

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Таскаев Сергей Васильевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 17.09.2025 10:03:58  
Уникальный программный ключ:  
04c19ed8bb98f3b6cb77a486b9a8788b8522525



МИНОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования  
Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Международный HR» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 1 из 8	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

**Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации**  
по дисциплине (модулю)  
**Международный HR**  
*наименование дисциплины (модуля)*

Направление подготовки (специальность)  
**38.03.03 Управление персоналом**  
*(код и наименование)*

Направленность (профиль)  
**HR-менеджмент и управление командами**  
*наименование направленности (профиля)*

Присваиваемая квалификация  
**бакалавр**  
*указывается в соответствии с образовательным стандартом*

Форма обучения  
**очно-заочная**

Челябинск, 2025 г.





МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования  
Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Международный HR»  
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» направленности (профилю) HR-менеджмент и  
управление командами  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 2 из 8

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## 1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: *38.03.03 «Управление персоналом»*

Направленность (профиль) «*HR-менеджмент и управление командами*»

Дисциплина: *Международный HR*

Семестр (курс) изучения: *8 семестр – очно-заочно.*

Форма (формы) промежуточной аттестации: *зачет.*

## 2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

### 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины «Международный HR» направлено на формирование следующих компетенций:

Коды компетенции (по ФГОС)	Содержание компетенций согласно ФГОС	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
1	2	3
ПК-1:	способен осуществлять сбор, критический анализ внутренней и внешней среды, в том числе в условиях рыночных отношений для решения профессиональных задач	Знать: источники информации о внутренней и внешней среде, в том числе в условиях рыночных отношений для решения профессиональных задач; Уметь: осуществить сбор информации о внутренней и внешней среде, в том числе в условиях рыночных отношений для решения профессиональных задач; Владеть: методами анализа информации о внутренней и внешней среде, в том числе в условиях рыночных отношений для решения профессиональных задач
ПК-5	способен разрабатывать и применять современные методы для повышения эффективности управления процессами рекрутмента, развития, мотивации и организации труда персонала	Знать: современные методы для повышения эффективности управления процессами рекрутмента, развития, мотивации и организации труда персонала, используемые в международной практике; Уметь:



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования  
Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Международный HR»  
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» направленности (профилю) HR-менеджмент и  
управление командами  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3 из 8

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

		<p>осуществить поиск и сбор информации о современных методах для повышения эффективности управления процессами рекрутмента, развития, мотивации и организации труда персонала и провести сравнительный анализ, используемых в международной практике;</p> <p>Владеть: современными методами повышения эффективности управления процессами рекрутмента, развития, мотивации и организации труда персонала, используемыми в международной практике;</p>
--	--	---

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования Кафедра экономики отраслей и рынков		
	Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Международный HR» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ»		
Версия документа - 1	стр. 4 из 8	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

### 3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

#### 3.1 Виды оценочных средств

№ п/п	Код компетенции/ планируемые результаты обучения	Контролируемые темы/ разделы	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства на промежуточной аттестации/№ задания
1	ПК-1: способен осуществлять сбор, критический анализ внутренней и внешней среды, в том числе в условиях рыночных отношений для решения профессиональных задач	Основы международного HR. Международный рекрутинг. Межкультурные коммуникации.	Вопросы для текущего контроля	Практическая работа
2	ПК-5: способен разрабатывать и применять современные методы для повышения эффективности управления процессами рекрутмента, развития, мотивации и организации труда персонала	Основы международного HR. Международный рекрутинг. Межкультурные коммуникации.	Вопросы для текущего контроля	Практическая работа

*Типовые задания, критерии и показатели оценивания в рамках текущего контроля представлены в рабочей программе дисциплины (модуля). Полные комплекты оценочных средств и контрольно-измерительных материалов хранятся на кафедре.*

#### 3.2 Содержание оценочных средств

##### Вопросы для текущего контроля

Вопросы для текущего контроля направлены на определение степени освоения обучающимися основных разделов дисциплины.

Типовые вопросы для текущего контроля:

1. Основные методы поиска и привлечения талантов на международном рынке труда



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования  
Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Международный HR»  
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» направленности (профилю) HR-менеджмент и  
управление командами  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 5 из 8

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

2. Основные этапы релокации сотрудников
3. Ключевые требования на получение рабочей визы и разрешения на работу в различных странах
4. Особенности работы международных команд
5. Необходимость учета культурных и страновых различий в кадровой политике
6. Кросс-культурное обучение и коммуникации

№	Вопрос для текущего контроля	Приблизительное содержание ответа
1	Основные этапы релокации сотрудников	Среди основных этапов релокации сотрудников можно выделить: постановка цели, определение требований к перемещаемым сотрудникам, отбор кандидатов, подготовка документов, организация переезда, организация процедуры адаптации сотрудника на новом месте, контроль над работой сотрудника и обеспечение обратной связи, а также организация возвращения сотрудника по окончании релокации, и др.
2	Кросс-культурное обучение и коммуникации	Эффективные кросс-культурные коммуникации могут служить катализатором для успешных бизнес-процессов как внутри компании, так и за ее пределами. Стоит отметить, что социально-культурные особенности людей не являются чем-то постоянным, они также изменяются во времени, поэтому и кросс-культурные коммуникации также подвержены постепенным изменениям. Можно выделить следующие барьеры кросс-культурных коммуникаций - вербальные, невербальные, паравербальные, трудности психологического и коммуникативного контакта. Компании, которые сталкиваются с разнообразием культурных и этнических групп среди своих сотрудников осознают важность кросс-культурного обучения, которое способствует созданию гармоничной внутриорганизационной среды. Кроме того, кросс-культурное обучение улучшает качество обслуживания клиентов в многонациональных компаниях, где сотрудники могут лучше адаптировать свои подходы и услуги к потребностям различных клиентских групп.
3	Особенности работы международных команд	Эффективность формирования рабочих команд в организациях зависит от качественной работы на этапе их комплектования. При выборе кандидатов, с различными культурными, этническими и религиозными ценностями, необходимо обращать внимание на их профессиональные способности и личные особенности, которые являются их конкурентным преимуществом. При создании



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования  
Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Международный HR»  
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» направленности (профилю) HR-менеджмент и  
управление командами  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 6 из 8

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

	мультикультурной команды стоит учитывать особенности той или иной нации. Стоит также учитывать особенности онлайн-работы международных команд, например, разницу в часовых поясах. В международной команде необходимо создать все условия для плодотворного труда, коммуникаций, а также толерантного и уважительно взаимодействия всех участников, важным является преодоление барьеров и стереотипов в общении.
--	---

К зачету готовится практическая работа на одну из предложенных тем.  
Типовые темы для практической работы:

1. Особенности / основные тенденции международного HR
2. Основные этапы международного подбора персонала
3. Анализ ключевых требований на получение рабочей визы и разрешения на работу в различных странах
4. Анализ спроса со стороны зарубежных компаний на российских работников
5. Анализ потребности российских компаний в иностранных специалистах
6. Международная HR-сертификация (GPHR, SPHRi и др.)
7. Учет культурных и страновых различий в кадровой политике
8. Особенности кросс-культурного обучения сотрудников компании
9. Анализ требований в вакансиях международных организаций
10. Особенности управления персоналом в международных компаниях

#### **4. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

##### **4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации**

Студенты к зачету выполняют практическую работу на одну из предложенных тем. Также в рамках изучаемой дисциплины тема может быть предложена самим студентом и после ее согласования с преподавателем рекомендована для выполнения работы. Зачет по дисциплине выставляется по итогам проверки практической работы.

##### **4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств.**

Критерии оценивания практической работы:

Результаты оценки практической работы	Оценка
Во введении четко раскрыта основная цель и актуальность	Зачтено



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования  
Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Международный HR»  
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» направленности (профилю) HR-менеджмент и  
управление командами  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 7 из 8

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

выбранной темы. Проведен полноценный обзор российских и зарубежных исследований по выбранной теме. Работа имеет четкую структуру и логику исследования. Приведены все ссылки на используемые источники данных и литературы. Список литературы оформлен в соответствии с требованиями. Выполнены требования по оформлению. Возможны незначительные замечания.	
Введение не отражает тему исследования. Отсутствует обоснование актуальности выбранной темы. Проведен недостаточный обзор российских и зарубежных исследований по выбранной теме (рассмотрено малое количество, отсутствуют актуальные исследования). В работе присутствуют некорректные заимствования, отсутствуют ссылки на источники. Нарушены требования по минимальному объему и оформлению. Значительная часть списка литературы оформлена не в соответствии с требованиями. Выбранная тема - не раскрыта.	Не зачтено

Особенности проведения процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья обозначены в рабочей программе дисциплины (модуля).

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:

1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке зачтено:

предполагает формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности: формируются навыки анализа данных, необходимых для решения профессиональных задач.

студент способен на основе анализа международной практики в области управления персоналом разработать программу повышения эффективности процессов рекрутмента, развития, мотивации и организации труда персонала, формулировать выводы, представить результаты проведенного анализа.

2. Средний уровень соответствует оценке зачтено:

предполагает формирование компетенций на достаточно высоком уровне: формируется комплексное знание о международном HR; умение



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования  
Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Международный HR»  
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» направленности (профилю) HR-менеджмент и  
управление командами  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 8 из 8

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

сбора, анализа и обработки данных, необходимых для решения профессиональных задач;

студент способен давать развернутые ответы на теоретические вопросы дисциплины.

3. Базовый уровень соответствует оценке зачтено:

- предполагает формирование компетенций на начальном уровне: знание основных терминов, используемых методов и подходов в международном HR.

4. Низкий уровень соответствует оценке не зачтено.