

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Крылова Людмила Владимировна
Должность: Проректор по учебно-методической работе
Дата подписания: 27.02.2025 20:14:27
Уникальный программный ключ:
b066544bae1e449cd8bfce392f7224a676a2f10d

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


Бакунов А.А.
(подпись)

«19» февраля 2024 г.



ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

по учебной дисциплине

Б1.В.25 Аутсорсинг персонала

(шифр и наименование учебной дисциплины)

38.03.03 Управление персоналом

(код и наименование направления подготовки)

—
(наименование профиля подготовки)

Разработчик:

доцент

(должность)



(подпись)

Штихова Александра Валерьевна

ассистент

(должность)



(подпись)

Слюсаренко Анастасия Владимировна

Оценочные материалы рассмотрены и утверждены на заседании кафедры
от «19» февраля 2024 г., протокол № 12

Донецк 2024 г.

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

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

№ п/п	Код и наименование контролируемой компетенции	Контролируемые разделы (темы) учебной 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
3	ПК-4. Способен осуществлять кадровый аудит и кадровое делопроизводство	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 контролируемой компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Контролируемые разделы(темы) учебной дисциплины	Наименование оценочного средства
1	ПК-1. Способен формировать карту поиска кандидатов	ИДК-1 _{ПК-1} Определяет потребность в трудовых ресурсах и составляет профиль должности	Тема 1. Аутсорсинг в системе управления персоналом организации	Собеседование (устный опрос), доклад (сообщение), тест
		ИДК-4 _{ПК-1} Собирает и анализирует информацию об организациях и кандидатах на замещение рабочих мест	Тема 2. Сущность, виды и формы аутсорсинга персонала	Собеседование (устный опрос), доклад (сообщение), тест
		ИДК-5 _{ПК-1} Собирает и анализирует информацию об источниках поиска кандидатов	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	Тема 4. Организационно-правовое обеспечение аутсорсинга персонала	Собеседование (устный опрос), доклад (сообщение), тест, кейс-задача, деловая игра
		ИДК-2 _{ПК-2} Осуществляет поиск, привлечение, подбор и отбор персонала	Тема 5. Структура и обоснование проекта аутсорсинга персонала	Собеседование (устный опрос), доклад (сообщение), тест, кейс-задача, деловая игра
3	ПК-4. Способен осуществлять кадровый аудит и кадровое делопроизводство	ИДК-3 _{ПК-2} Осуществляет администрирование процессов и документооборота обеспечения персоналом		
		ИДК-2 _{ПК-4} Разрабатывает и ведет организационно-распорядительную документацию по персоналу	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 учебной дисциплине
«Аутсорсинг персонала»

№ п/п	Наименование оценочного 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 учебной дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по учебной дисциплине или определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы по темам/разделам учебной 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	Фонд тестовых заданий

		измерения уровня знаний и умений обучающегося	
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 учебной 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 учебной 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 учебной дисциплины «Аутсорсинг персонала» для контроля результатов обучения.

Оценивание знаний, умений и навыков по учебной 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 учебной 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 учебной дисциплины.

Собеседование (устный опрос) - это произвольная беседа или целенаправленное собеседование, позволяющее оценить уровень знаний по теме, разделу или учебной 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 учебной 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 учебной 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 учебной 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	9	-	-	-	8	32
Смысловой модуль 2. Механизм проектирования и реализации аутсорсинга персонала	6	6	9	12	14	6	11	68
Итого:	12	15	18	12	14	6	19	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			
T1	T2	T3	T4	T5	T6	100
8	8	16	19	19	30	

Примечание. T1, T2, ... T6 - номера тем соответствующих смысловых модулей

Таблица 13 - Соответствие государственной шкалы 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

Примеры типовых контрольных заданий

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 (КРО) 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 серьезной 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.

СМЫСЛОВЫЙ 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 для подготовки к зачету:

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. Мировая практика и российские особенности различных видов и форм аутсорсинга персонала.
7. Особенности аутсорсинга персонала в сфере основного и вспомогательного производства.

8. Особенности аутсорсинга персонала в сфере управления.
9. Особенности аутсорсинга персонала сферы сервиса.
10. Содержание и порядок заключения соглашений (контрактов) об аутсорсинге персонала.
11. Нормативно-правовая база аутсорсинга персонала.
12. Особенности правового регулирования аутсорсинга персонала в РФ.
13. Минимизация и страхование рисков при аутсорсинге персонала.
14. Основные этапы подготовки и реализации проектов аутсорсинга персонала.
15. Анализ потребности в аутсорсинге персонала.
16. Параметры и критерии выбора провайдера при аутсорсинге персонала.
17. Методические подходы к оценке эффективности проектов аутсорсинга персонала.
18. Оценка негативных последствий аутсорсинга персонала.
19. Матричный подход к оценке целесообразности использования аутсорсинга персонала.
20. Анализ добавленной стоимости при использовании аутсорсинга персонала.
21. Пути оптимизации расходов на оплату труда персонала при использовании технологий 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