды компетенций, построение модели (карты) компетенций
  10. Определение (расчет) численности персонала: основные направления
- Примерные задания
- Домашние работы выполняются в форме письменной работы (может быть выбрана форма реферативного изложения материала или эссе). Обязательным условием выполнения домашней работы является использование материалов статей актуальных периодических изданий. Работа должна содержать анализ обозначенной проблемы. Ориентировочный объем исследовательского текста (включая цитирования) – 15-20 страниц. Домашняя работа выполняется студентами индивидуально и является обязательным контрольным мероприятием.
- LMS-платформа – не предусмотрена

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

#### **5.3.1. Зачет**

- Список примерных вопросов
1. Профессиональная и социально-психологическая адаптация: основные особенности
  2. Основные этапы процесса адаптации персонала
  3. Методы адаптации персонала. Разработка «Книги сотрудника» организации
  4. Программа адаптации персонала организации и ее основные направления
  5. Понятие «мотивация труда». Основные виды мотивов к труду
  6. Типы трудовой мотивации работников (типологическая концепция трудовой мотивации В.И. Герчикова)
  7. Стимулирование труда: основные виды и методы стимулирования
  8. Стимулирование работников с различными типами трудовой мотивации
  9. Основные требования, предъявляемые к системе стимулирования персонала
  10. Компенсационный пакет организации и его составляющие
  11. Постоянная часть денежного вознаграждения работника и ее основные элементы
  12. Определение уровня базового должностного оклада. Основные методы оценки труда (ранжирование, факторно-критериальный метод, тарификация, грейдинг)
  13. Условно-постоянная часть денежного вознаграждения работника: надбавки и доплаты
  14. Переменная часть денежного вознаграждения работника и ее основные виды
  15. Социальный пакет организации и его составляющие



16. Понятие «развитие персонала»: традиционный и современный подходы
  17. Современные концепции развития персонала: обучающаяся организация, корпоративный университет, управление знаниями
  18. Основные направления развития персонала организации
  19. Модель систематического (непрерывного) обучения персонала
  20. Основные формы обучения персонала
  21. Методы обучения персонала
  22. Методы оценки эффективности обучения персонала
  23. Способы «защиты» затрат на обучение персонала
  24. Карьера: понятие, основные виды, подходы к управлению карьерой
  25. Основные этапы процесса управления карьерой персонала
  26. Типовые и индивидуальные модели карьеры
  27. Формирование кадрового резерва организации: цели и специфика деятельности
  28. Характеристика основных этапов формирования и работы с кадровым резервом
  29. Оценка персонала: понятие, основные цели и формы оценки
  30. Кто может проводить оценку персонала?
  31. Основные группы методов оценки персонала. Примеры методов оценки персонала
  32. Аттестация персонала и ее основные виды
  33. Участники процесса аттестации и их основные функции
  34. Обязательные условия проведения аттестации
  35. Этапы процесса проведения аттестации персонала: основные мероприятия
  36. Принятие решений по результатам аттестации
- 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
Профессиональное воспитание	учебно-исследовательская, научно-исследовательская профориентационная деятельность целенаправленная работа с информацией для использования в практических целях	Технология образования в сотрудничестве Технология повышения коммуникативной компетентности Технология проектного образования	ПК-3	П-1	Домашняя работа Зачет Контрольная работа