Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Крылова Людмила Вячеславовна
Должность: Проректор по учебно-методической работе
Дата подписания: 09.11.2026 19:40:58
Уникальный программный ключ:
b066544bae1e449cd8bfce392f7224a67ca27401

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского»

Кафедра экономики предприятия и управления персоналом

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой экономики предприятия и управления персоналом

_____Е. Н. Смирнов
(подпись)

«11» февраля 2026 г.

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

# ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

по дисциплине

Б1.В.25 Аутсорсинг персонала
(наименование дисциплины, практики)

_____38.03.03 Управление персоналом_____
(код и наименование направления подготовки (специальности))

_____
(наименование профиля подготовки (специальности, магистерской программы); при отсутствии ставится прочерк)

Разработчик:

Старший преподаватель _____ А.В. Слюсаренко
(должность) (подпись)

Оценочные рассмотрены и утверждены на заседании кафедры от
от «11» февраля 2026 г., протокол № 10

Донецк 2026 г.

# Паспорт
# оценочных материалов по дисциплине
# «Аутсорсинг персонала»
(наименование у дисциплины)

Таблица 1 - Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в результате освоения дисциплины (модуля) или практики

| № п/п | Код и наименование контролируемой компетенции | Контролируемые разделы (темы) дисциплины | Этапы формирования (семестр изучения) |
|---|---|---|---|
| 1 | ПК-1. Способен формировать карту поиска кандидатов | Тема 1. Аутсорсинг в системе управления персоналом организации | 7 |
| | | Тема 2. Сущность, виды и формы аутсорсинга персонала | 7 |
| | | Тема 3. Особенности аутсорсинга персонала в экономической системе | 7 |
| 2 | ПК-2. Способен осуществлять деятельность по обеспечению персоналом | Тема 4. Организационно-правовое обеспечение аутсорсинга персонала | 7 |
| | | Тема 5. Структура и обоснование проекта аутсорсинга персонала | 7 |
| | | Тема 6. Оценка эффективности проектов аутсорсинга персонала | 7 |

## ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Таблица 2 - Показатели оценивания компетенций

| п/п | Код контроли-руемой компетенции | Код и наименование индикатора достижения компетенции | Контролируемые разделы (темы) дисциплины | Наименованиеоценочного средства |
|---|---|---|---|---|
| 1 | ПК-1. Способен формировать карту поиска кандидатов | ИД-$_{1ПК-1}$ - Определяет потребность в трудовых ресурсах и составляет профиль должности<br>ИД-$_{2ПК-1}$ - Проводит анализ рынка труда | Тема 1. Аутсорсинг в системе управления персоналом организации | Собеседование (устный опрос), доклад (сообщение), тест |
| | | | Тема 2. Сущность, виды и формы аутсорсинга персонала | Собеседование (устный опрос), доклад (сообщение), тест |
| | | | Тема 3. Особенности аутсорсинга персонала в экономической системе | Собеседование (устный опрос), доклад (сообщение), тест, контрольная работа (ТМК1) |
| 2 | ПК-2. Способен осуществлять деятельность по обеспечению персоналом | ИДК-1$_{ПК-2}$ Собирает информацию о потребностях организации в персонале<br>ИДК-2$_{ПК-2}$ Осуществляет поиск, привлечение, подбор и отбор персонала<br>ИДК-3$_{ПК-2}$ Осуществляет администрирование процессов и документооборота обеспечения персоналом | Тема 4. Организационно-правовое обеспечение аутсорсинга персонала | Собеседование (устный опрос), доклад (сообщение), тест, кейс-задача, деловая игра |
| | | | Тема 5. Структура и обоснование проекта аутсорсинга персонала | Собеседование (устный опрос), доклад (сообщение), тест, кейс-задача, деловая игра |
| | | | Тема 6. Оценка эффективности проектов аутсорсинга персонала | Собеседование (устный опрос), тест, кейс-задача, расчетно-графическая работа, контрольная работа (ТМК2) |

Таблица 3 - Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Собеседование (устный опрос)»

| Шкала оценивания (интервал баллов) | Критерии оценивания |
|---|---|
| 2-1,5 | Ответы на поставленные вопросы излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Полно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Делаются обоснованные выводы. Соблюдаются нормы литературной речи (количество правильных ответов > 90%) |
| 1,4-1 | Ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно. Базовые понятия используются, но в недостаточном объеме. Материал излагается уверенно. Раскрыты причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер. |

| | |
|---|---|
| | Соблюдаются нормы литературной речи (количество правильных ответов >70%) |
| 0,9-0,5 | Допускаются нарушения в последовательности изложения. Неполно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируются поверхностные знания вопроса, с трудом решаются конкретные задачи. Имеются затруднения с выводами. Допускаются нарушения норм литературной речи (количество правильных ответов >50%) |
| 0,4-0 | Материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не представляет определенной системы знаний по дисциплине. Не раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Не проводится анализ. Выводы отсутствуют. Ответы на дополнительные вопросы отсутствуют. Имеются заметные нарушения норм литературной речи (количество правильных ответов <50%) |

Таблица 4 - Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Доклад (сообщение)» (темы 1-5)

| Шкала оценивания (интервал баллов) | Критерии оценивания |
|---|---|
| 3-2,5 | Доклад представлен на высоком уровне (студент полно осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.) |
| 2,4-2,0 | Доклад представлен на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.) |
| 1,9-1,5 | Доклад представлен на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.) |
| 1,4-0 | Доклад представлен на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.) |

Таблица 5 - Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Тест»

| Шкала оценивания (интервал баллов) | Критерии оценивания |
|---|---|
| 3-3,5 | Тестовые задания выполнены на высоком уровне (правильные ответы даны на 75-100% вопросов) |
| 3-2,5 | Тестовые задания выполнены на низком уровне (правильные ответы даны на 50-74% вопросов) |
| 2-0 | Тестовые задания выполнены на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем 50% вопросов) |

Таблица 6 - Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Кейс-задача» (темы 4-6)

| Шкала оценивания (интервал баллов) | Критерии оценивания |
|---|---|
| 4-3,5 | Выполнены все требования к содержанию и оформлению кейс-задачи |

| | |
|---|---|
| 3,4-2 | Основные требования к кейс-задаче выполнены, но при этом допущены недочеты (имеются неточности в выполнении заданий; найдены не все варианты решения проблемной ситуации; имеются упущения в оформлении) |
| 1,9-1 | Имеются существенные отступления от требований (допущены существенные ошибки в решении заданий, приводящие к искажению результата) |
| 0,9-0 | Кейс-задача не выполнена, правила оформления не соблюдены |

Таблица 7 - Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Деловая игра»

| Шкала оценивания (интервал баллов) | Критерии оценивания |
|---|---|
| 7-6 | Активное и аргументированное участие в решении проблемных вопросов деловой игры с приведением реальных практических примеров, умение анализировать и решать нестандартные профессиональные задачи |
| 5-4 | Активное, но не достаточно аргументированное участие в решении проблемных вопросов деловой игры, умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи |
| 3-2 | Эпизодическое участие в решении проблемных вопросов деловой игры |
| 1-0 | Неумение анализировать и решать типичные профессиональные задачи |

Таблица 8 - Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Расчетно-графическая работа»

| Шкала оценивания (интервал баллов) | Критерии оценивания |
|---|---|
| 10-8 | Выполнены все требования к содержанию и оформлению расчетно-графической работы |
| 7-5 | Основные требования к расчетно-графической работе выполнены, но при этом допущены недочеты (имеются неточности в расчетах; не выдержан объем; имеются упущения в оформлении) |
| 4-3 | Имеются существенные отступления от требований (допущены существенные ошибки в расчетах, приводящие к искажению результата) |
| 2-1 | Расчетно-графическая работа не выполнена, правила оформления не соблюдены |

Таблица 9 - Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Контрольная работа»

| Шкала оценивания (интервал баллов) | | Критерий оценивания |
|---|---|---|
| темы 1-3 | темы 4-6 | |
| 8-7 | 11-10 | Контрольная работа выполнена на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% вопросов/задач) |
| 6-5 | 9-7 | Контрольная работа выполнена на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89% вопросов/задач) |
| 4-3 | 6-4 | Контрольная работа выполнена на низком уровне (правильные ответы даны на 60-74% вопросов/задач) |
| 2-1 | 3-0 | Контрольная работа выполнена на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем 60%) |

Таблица 10 - Перечень оценочных материалов по дисциплине «Аутсорсинг персонала»

| № п/п | Наименование оценоч-ного средства | Краткая характеристика оценочного средства | Представление оценочного средства в фонде |
|---|---|---|---|
| 1 | Собеседование (устный опрос) | Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по дисциплине или определенному разделу, теме, проблеме и т.п. | Вопросы по темам/разделам дисциплины |
| 2 | Доклад (сообщение) | Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы | Темы докладов, сообщений |
| 3 | Тест | Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося | Фонд тестовых заданий |
| 4 | Кейс-задача | Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы. | Задания для решения кейс-задачи |
| 5 | Деловая и/или ролевая игра | Совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи. | Тема (проблема), концепция, роли и ожидаемый результат по каждой игре |
| 6 | Расчетно-графическая работа | Средство проверки умений применять полученные знания по заранее определенной методике для решения задач или заданий по модулю или дисциплине в целом | Комплект заданий для выполнения расчетно-графической работы |
| 7 | Контрольная работа (ТМК) | Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме, разделу или дисциплине. | Комплект контрольных заданий по вариантам |

# МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ

Методические материалы отражают основные сведения о каждом оценочном средстве, используемом в ходе изучения дисциплины «Аутсорсинг персонала» для контроля результатов обучения.

Оценивание знаний, умений и навыков по дисциплине осуществляется посредством использования следующих видов оценочных средств:

- проведение собеседования (устного опроса);
- тестирование по темам;
- подготовка и презентация доклада (сообщения) по темам;
- выполнение кейс-задач
- участие в деловой игре;
- выполнение расчетно-графической работы;
- выполнение контрольных работ по смысловым модулям.

При изучении дисциплины в течение семестра обучающийся максимально может набрать 100 баллов.

Текущий контроль знаний обучающихся осуществляется на основании оценки систематичности и активности по каждой теме программного материала дисциплины.

*Собеседование (устный опрос)* - это произвольная беседа или целенаправленное собеседование, позволяющее оценить уровень знаний по теме, разделу или дисциплине в целом. Представленные вопросы для собеседования (устного опроса) позволяют оценить уровень знаний студентов, полученных при изучении лекционного материала по каждой теме дисциплины. Максимальное количество баллов по собеседованию составляет 2 балла по всем темам курса.

*Доклад (сообщение)* – это продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной научной проблемы. Максимальное количество баллов по докладу составляет 3 балла по темам 1-5.

*Тест* – это система контрольных заданий определенной формы и содержания, позволяющих объективно оценить уровень знаний по теме, разделу или дисциплине в целом. Представленные тестовые задания позволяют оценить уровень знаний обучающихся и имеют только один верный ответ. Максимальное количество баллов по тестам составляет 3 балла по каждой теме курса.

*Кейс-задача* - это проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы. Максимальное количество баллов за выполнение кейс-задач составляет 4 балла по темам 4-6.

*Деловая игра* - это совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи. Максимальное количество баллов за участие в деловой игре составляет 4 баллов по темам 4 и 5.

*Расчетно-графическая работа* – это средство проверки умений применять полученные знания по заранее определенной методике для решения задач или заданий по теме, смысловому модулю или дисциплине в целом. В ходе выполнения расчетно-графической работы обучающемуся необходимо использовать изученные формулы по отдельным темам, выполнить математические расчеты, сделать обоснованный вывод и предоставить управленческое решение. Максимальное количество баллов за выполнение расчетно-графической работы составляет 10 баллов по теме 6.

В конце изучения каждого смыслового модуля обучающийся выполняет *текущую модульную контрольную работу* по закрепленному варианту. Максимально возможное количество полученных баллов по результатам выполнения контрольной работы составляет 8 баллов (ТМК 1) и 11 баллов (ТМК 2).

Система оценивания всех видов работ по дисциплине приведена в таблице 11.

Таблица 11 - Система начисления баллов по текущему контролю знаний

| Максимально возможный балл по виду учебной работы | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Смысловые модули | Текущая аттестация | | | | | | | Итого |
| | Собеседование (устный опрос) | Доклад (сообщение) | Тест | Кейс-задача | Деловая игра | Расчетно-графическая работа | Контрольная работа | |
| Смысловой модуль 1. Теоретические положения аутсорсинга персонала | 6 | 9 | 11 | - | - | - | 12 | 38 |
| Смысловой модуль 2. Механизм проектирования и реализации аутсорсинга персонала | 6 | 6 | 3 | 12 | 14 | 10 | 11 | 62 |
| Итого: | 12 | 15 | 14 | 12 | 14 | 10 | 23 | 100 |

Промежуточная аттестация по дисциплине осуществляется в форме зачета, который преследует цель оценить полученные обучающимся теоретические знания, их уровень, развитие творческого мышления, степень приобретения навыков самостоятельной работы, умение синтезировать полученные знания и применять их к решению практических задач. Знания обучающегося оцениваются в ходе проведения практических и семинарских занятий (текущего модульного контроля).

Таблица 12 - Распределение баллов, которые получают обучающиеся

| **Максимальное количество баллов за текущий контроль и самостоятельную работу** | | | | | | **Максимальная сумма баллов** |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Смысловой модуль № 1 | | | Смысловой модуль № 2 | | | |
| Т1 | Т2 | Т3 | Т4 | Т5 | Т6 | 100 |
| 12 | 13 | 13 | 20 | 21 | 21 | |

Примечание. Т1, Т2, ... Т6 - номера тем соответствующих смысловых модулей

Таблица 13 - Государственная шкала оценивания академической успеваемости

| Сумма баллов за все виды учебной деятельности | По государственной шкале | Определение |
|---|---|---|
| 60-100 | «Зачтено» | Правильно выполненная работа. Может быть незначительное количество ошибок |
| 0-59 | «Не зачтено» | Неудовлетворительно, с возможностью повторной аттестации |

**Перечень оценочных материалов**

## СМЫСЛОВОЙ МОДУЛЬ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОЛОЖЕНИЯ АУТСОРСИНГА ПЕРСОНАЛА

### Вопросы для собеседования (устного опроса)

1. Содержание и сущность понятия «аутсорсинг».
2. Роль и место аутсорсинга в управлении персоналом организации.
3. Эволюционно-исторические векторы развития аутсорсинга персонала.
4. Понятие и особенности аутсорсинга персонала.
5. Виды и формы аутсорсинга персонала.
6. Причины использования аутсорсинга персонала.
7. Преимущества и недостатки аутсорсинга как технологии подбора персонала.
8. Мировая практика и российские особенности различных видов и форм аутсорсинга персонала.
9. Особенности аутсорсинга персонала в сфере основного и вспомогательного производства.
10. Особенности аутсорсинга персонала в сфере управления.
11. Особенности аутсорсинга персонала сферы сервиса.
12. Технология поиска временного персонала, сравнительный анализ аутсорсинга персонала с аутстаффингом и лизингом персонала.

### Варианты тестовых заданий:

*(вариант ответа на тесты только один)*

***1. Аутсорсинг – это:***

1. процесс планирования, подбора, подготовки, оценки и непрерывного образования кадров, направленный на их рациональное использование и повышение эффективности производства;
2. гарантии (удовлетворение потребности в стабильности, безопасности с учетом социального статуса работника);
3. отсутствие жесткой системы наказаний;
4. передача организацией, на основании договора, определённых видов или функций производственной предпринимательской деятельности другой компании, действующей в нужной области.

***2. Краудсорсинг – это:***

1. привлечение к решению тех или иных проблем инновационной производственной деятельности широкого круга лиц для использования их творческих способностей, знаний и опыта по типу субподрядной работы на добровольных началах с применением инфокоммуникационных технологий;
2. гарантии (удовлетворение потребности в стабильности, безопасности с учетом социального статуса работника);
3. отсутствие жесткой системы наказаний;
4. договорное привлечение сторонних организаций, использование внешних ресурсов для достижения собственных целей, а также предоставление сотрудника на полный рабочий день или на его часть в другую фирму.

***3. Инсорсинг – это:***

1. дополнительное использование внутренних ресурсов компании;
2. гарантии (удовлетворение потребности в стабильности, безопасности с учетом социального статуса работника);
3. отсутствие жесткой системы наказаний;

4. договорное привлечение сторонних организаций, использование внешних ресурсов для достижения собственных целей, а также предоставление сотрудника на полный рабочий день или на его часть в другую фирму.

***4. Договор – это:***

1. «соглашение двух или более лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей» (ст. 420 Гражданского кодекса Российской Федерации);
2. гарантии (удовлетворение потребности в стабильности, безопасности с учетом социального статуса работника);
3. отсутствие жесткой системы наказаний;
4. договорное привлечение сторонних организаций, использование внешних ресурсов для достижения собственных целей, а также предоставление сотрудника на полный рабочий день или на его часть в другую фирму.

***5. Производственный аутсорсинг:***

1. «соглашение двух или более лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей» (ст. 420 Гражданского кодекса Российской Федерации);
2. гарантии (удовлетворение потребности в стабильности, безопасности с учетом социального статуса работника);
3. отсутствие жесткой системы наказаний;
4. сторонней организации передаются частично или целиком производство продукции или её компонентов.

***6. ИТ-аутсорсинг:***

1. «соглашение двух или более лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей» (ст. 420 Гражданского кодекса Российской Федерации);
2. гарантии (удовлетворение потребности в стабильности, безопасности с учетом социального статуса работника);
3. отсутствие жесткой системы наказаний;
4. частичная или полная передача работ по поддержке, обслуживанию и модернизации ИТ-инфраструктуры в руки компаний, специализирующихся на абонентском обслуживании организаций и имеющих штат специалистов различной квалификации. Для них выполнение подобных работ является профильным направлением деятельности.

***7. Аутсорсинг управления знаниями (KPO) предполагает:***

1. «соглашение двух или более лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей» (ст. 420 Гражданского кодекса Российской Федерации);
2. гарантии (удовлетворение потребности в стабильности, безопасности с учетом социального статуса работника);
3. управление процессами, которые требуют глубокого изучения или серьёзной аналитической обработки данных, формирования и управления базами знаний, которые в последующем могут использоваться в том числе и для поддержки принятия решений;
4. делегирование внешней специализированной компании решение вопросов, связанных с разработкой, внедрением и сопровождением информационных систем.

***8. Офшорный аутсорсинг:***

1. «соглашение двух или более лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей» (ст. 420 Гражданского кодекса Российской Федерации);
2. гарантии (удовлетворение потребности в стабильности, безопасности с учетом социального статуса работника);
3. одна из форм аутсорсинга, предполагающая передачу некритичных для бизнеса процессов компаниям, находящимся в географическом удалении;
4. делегирование внешней специализированной компании решение вопросов, связанных с разработкой, внедрением и сопровождением информационных систем.

***9. Абонентское обслуживание компьютеров:***

1. наиболее распространенный на практике вид аутсорсинга в ИТ-сфере;

2. гарантии (удовлетворение потребности в стабильности, безопасности с учетом социального статуса работника);
3. одна из форм аутсорсинга, предполагающая передачу некритичных для бизнеса процессов компаниям, находящимся в географическом удалении;
4. делегирование внешней специализированной компании решение вопросов, связанных с разработкой, внедрением и сопровождением информационных систем.

***10. Аутсорсинг бухгалтерии:***

1. наиболее распространенный на практике вид аутсорсинга в ИТ-сфере;
2. гарантии (удовлетворение потребности в стабильности, безопасности с учетом социального статуса работника);
3. одна из форм аутсорсинга, предполагающая передачу некритичных для бизнеса процессов компаниям, находящимся в географическом удалении;
4. вынесение функций, связанных с организацией, ведением бухгалтерского учёта и составлением отчётности на предприятии за пределы компании, передачу их для исполнения аутсорсеру.

**Темы докладов (сообщений)**

1. Общая характеристика состояния современного мирового рынка аутсорсинговых услуг.
2. Развитие рынка аутсорсинга персонала в ДНР в настоящее время.
3. Российский рынок аутсорсинга персонала: современность и перспективы.
4. Тенденции развития рынка аутсорсинга персонала за рубежом.
5. АБП-аутсорсинг, или аутсорсинг бизнес-процессов;
6. ИТ-аутсорсинг (аутсорсинг, основанный на информационных технологиях)
7. Формы аутсорсинга и их характеристики.
8. Использование различных форм и видов аутсорсинга в практике мирового бизнеса.
9. Регламентация аутсорсинговой деятельности в области управления персоналом.

## СМЫСЛОВОЙ МОДУЛЬ 2. МЕХАНИЗМ ПРОЕКТИРОВАНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ АУТСОРСИНГА ПЕРСОНАЛА

**Вопросы для собеседования (устного опроса)**

1. Содержание и порядок заключения соглашений (контрактов) об аутсорсинге персонала.
2. Нормативно-правовая база аутсорсинга персонала.
3. Особенности правового регулирования аутсорсинга персонала в ДНР и РФ.
4. Материальная ответственность провайдера при аутсорсинге персонала.
5. Страхование гражданской ответственности провайдера при аутсорсинге персонала.
6. Фискальные аспекты аутсорсинга персонала.
7. Минимизация и страхование рисков при аутсорсинге персонала.
8. Основные этапы подготовки и реализации проектов аутсорсинга персонала.
9. Анализ потребности в аутсорсинге персонала.
10. Параметры и критерии выбора провайдера при аутсорсинге персонала.
11. Методические подходы к оценке эффективности проектов аутсорсинга персонала.
12. Оценка негативных последствий аутсорсинга персонала.
13. Матричный подход к оценке целесообразности использования аутсорсинга персонала.
14. Анализ добавленной стоимости при использовании аутсорсинга персонала.
15. Пути оптимизации расходов на оплату труда персонала при использовании технологий аутсорсинга.

**Варианты тестовых заданий:**

*(вариант ответа на тесты только один)*

***1. Инвентаризация:***

1. наиболее распространенный на практике вид аутсорсинга в ИТ-сфере;

2. проверка наличия имущества организации и состояния её финансовых обязательств на определённую дату путём сличения фактических данных с данными бухгалтерского учёта;

3. одна из форм аутсорсинга, предполагающая передачу некритичных для бизнеса процессов компаниям, находящимся в географическом удалении;

4. вынесение функций, связанных с организацией, ведением бухгалтерского учёта и составлением отчётности на предприятии за пределы компании, передачу их для исполнения аутсорсеру.

***2. Лизинг персонала:***

1. наиболее распространенный на практике вид аутсорсинга в ИТ-сфере;

2. управленческая технология, разновидность аутсорсинга, позволяющая обеспечить бизнес-процесс компании необходимыми трудовыми ресурсами, используя услуги сторонней организации;

3. одна из форм аутсорсинга, предполагающая передачу некритичных для бизнеса процессов компаниям, находящимся в географическом удалении;

4. вынесение функций, связанных с организацией, ведением бухгалтерского учёта и составлением отчётности на предприятии за пределы компании, передачу их для исполнения аутсорсеру.

***3. Ретейл аутсорсинг:***

1. наиболее распространенный на практике вид аутсорсинга в ИТ-сфере;

2. одна из разновидностей аутсорсинга бизнес-процессов, предполагающая передачу ряда операционных функций розничного торгового предприятия сторонним специализированным подрядчикам;

3. одна из форм аутсорсинга, предполагающая передачу некритичных для бизнеса процессов компаниям, находящимся в географическом удалении;

4. вынесение функций, связанных с организацией, ведением бухгалтерского учёта и составлением отчётности на предприятии за пределы компании, передачу их для исполнения аутсорсеру.

***4. Телемаркетинг:***

1. наиболее распространенный на практике вид аутсорсинга в ИТ-сфере;

2. одна из разновидностей аутсорсинга бизнес-процессов, предполагающая передачу ряда операционных функций розничного торгового предприятия сторонним специализированным подрядчикам;

3. вид прямого маркетинга, при котором общение продавца и покупателя происходит с помощью средств телефонии. В более узком смысле, телемаркетинг – это продажа товаров или услуг по телефону;

4. вынесение функций, связанных с организацией, ведением бухгалтерского учёта и составлением отчётности на предприятии за пределы компании, передачу их для исполнения аутсорсеру.

***5. ИТ-аутсорсинг предполагает:***

1. «соглашение двух или более лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей» (ст. 420 Гражданского кодекса Российской Федерации);

2. гарантии (удовлетворение потребности в стабильности, безопасности с учетом социального статуса работника);

3. отсутствие жесткой системы наказаний;

4. делегирование внешней специализированной компании решение вопросов, связанных с разработкой, внедрением и сопровождением информационных систем.

***6. Аутсорсинг офисной печати:***

1. наиболее распространенный на практике вид аутсорсинга в ИТ-сфере;

2. одна из разновидностей аутсорсинга бизнес-процессов, предполагающая передачу ряда операционных функций розничного торгового предприятия сторонним специализированным подрядчикам;

3. вид прямого маркетинга, при котором общение продавца и покупателя происходит с помощью средств телефонии. В более узком смысле, телемаркетинг – это продажа товаров или услуг по телефону;

4. передача в управление всей офисной печатной техники с дальнейшей установкой аутсорсером своего печатного оборудования. При этом фирма переходит на оплату за одну печатную страницу.

***7. Логистический аутсорсинг:***

1. наиболее распространенный на практике вид аутсорсинга в ИТ-сфере;

2. одна из разновидностей аутсорсинга бизнес-процессов, предполагающая передачу ряда операционных функций розничного торгового предприятия сторонним специализированным подрядчикам;

3. вид прямого маркетинга, при котором общение продавца и покупателя происходит с помощью средств телефонии. В более узком смысле, телемаркетинг – это продажа товаров или услуг по телефону;

4. приобретение у третьей стороны услуг по управлению запасами, транспортировке товара, его складированию и всем связанным с этими операциями бизнес-процессам.

***8. Социальный аутсорсинг:***

1. наиболее распространенный на практике вид аутсорсинга в ИТ-сфере;

2. одна из разновидностей аутсорсинга бизнес-процессов, предполагающая передачу ряда операционных функций розничного торгового предприятия сторонним специализированным подрядчикам;

3. вид прямого маркетинга, при котором общение продавца и покупателя происходит с помощью средств телефонии. В более узком смысле, телемаркетинг – это продажа товаров или услуг по телефону;

4. передача социальными учреждениями на постоянной основе внешним исполнителям тех или иных своих функций, включая предоставление социальных услуг.

***9. Тендеры – это?***

1. распространенная форма поиска потенциальных поставщиков

2. рекламные щиты

3. продажа комплектующих изделий

***10. На аутсорсинг передаются обычно функции по:***

1. разработки и планирования общей стратегии развития; прогнозирование; организация филиалов, отделений и новых фирм, изменение формы собственности и т.д.;

2. профессиональной поддержки бесперебойной работоспособности отдельных систем и инфраструктуры на основе длительного контракта;

3. подбора сотрудников, контроля уровня подготовки кадрового состава, системы оплаты труда, повышения квалификации и обучения кадров;

4. формирования структурных подразделений по сбыту и маркетингу, подбора надежных партнеров-оптовиков, поиска новых заказчиков и рынков, стимулирования и исследования перспектив сбыта.

## Темы докладов (сообщений)

1. Экономическое обоснование аутсорсинга

2. Выбор поставщика услуг аутсорсинга
3. Сущность, общие положения и стандартное содержание соглашения (контракта) об аутсорсинге
4. Гарантии безопасности, защита информации и коммерческих интересов сторон
5. Влияние IT-аутсорсинга на развитие бизнеса
6. Развитие отдельных видов услуг IT-аутсорсинга.
7. Типы логистических провайдеров и эволюция логистического аутсорсинга.
8. Услуги логистических провайдеров Основные тенденции формирования российского рынка услуг аутсорсинга.
9. Истоки и понятия аутстаффинга.

***Типовая кейс-задача:***

Компания - аутсорсер по договору предоставляет фирме - заказчику за плату своего водителя автомобиля. Автомобиль принадлежит фирме – заказчику, водитель числится работником компании – аутсорсера и там получает зарплату. Каким образом нужно отражать расходы по найму рабочей силы, а также расходы на ГСМ и запчасти при эксплуатации автомобиля через чужого работника? Ответ обоснуйте, ссылаясь на нормативно-законодательную базу.

***Типовая расчетно-графическая работа***

Организация ООО «Олимп» заключила договор кадрового аутсорсинга с кадровым агентством. 15 апреля ООО «Олимп» подало заявку, в соответствии с которой агентство должно подобрать специалиста на должность офис-менеджера. Согласно условиям договора услуга по подбору специалиста считается оказанной после выхода претендента на работу. Стоимость услуг кадрового агентства указана в таблице 1.

Таблица 1 - Стоимость услуг кадрового агентства (д.е.)

| **Вариант** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Стоимость услуг аутсорсинга (в т.ч. НДС – 18%) | 59 | 118 | 177 | 236 | 295 | 354 | 413 | 472 | 531 |
| **Вариант** | **10** | **11** | **12** | **13** | **14** | **15** | **16** | **17** | **18** |
| Стоимость услуг аутсорсинга (в т.ч. НДС – 18%) | 590 | 649 | 708 | 767 | 826 | 885 | 944 | 1003 | 1062 |
| **Вариант** | **19** | **20** | **21** | **22** | **23** | **24** | **25** | **26** | **27** |
| Стоимость услуг аутсорсинга (в т.ч. НДС – 18%) | 1121 | 1180 | 1239 | 1298 | 1357 | 1416 | 1475 | 1534 | 1593 |

Кадровое агентство выполнило свои обязательства, подобрав ООО «Олимп» соответствующую требованиям кандидатуру. Специалист приступил к исполнению своих обязанностей 12 мая, в этот же день был подписан акт об оказании услуг. ООО «Олимп» оплатила услуги кадрового агентства 15 мая в рублях.

Следует рассмотреть ситуации А и Б.

Ситуация А. Предложенный на должность офис-менеджера специалист успешно прошел испытательный срок и был окончательно утвержден на должности.

Ситуация Б. Договор, заключенный с аутсорсинговой компанией, предусматривает положение о том, что кадровое агентство возвращает часть вознаграждения, если никто из предложенных кандидатур не устроил фирму-заказчика или специалист был принят на работу, но не прошел испытательный срок.

Офис- менеджер не выдержал испытательный срок и был уволен 12 августа. На основании дополнительного соглашения к договору кадровое агентство 20 августа возвращает организации 50% полученного вознаграждения.

Требуется:

Обосновать экономическую оправданность расходов на аутсорсинг в предложенных ситуациях.

***Вопросы к зачету:***

1. Сущность и содержание понятия «аутсорсинг».
2. Роль и место аутсорсинга в системе управления персоналом организации.
3. Эволюция и основные этапы развития аутсорсинга персонала.
4. Понятие, особенности, виды и формы аутсорсинга персонала.
5. Мировая практика и российские особенности применения аутсорсинга персонала.
6. Особенности аутсорсинга персонала в сфере основного и вспомогательного производства.
7. Особенности аутсорсинга персонала в сфере управления и сервиса.
8. Экономические преимущества, ограничения и негативные последствия использования аутсорсинга персонала.
9. Организационно-правовое обеспечение аутсорсинга персонала.
10. Нормативно-правовая база аутсорсинга персонала в Российской Федерации и ДНР.
11. Содержание и порядок заключения соглашений (контрактов) об аутсорсинге персонала.
12. Риски аутсорсинга персонала, методы их минимизации и страхования.
13. Основные этапы подготовки и реализации проектов аутсорсинга персонала.
14. Анализ потребности организации в аутсорсинге персонала.
15. Критерии и параметры выбора провайдера аутсорсинговых услуг.
16. Методические подходы к оценке эффективности проектов аутсорсинга персонала.
17. Анализ добавленной стоимости при использовании аутсорсинга персонала.
18. Пути оптимизации расходов на оплату труда персонала при использовании аутсорсинга.

# Лист изменений и дополнений

| № п/п | Виды дополнений и изменений | Дата и номер протокола заседания кафедры, на котором были рассмотрены и одобрены изменения и дополнения. | Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой |
|---|---|---|---|
| | | | |
| | | | |