

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Таскаев Сергей Васильевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 15.05.2026 11:15:40
Уникальный программный ключ:
04c19ed8bb98f3b6cb77a486b9a8788b8522525



МИНОБРАЗОВАНИЯ 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:</p> <p>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.