

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Таскаев Сергей Васильевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 02.07.2026 12:14:22  
Уникальный программный ключ:  
04c19ed8bb98f3b6cb77a486b9a8788b8322529



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 14	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------------	------------------------	---------------

**Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации**  
по дисциплине (модулю)  
**Б1.В.02 Международный HR**  
*индекс и наименование дисциплины*

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


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

Присваиваемая квалификация  
**Бакалавр**

Форма обучения  
**очно-заочная**

Год набора 2026

Челябинск, 2026 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 14	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

## Содержание

1. Паспорт фонда оценочных средств
2. Перечень формируемых компетенций
  - 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной
3. Содержание оценочных средств по дисциплине
  - 3.1. Виды оценочных средств
  - 3.2. Содержание оценочных средств
4. Порядок проведения и критерии оценивания промежуточной аттестации
  - 4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации
  - 4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств
  - 4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций.



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 14

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## 1. Паспорт фонда оценочных средств

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) HR-менеджмент и управление командами

Дисциплина: Б1.В.02 Международный HR

Семестр (курс) изучения: 8


Форма (формы) промежуточной аттестации: зачет.

## 2. Перечень формируемых компетенций

### 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины Б1.В.02\_Международный HR направлено на формирование следующих компетенций:

Код и наименование компетенции согласно ФГОС	Индикаторы достижения компетенций согласно ОПОП ВО	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	ПК 1.1. Обладает знанием основ работы с данными, пониманием HR-процессов и ключевых показателей эффективности; ПК 1.2. Демонстрирует знание количественных и качественных требований к ресурсам, необходимым для решения поставленных профессиональных задач, а также способность оценить рациональность их использования ПК 1.3. Владеет навыками проведения анализа и визуализации HR-данных для решения поставленных профессиональных задач	Знать: основные источники профессиональной информации, обладает знанием основ работы с такими данными; Уметь: осуществить сбор информации для решения профессиональных задач; Владеть: методами анализа и визуализации HR-данных для решения профессиональных задач.
ПК-5: способен разрабатывать и применять современные методы для повышения эффективности управления процессами рекрутмента, развития, мотивации и организации труда персонала	ПК 5.1. знает теоретические и методологические основы рекрутмента, а также технологии диагностики и оценки персонала организации ПК 5.2. Использует методы организации рекрутмента, технологии диагностики и оценки персонала	Знать: современные технологии диагностики и оценки персонала организации, используемые в международной практике; Уметь: осуществить поиск и сбор информации о современных технологиях диагностики и оценки персонала организации, используемые в международной практике; Владеть: современными навыками применения технологий и методик рекрутмента,


	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 14	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

	ПК 5.3. Владеет навыками применения технологий и методик рекрутмента для решения профессиональных задач.	используемыми в международной практике, для решения профессиональных задач;
--	--	---

### 3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

#### 3.1 Виды оценочных средств

Код, наименование компетенции согласно ФГОС	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине	Контролируемые темы/разделы (номер и название раздела из РПД п.2.2)	Семестр	Номер задания	Наименование оценочного средства
ПК-1: способен осуществлять сбор, критический анализ внутренней и внешней среды, в том числе в условиях рыночных отношений для решения профессиональных задач	<p>Знать: основные источники профессиональной информации, обладает знанием основ работы с такими данными;</p> <p>Уметь: осуществить сбор информации для решения профессиональных задач;</p> <p>Владеть: методами анализа и визуализации HR-данных для решения профессиональных задач.</p>	Раздел 1. Основы международного HR Раздел 2. Международный рекрутинг Раздел 3. Межкультурные коммуникации	8		Тестовые задания  Практическая работа
ПК-5: способен разрабатывать и применять современные методы для повышения эффективности управления процессами рекрутмента, развития, мотивации и организации труда персонала	<p>Знать: современные технологии диагностики и оценки персонала организации, используемые в международной практике;</p> <p>Уметь: осуществить поиск и сбор информации о современных технологиях диагностики и оценки персонала организации, используемые в международной практике;</p> <p>Владеть: современными навыками применения технологий и методик рекрутмента, используемыми в международной практике, для решения профессиональных задач;</p>	Раздел 1. Основы международного HR Раздел 2. Международный рекрутинг Раздел 3. Межкультурные коммуникации	8		Тестовые задания  Практическая работа

	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 14	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

### 3.2 Содержание оценочных средств

База тестовых вопросов **закрытого типа**. Полужирным шрифтом выделены верные варианты ответа.

**Задание 1** (*Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа*)

Как называются сотрудники, которые являются гражданами страны, где находится штаб-квартира компании?

- A) PCN (Parent Country Nationals)**
- Б) HCN (Host Country Nationals)
- В) TCN (Third Country Nationals)

**Задание 2** (*Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа*)

Что является главной причиной провала экспатов (увольнения или досрочного возвращения)?

- А) Недостаточная профессиональная квалификация
- Б) Культурная неадаптированность сотрудника или его семьи**
- В) Низкий уровень заработной платы

**Задание 3** (*Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа*)


При разработке HR-политики для нового зарубежного филиала, в первую очередь необходимо изучить:

- А) Корпоративные стандарты
- Б) Местное трудовое законодательство**
- В) Политику конкурентов

**Задание 4** (*Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа*)

Какова основная цель при расчете зарплаты экспата?

- А) Установить зарплату на уровне местных специалистов в стране пребывания
- Б) Обеспечить сотруднику тот же уровень покупательной способности, что и в родной стране**
- В) Максимально сократить расходы компании на содержание зарубежного офиса
- Г) Выплачивать одинаковую зарплату всем сотрудникам одного уровня во

	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 14	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

всех странах.

**Задание 5** (*Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа*)

Что такое «локализация» текста вакансии в международном рекрутинге?

- А) Простой перевод текста на местный язык
- Б) Адаптация требований и описания роли под культурные нормы и ожидания кандидатов конкретной страны**
- В) Сокращение списка обязанностей для местных сотрудников
- Г) Использование юридических терминов только страны штаб-квартиры

**Задание 6** (*Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа*)

Какой инструмент поиска считается наиболее эффективным для подбора топ-менеджмента на глобальном уровне?

- А) Социальные сети
- Б) Государственные биржи труда
- В) Международный Executive Search**
- Г) Объявления в местных газетах

**Задание 7** (*Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа*)


Что такое «культурный ассимилятор» в международном рекрутинге?

- А) Программа для автоматического перевода резюме
- Б) Метод обучения (кейсовый), состоящий из описания конфликтных ситуаций, возникающих при взаимодействии двух культур, помогающий кандидату понять мотивы поведения людей в другой культуре**
- В) Специалист по урегулированию конфликтов с местными сотрудниками
- Г) Тест на знание истории страны пребывания

**Задание 8** (*Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа*)

В «монокронных» культурах (Германия, США, Швейцария) при назначении интервью критически важным является:

- А) Гибкость по времени (можно опоздать на 20 минут)
- Б) Наличие общих знакомых между рекрутером и кандидатом
- В) Пунктуальность и строгое соблюдение регламента встречи**

	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 14	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

Г) Предварительное чаепитие и разговоры о семье

**Задание 9** (Задание закрытого типа на установление соответствия)

Сопоставьте подход к международному персоналу с его особенностями:

Подход:	Особенности:
А. Этноцентрический	1. Ключевые позиции занимают местные специалисты
Б. Полицентрический	2. Наем лучших специалистов независимо от гражданства (глобальный подход)
В. Геоцентрический	3. Ключевые позиции занимают граждане страны штаб-квартиры (PCN).

**Ответ: А - 3, Б - 1, В - 2**

**Задание 10** (Задание закрытого типа на установление соответствия)

Соотнесите термины международного рекрутинга с их определениями:

Термин	Определение
1. Сорсинг (Sourcing)	А) Работа над привлекательностью компании как работодателя на международном рынке
2. HR-бренд (Employer Branding)	Б) Активный поиск потенциальных кандидатов через различные каналы (базы данных, сети)
3. Кадровый резерв (Talent Pool)	В) База данных перспективных специалистов, готовых к найму в будущем

**Ответ: 1 – Б, 2 – А, 3 – В**


**Задание 11** (Задание закрытого типа на установление соответствия)

Соотнесите этап интервью с его основной целью в международном найме:

Этап интервью	Цель
1. Скрининг-интервью	А) Проверка профессиональных компетенций и опыта
2. Техническое интервью	Б) Первичный отбор по формальным критериям (язык, готовность к переезду).
3. Кросс-культурное интервью	В) Проверка гибкости, толерантности и способности работать в многонациональной команде.

**Ответ: 1 – Б, 2 – А, 3 – В**

**Задание 12** (Задание закрытого типа на установление соответствия)

	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 14	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

Соотнесите тип культуры (по Г. Хофстеде) с особенностью поведения кандидата:

Тип культуры	Особенность
1. Индивидуализм (США)	А) Кандидат в резюме подчеркивает достижения своей команды, а не личные заслуги
2. Коллективизм (Япония)	Б) Кандидат делает акцент на конкурентоспособности, амбициях и материальном успехе
3. Маскулинность (Германия, Австрия)	В) Кандидат открыто говорит о своих уникальных талантах и личном вкладе в успех

**Ответ: 1 – В, 2 – А, 3 – Б**

**Задание 13** (Задание закрытого типа на установление соответствия)

Соотнесите невербальные сигналы с их возможным восприятием в разных культурах:

Сигнал	Восприятие
1. Прямой зрительный контакт	А) В Японии воспринимается как время для обдумывания и проявление уважения
2. Улыбка	Б) В арабских странах — признак честности; в некоторых азиатских — признак агрессии
3. Молчание / Пауза в речи	В) В Германии — вежливость; в России на деловой встрече — может быть воспринята как несерьезность

**Ответ: 1 – Б, 2 – В, 3 – А**


**Задание 14** (Задание закрытого типа на установление последовательности)

Установите правильную последовательность действий при найме экспатрианта.

- А) Оформление рабочей визы и разрешения на работу
- Б) Анализ требований к должности и культурных особенностей страны
- В) Проведение собеседований (интервью) и оценка компетенций
- Г) Пре-адаптация и кросс-культурный тренинг
- Д) Согласование компенсационного пакета

**Ответ: Б, В, Д, А, Г**

**Задание 15** (Задание закрытого типа на установление

	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. 9 из 14	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

*последовательности)*

Установите последовательность этапов отбора кандидата на международное назначение:

- А) Проверка профессиональных навыков (Hard Skills).
- Б) Оценка психологической устойчивости и культурной гибкости (Soft Skills).
- В) Интервью с членами семьи (супругом/супругой) кандидата.
- Г) Формирование пула потенциальных кандидатов (International Talent Pool).

**Ответ: Г, А, Б, В**

**Задание 16** (*Задание закрытого типа на установление последовательности*)

Установите правильную последовательность этапов «U-кривой» адаптации экспатрианта в новой стране:

- А) Культурный шок (осознание различий, стресс)
- Б) «Медовый месяц» (энтузиазм от новизны)
- В) Мастерство (полная интеграция и высокая эффективность)
- Г) Приспособление (постепенное привыкание и понимание местных норм)

**Ответ: Б, А, Г, В**

**Задание 17** (*Задание закрытого типа на установление последовательности*)

Расставьте действия рекрутера по поиску кандидата в другой стране в логическом порядке:


- А) Анализ конкурентов на местном рынке труда
- Б) Публикация вакансии на локальных и международных порталах по поиску работы
- В) Сбор откликов и прямой поиск
- Г) Определение каналов поиска, наиболее популярных в данном регионе

**Ответ: А, Г, Б, В**

**Задание 18** (*Задание закрытого типа на установление последовательности*)

Установите последовательность этапов подготовки рекрутера к межкультурному интервью:

- А) Изучение культурного профиля страны кандидата (дистанция власти, контекст).
- Б) Анализ собственного «культурного багажа» и возможных стереотипов.

	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. 10 из 14	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

В) Проведение интервью с использованием техник активного слушания и уточняющих вопросов.

Г) Формирование списка вопросов, исключая культурную предвзятость.

**Ответ: Б, А, Г, В**

**Задание 19** (*Задание закрытого типа на установление последовательности*)

Установите порядок действий при возникновении коммуникативного сбоя (непонимания) на интервью с экспертом:

А) Попросить кандидата перефразировать мысль или привести пример

Б) Зафиксировать факт непонимания (не делать поспешных выводов)

В) Использовать визуальные средства или записать ключевые термины

Г) Дать обратную связь, подтвердив, что теперь смысл понят верно

**Ответ: Б, А, В, Г**

**Задание 20** (*Задание закрытого типа на установление последовательности*)

Установите логический порядок действий рекрутера при проведении собеседования с иностранным кандидатом:

А) Короткая непринужденная беседа (Small talk) с учетом культурных традиций кандидата

Б) Составление протокола интервью и сверка ответов с культурным профилем страны

В) Основная часть: вопросы о компетенциях

Г) Подготовка: изучение типичных жестов и табу страны кандидата

Д) Проверка понимания: перефразирование ключевых ответов кандидата для исключения языкового барьера

**Ответ: Г, А, В, Д, Б**

### **Практическая работа**


К зачету студентам предлагается самостоятельно выбрать одну из предложенных тем практической работы.

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

	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. 11 из 14	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

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

Оформление: Формат страницы - А4. поля: левое – 3 см, правое, верхнее, нижнее – 2 см. Шрифт Times New Roman, размер шрифта – 14, интервал – 1.5. Формулы набирать в формульном редакторе Microsoft Equation. Использование курсива и выделений полужирным начертанием текста не допускается. Каждый раздел должен начинаться с новой страницы. Применение сносок на литературу внизу страницы не допускается. Все ссылки на источники оформляются по тексту в квадратных скобках (пример, [4, с.15]). Список используемой литературы (в т.ч. источники сети Интернет) оформляется в соответствии с ГОСТ. Таблицы должны иметь порядковые номера и названия, размещаемые над таблицей. Рисунки должны иметь порядковый номер и название.


### **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
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

	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. 12 из 14	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

		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 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.

## **4. Порядок проведения и критерии оценивания промежуточной аттестации**

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

	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. 13 из 14	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

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 тестового задания и практической работы.

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

##### **4.2.1. Критерии оценивания теста**


Верный ответ на тестовый вопрос оценивается в 1 балл, неверный – 0 баллов. Верные ответы на тестовые задания выделены полужирным шрифтом в базе тестовых вопросов. Тест считается успешно пройденным, если содержит не менее 60% верных ответов.

##### **4.2.2. Критерии оценивания практической работы**

Работа считается успешно выполненной, если студент раскрыл тему, выполнил требования по структуре и оформлению практической работы.

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

#### **4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности**

	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. 14 из 14	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

## **компетенций**

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.

Выполнены следующие требования:

- не менее 85% тестовых заданий выполнено верно.
- практическая работа – зачтена без замечаний

2. Средний уровень соответствует оценке «зачтено»:

предполагает формирование компетенций на достаточно высоком уровне: формируется комплексное знание о международном HR; умение сбора, анализа и обработки данных, необходимых для решения профессиональных задач;

студент способен давать развернутые ответы на теоретические вопросы дисциплины.

Выполнены следующие требования:

- не менее 70% тестовых заданий выполнено верно.
- практическая работа – зачтена с незначительными замечаниями

3. Базовый уровень соответствует оценке «зачтено»:

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

Выполнены следующие требования:

- не менее 60% тестовых заданий выполнено верно.
- практическая работа – зачтена с замечаниями

4. Низкий уровень соответствует оценке «не зачтено»:

- менее 60% тестовых заданий выполнено верно.
- практическая работа – не зачтена, существенные замечания к содержанию работы.

