

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**«Российский государственный гуманитарный университет»
(РГГУ)**

Институт экономики, управления и права
Факультет управления

Кафедра организационного развития

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В ИНТЕРНАЦИОНАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Рабочая программа дисциплины

Направление подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Направленность: Управление персоналом организации

Квалификация выпускника: бакалавр

Формы обучения: очная, очно-заочная

Москва

2021

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В ИНТЕРНАЦИОНАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Рабочая программа дисциплины

Составитель: кандидат технических наук, профессор О.Л.Седова

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры
Организационного развития

№ 9 от 20.05.2021 г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка.....	4
1.1. Предмет, цель и задачи дисциплины.....	4
1.2. Формируемые компетенции, соотнесенные с планируемыми результатами обучения.....	4
1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы.....	6
2. Структура дисциплины.....	6
3. Содержание дисциплины.....	10
4. Образовательные технологии.....	12
5. Оценка планируемых результатов обучения	14
5.1. Система оценивания.....	14
5.2. Критерии выставления оценок.....	14
5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся.....	16
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.....	18
6.1. Список источников и литературы.....	18
6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».....	19
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины.....	20
8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья.....	20
9. Методические материалы.....	21
9.1. Планы семинарских занятий.....	21
Приложение № 1. Аннотация дисциплины.....	31

1. Пояснительная записка

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины:

Формирование у обучающихся системных представлений о современных технологиях управления персоналом в интернациональных организациях

Задачи дисциплины:

- изучить принципы, процедуры и особенности разработки, внедрения и контроля технологии подбора, отбора и найма персонала в интернациональных организациях;
- изучить принципы, процедуры и особенности разработки, внедрения и контроля технологии адаптации персонала в интернациональных организациях;
- изучить принципы, процедуры и особенности разработки, внедрения и контроля технологии обучения и развития персонала в интернациональных организациях;
- изучить принципы, процедуры и особенности разработки, внедрения и контроля технологии управления карьерой персонала в интернациональных организациях;
- изучить принципы, процедуры и особенности разработки, внедрения и контроля технологии оценки персонала, в т.ч. аттестации, в интернациональных организациях .

1.2. Формируемые компетенции, соотнесенные с планируемыми результатами обучения по дисциплине

Код компетенции	Содержание компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ПК-1 Способен организовывать деятельность по обеспечению организации персоналом	ПК-1.3Организовывает деятельность по подбору и отбору персонала	Знать: - технологии подбора отбора персонала Уметь: - организовывать деятельность по подбору и отбору персонала Владеть: - навыками деятельности по подбору и отбору персонала
ПК-2 Способен организовывать деятельность по оценке и развитию	ПК-2.1Способен разработать и реализовать деятельность по оценке и аттестации персонала	Знать: - цели, задачи и виды аттестации и другие виды текущей деловой оценки персонала Уметь:

персонала		- разрабатывать и реализовывать деятельность по оценке и аттестации персонала Владеть: - навыками проведения оценки и аттестации персонала
ПК-2 Способен организовывать деятельность по оценке и развитию персонала	ПК-2.2Организует деятельность по обучению персонала	Знать: - основы обучения персонала, Уметь: - организовывать деятельность по обучению персонала Владеть: - организации деятельности по обучению персонала
ПК-2 Способен организовывать деятельность по оценке и развитию персонала	ПК-2.3Способен разработать и реализовать мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	Знать: - основы управления профессиональной карьерой персонала, Уметь: - разработать и реализовать мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала Владеть: -навыками разработки и реализации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала
ПК-2 Способен организовывать деятельность по оценке и развитию персонала	ПК-2.4Формирует и реализует программы по адаптации и стажировке персонала	Знать: - основы адаптации и стажировки персонала, Уметь: - формировать и реализовывать программы по адаптации и стажировки персонала Владеть: -навыками формирования и реализации программы по адаптации и стажировке персонала
ПК-3 Способен управлять организацией труда персонала и его оплатой	ПК-3.5Способен разработать системы оплаты труда персонала, стимулирования и мотивации персонала, оценивать их эффективность	Знать: - системы оплаты труда персонала, стимулирования и мотивации персонала; -способы оценки эффективности систем оплаты труда персонала, стимулирования и мотивации

		<p>персонала.</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать системы оплаты труда персонала, стимулирования и мотивации персонала, - оценивать эффективность системы оплаты труда персонала, стимулирования и мотивации персонала <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> -навыками разработки системы оплаты труда персонала, стимулирования и мотивации персонала, - навыками оценки эффективности системы оплаты труда персонала, стимулирования и мотивации персонала.
--	--	---

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Управление персоналом в интернациональных организациях» относится к вариативной части блока дисциплин учебного плана (дисциплины по выбору)

Для освоения дисциплины необходимы знания, умения и владения, сформированные в ходе изучения следующих дисциплин и прохождения практик: Основы управления персоналом, технологии управления персоналом, Основы кадровой политики и кадрового планирования, Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности.

В результате освоения дисциплины формируются знания, умения и владения, необходимые для изучения следующих дисциплин и прохождения практик: Преддипломная практика.

2. Структура дисциплины

Структура дисциплины для очной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 з.е., 76 часов, в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 28 часов, самостоятельная работа обучающихся 48 часов.

№	Раздел	С	Виды учебной работы	Формы
---	--------	---	---------------------	-------

п/п	дисциплины/темы		(в часах)					Самостоятель- ная работа	текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации
			контактная						
			Лекции	Семинар	Практические занятия	Лабораторные занятия	Промежуточ- ная аттестация		
1	Проблемы управления персоналом в интернациональных организациях	7	1	2				6	Оценка работы на семинаре Презентация
2	Особенности подбора и отбора персонала в интернациональных организациях	7	2	4				6	Оценка работы на семинаре Презентация
3	Особенности адаптации персонала в интернациональных организациях	7	1	2				6	Оценка работы на семинаре Презентация
4	Особенности оценки персонала в интернациональных организациях	7	2	2				6	Оценка работы на семинаре Презентация
5	Особенности профессионального обучения персонала в интернациональных организациях	7	2	2				6	Оценка работы на семинаре Презентация
6	Особенности управления карьерой персонала в интернациональных организациях	7	2	2				6	Оценка работы на семинаре Презентация
7	Особенности мотивации и стимулирования труда персонала в интернациональных организациях	7	2	2				6	Оценка работы на семинаре Презентация
	Промежуточная аттестация	7						6	Зачет
	Итого:		12	16				48	

Структура дисциплины для очно- заочной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 з.е., 76 часов, в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 16 часов, самостоятельная работа обучающихся 60 часов.

№ п/п	Раздел дисциплины/темы	Семестр	Виды учебной работы (в часах)					Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации
			контактная						
			Лекции	Семинар	Практические занятия	Лабораторные занятия	Промежуточная аттестация		
1	Проблемы управления персоналом в интернациональных организациях	8	1	1				8	Оценка работы на семинаре Презентация
2	Особенности подбора и отбора персонала в интернациональных организациях	8	2	2				8	Оценка работы на семинаре Презентация
3	Особенности адаптации персонала в интернациональных организациях	8	1	1				8	Оценка работы на семинаре Презентация
4	Особенности оценки персонала в интернациональных организациях	8	1	1				8	Оценка работы на семинаре Презентация
5	Особенности профессионального обучения персонала в интернациональных организациях	8	1	1				8	Оценка работы на семинаре Презентация
6	Особенности управления карьерой персонала	8	1	1				8	Оценка работы на семинаре Презентация

	в интернациональных организациях							
7	Особенности мотивации и стимулирования труда персонала в интернациональных организациях	8	1	1			8	Оценка работы на семинаре Презентация
	Промежуточная аттестация	8					4	Зачет
	Итого:		8	8			60	

3. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1	Проблемы управления персоналом в интернациональных организациях	<p>Интернациональная организация: понятие. Этапы процесса интернационализации организаций: экспорт, франчайзинг, совместные предприятия, дочерние компании и филиалы. Основные виды интернациональных организаций: интернациональные корпорации, многонациональные корпорации, глобальные корпорации. «Этноцентрические», «полицентрические» и «геоцентрические» интернациональные организации.</p> <p>Особенности управления персоналом в зависимости от фазы глобализации организации. Основные отличия интернационального управления персоналом от национально-ориентированного. Влияние культурных и экономических факторов, стиля и практики управления, различий рынков труда на управление персоналом в интернациональных организациях.</p> <p>Трансформация функций управления персоналом в интернациональных организациях.</p> <p>Классификация персонала интернациональных организаций: parent country nationals (PCNs), host country nationals (HCNs), third country nationals (TCNs). Степень использования сотрудников PCNs, HCNs или TCNs на различных уровнях управления.</p> <p>Функциональная, штатная, гендерная, возрастная структура персонала интернациональных организаций.</p> <p>Трехмерная модель управления персоналом в интернациональной организации Вебера-Моргана.</p>
2	Особенности подбора и	Учет национальных традиций страны пребывания

	<p>отбора персонала в интернациональных организациях</p>	<p>интернациональной организации при определении требований к кандидатам на вакантную должность. Общекорпоративные требования к работникам интернациональной организации.</p> <p>Сравнительный анализ технологий подбора персонала Executive Search, Talents Search, Board Search, Management Selection, Mass recruitment. Технология подбора персонала на мировом рынке труда - Cross-country search.</p> <p>Социальные сети и специализированные сайты для подбора персонала в интернациональных организациях.</p> <p>Особенности технологии подбора и отбора высококвалифицированных специалистов в интернациональных организациях.</p> <p>Технология отбора кандидатов в интернациональных организациях: основные этапы и методы. Дополнительные этапы отбора кандидатов в интернациональных организациях. Сравнительный анализ практики проведения отборочных мероприятий в интернациональных организациях.</p> <p>Особенности обсуждения и оформления договора при приеме на работу в интернациональных организациях.</p>
3	<p>Особенности адаптации персонала в интернациональных организациях</p>	<p>Адаптация к культурным и законодательным особенностям страны пребывания работников интернациональных организаций.. Разработка адаптационных программ для иностранных работников. Способы преодоления «культурного шока». Преодоление ролевых проблем в управлении персоналом.</p> <p>Общие и специализированные программы адаптации для иностранного персонала. Особенности формирования многонационального коллектива. Кросс-культурные коммуникации в интернациональных организациях. Сравнительный анализ практики адаптации персонала в интернациональных организациях.</p> <p>Дополнительные функции служб управления персоналом по адаптации иностранных работников.</p>
4	<p>Особенности оценки персонала в интернациональных организациях</p>	<p>Годовой цикл оценки персонала в интернациональных организациях. Особенности оценки персонала, работающего в отделениях компании в разных странах. Независимая оценка персонала интернациональных организаций, международная сертификация персонала. Сравнительный анализ практики оценки персонала в интернациональных организациях.</p>

		Современные методы оценки персонала. Учет кросс-культурных различий при оценке персонала.
5	Особенности профессионального обучения персонала в интернациональных организациях	Основные подходы к профессиональному обучению персонала в интернациональных организациях. Программы обучения персонала языку и культуре принимающей страны. Корпоративный университет. Дистанционное обучение персонала. Коучинг как метод профессионального развития сотрудников. Шестицелевая программа Штифеля для подготовки управленческих кадров интернациональных организаций. Развитие навыков руководителей для проведения профессиональной экспертизы работников принимающей страны и их менеджерской компетенции. Развитие способностей руководителей к обеспечению инноваций в работе. Программы развития коммуникативной компетенции сотрудников.
6	Особенности управления карьерой персонала в интернациональных организациях	Национальная, интернациональная, глобальная карьера работников интернациональных организаций. Основные концепции управления карьерой работников в интернациональных организациях: Succession Planning, Talent management. Командирование за рубеж как метод профессионального развития персонала интернациональной организации. Международная ротация персонала в интернациональных организациях. Сравнительный анализ практики управления карьерой работников в интернациональных организациях.
7	Особенности мотивации и стимулирования труда персонала в интернациональных организациях	Мотивация и эффективность трудовой деятельности персонала. Основные методы стимулирования трудовой деятельности персонала в интернациональных организациях. Подходы к системе оплаты труда работников разных категорий: PCNs, HCNs или TCNs. Сравнительный анализ практики мотивации и стимулирования труда работников в интернациональных организациях.

4. Образовательные технологии

№	Наименование раздела	Виды учебных занятий	Образовательные технологии
1	2	3	4

1	Проблемы управления персоналом в интернациональных организациях	Лекция Семинар	Лекция-визуализация с элементами лекции дискуссии Семинар-дискуссия Презентация Подготовка к семинарским занятиям
2	Особенности подбора и отбора персонала в интернациональных организациях	Лекция Семинар	Лекция-визуализация с элементами лекции дискуссии Семинар-дискуссия Презентация Подготовка к семинарским занятиям
3	Особенности адаптации персонала в интернациональных организациях	Лекция Семинар	Лекция-визуализация с элементами лекции дискуссии Семинар-дискуссия Презентация Подготовка к семинарским занятиям
4	Особенности оценки персонала в интернациональных организациях	Лекция Семинар	Лекция-визуализация с элементами лекции дискуссии Семинар-дискуссия Презентация Подготовка к семинарским занятиям
5	Особенности профессионального обучения персонала в интернациональных организациях	Лекция Семинар	Лекция-визуализация с элементами лекции дискуссии Семинар-дискуссия Презентация Подготовка к семинарским занятиям
6	Особенности управления карьерой персонала в интернациональных организациях	Лекция Семинар	Лекция-визуализация с элементами лекции дискуссии Семинар-дискуссия Презентация Подготовка к семинарским занятиям
7	Особенности мотивации и стимулирования труда персонала в интернациональных организациях	Лекция Семинар	Лекция-визуализация с элементами лекции дискуссии Семинар-дискуссия Презентация Подготовка к семинарским занятиям

В период временного приостановления посещения обучающимися помещений и территории РГГУ. для организации учебного процесса с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий могут быть использованы следующие образовательные технологии:

- видео-лекции;
- онлайн-лекции в режиме реального времени;
- электронные учебники, учебные пособия, научные издания в электронном виде и доступ к иным электронным образовательным ресурсам;
- системы для электронного тестирования;
- консультации с использованием телекоммуникационных средств.

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1. Система оценивания

Форма контроля	Макс. количество баллов	
	За одну работу	Всего
<i>Текущий контроль:</i> <i>участие в дискуссии на семинаре (7)</i>	<i>6 баллов</i>	<i>42 балла</i>
<i>Презентации по теме семинара (6)</i>	<i>3 балла</i>	<i>18 баллов</i>
<i>Всего:</i>		<i>60 баллов</i>
<i>Промежуточная аттестация (зачет)</i>		<i>40 баллов</i>
<i>Итого за семестр (дисциплину) зачет</i>		<i>100 баллов</i>

Полученный совокупный результат (максимум 100 баллов) конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

100-балльная шкала	Традиционная шкала		Шкала ECTS
<i>95 – 100</i>	<i>отлично</i>	<i>зачтено</i>	<i>A</i>
<i>83 – 94</i>			<i>B</i>
<i>68 – 82</i>	<i>удовлетворительно</i>		<i>C</i>
<i>56 – 67</i>			<i>D</i>
<i>50 – 55</i>			<i>E</i>
<i>20 – 49</i>	<i>неудовлетворительно</i>	<i>не зачтено</i>	<i>FX</i>
<i>0 – 19</i>			<i>F</i>

5.2. Критерии выставления оценки по дисциплине

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/ А,В	«отлично»	<p>Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения.</p> <p>Свободно ориентируется в нормативных правовых актах, учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>
82-68/ С	«хорошо»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей.</p> <p>Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Достаточно хорошо ориентируется в нормативных правовых актах, учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>
67-50/ D,E	«удовлетворительно»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических</p>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		<p>положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами. Демонстрирует достаточный уровень знания нормативных правовых актов, учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».</p>
49-0/ F,FX	«неудовлетворительно»	<p>Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами. Демонстрирует фрагментарные знания нормативных правовых актов, учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.</p>

5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Вопросы для дискуссии на семинарских занятиях приведены в п.9

Примерная тематика презентаций

1. Сравнительный анализ практики подбора персонала в интернациональных

- организациях.
2. Сравнительный анализ практики отбора персонала в интернациональных организациях.
 3. Сравнительный анализ практики адаптации персонала в интернациональных организациях.
 4. Сравнительный анализ практики оценки персонала в интернациональных организациях.
 5. Сравнительный анализ практики профессионального обучения персонала в интернациональных организациях.
 6. Сравнительный анализ практики управления карьерой персонала в интернациональных организациях.
 7. Сравнительный анализ практики мотивации и стимулирования труда работников в интернациональных организациях.

Примерные вопросы для промежуточной аттестации

Классификация персонала интернациональных организаций. **ПК-1.3.**

Учет национальных традиций страны пребывания интернациональной организации при определении требований к кандидатам на вакантную должность. **ПК-1.3**

Сравнительный анализ технологий подбора персонала Executive Search, Talents Search, Board Search, Management Selection, Mass recruitment. **ПК-1.3**

Технология подбора персонала на мировом рынке труда Cross-country search. **ПК-1.3**

Социальные сети и специализированные сайты для подбора персонала в интернациональные организации. **ПК-1.3**

Особенности технологии подбора и отбора высококвалифицированных специалистов в интернациональных организациях. **ПК-1.3**

Технология отбора кандидатов в интернациональных организациях: основные этапы и методы. **ПК-1.3**

Разработка адаптационных программ для иностранных работников. **ПК-2.4**

Общие и специализированные программы адаптации для иностранного персонала. **ПК-2.4**

Особенности формирования многонационального коллектива в интернациональных организациях **ПК-1.3.**

Основные подходы к профессиональному обучению персонала в интернациональных организациях. **ПК-2.2.**

Шестицелевая программа Штифеля для подготовки управленческих кадров интернациональных организаций. **ПК-2.2**

Программы развития навыков руководителей для проведения профессиональной экспертизы работников принимающей страны и их менеджерской компетенции. **ПК-2.2.**

Программы развития коммуникативной компетенции сотрудников интернациональных организаций. **ПК-2.2.**

Сравнительный анализ национальной, интернациональной, глобальной карьеры работников интернациональных организаций. **ПК-2.3.**

Основные концепции управления карьерой работников в интернациональных организациях: Succession Planning, Talent management. **ПК-2.3.**

Командирование за рубеж как метод профессионального развития персонала интернациональной организации. **ПК-2.2.**

Международная ротация персонала в интернациональных организациях. **ПК-2.4**

Годовой цикл оценки персонала в интернациональных организациях. **ПК-2.1**

Учет кросс-культурных различий при оценке персонала. **ПК-2.1**

Основные методы стимулирования трудовой деятельности персонала в интернациональных организациях. **ПК-3.5**

Подходы к системе оплаты труда работников разных категорий (PCNs, HCNs, TCNs) в интернациональных организациях. **ПК-3.5.**

Сравнительный анализ практики мотивации и стимулирования труда работников в интернациональных организациях. **ПК-3.5**

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Список источников и литературы

Основная литература

Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учебное пособие – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013 -301 с.
[ЭБС, znanium.com]

Дополнительная литература

1. Управление персоналом в России: теория, отечественная и зарубежная практика. Кн. 2: Моногр./ А.Я. Кибанов и др.; Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2014. - 283 с [ЭБС, znanium.com] <https://znanium.com>
2. Максимова С.М. Особенности управления человеческими ресурсами в международной компании. Интернет-журнал "Науковедение", Вып. 2 (21), 2014. [ЭБС, znanium.com] <https://znanium.com>
3. Современные проблемы менеджмента в международном бизнесе: Монография / В.И. Королев, Л.Г. Зайцев, А.Д. Заикин; Под ред. проф. В.И. Королева - М.: Магистр: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 400 с. [ЭБС, znanium.com] <https://znanium.com>
4. Кузьмина Н.М. Кадровая политика корпорации: Монография / Кузьмина Н.М. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 168 с. [ЭБС, znanium.com] <https://znanium.com>

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Перечень БД и ИСС

№п /п	Наименование
1	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Web of Science Scopus
2	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Журналы Cambridge University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis
3	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам Электронная библиотека Grebennikon.ru
4	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс, Гарант

Национальный союз "Управление персоналом" (НасОУП). Официальный сайт. Режим

доступа: www.nasoup.com

Журнал «Управление персоналом». Архив номеров. Режим доступа: www.top-personal.ru

Журнал «Справочник по управлению персоналом». Архив номеров. Режим доступа: <http://sup.pro-personal.ru>

Журнал «Менеджер по персоналу». Архив номеров. Режим доступа: www.mediapro.com.ua

Интернет-журнал «Работа с персоналом». Архив номеров. Режим доступа: www.hr-journal.ru

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для проведения лекций и семинарских занятий необходима учебная аудитория, оборудованная компьютером, мультимедиа-проектором, экраном, доской.

Перечень ПО

№п/п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
1	Microsoft Office 2016	Microsoft	лицензионное
2	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
3	Zoom	Zoom	лицензионное

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
 - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением, или могут быть заменены устным ответом;
 - обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
 - для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее

устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;

- письменные задания оформляются увеличенным шрифтом;

- экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

- для глухих и слабослышащих:

- лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;

- письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;

- экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;

- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением;

- экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих:
 - в печатной форме увеличенным шрифтом;
 - в форме электронного документа;
 - в форме аудиофайла.
- для глухих и слабослышащих:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа.
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа;
 - в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих:
 - устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE;
 - дисплеем Брайля PAC Mate 20;
 - принтером Брайля EmBraille ViewPlus;
- для глухих и слабослышащих:
 - автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих;
 - акустический усилитель и колонки;
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1;
 - компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

9. Методические материалы

9.1. Планы семинарских занятий

ТЕМА 1. ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ИНТЕРНАЦИОНАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Вопросы для обсуждения

1. Этапы процесса интернационализации организаций и основные виды интернациональных организаций
2. Особенности управления персоналом в зависимости от фазы глобализации организации.
3. Классификация персонала интернациональных организаций
4. Трехмерная модель управления персоналом в интернациональной организации

Контрольные вопросы

1. Охарактеризуйте основные этапы процесса интернационализации организаций
2. В чем заключаются основные отличия интернационального управления персоналом от национально-ориентированного.
3. Как культурные и экономические факторы, стиль и практика управления влияют на управление персоналом в интернациональных организациях.
4. Охарактеризуйте трансформацию функций управления персоналом в интернациональных организациях.
5. Какие группы персонала выделяют в интернациональных организациях.
6. От чего зависит степень использования сотрудников PCNs, HCNs, TCNs в интернациональных организациях
7. Охарактеризуйте трехмерную модель управления персоналом Вебера-Моргана

ТЕМА 2. ОСОБЕННОСТИ ПОДБОРА И ОТБОРА ПЕРСОНАЛА В ИНТЕРНАЦИОНАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Вопросы для обсуждения

1. Формирование требований к персоналу интернациональных организаций.

2. Особенности применения в интернациональных организациях технологий подбора персонала Executive Search, Talents Search, Board Search, Management Selection, Mass recruitment.
3. Технология подбора персонала на мировом рынке труда - Cross-country search.
4. Дополнительные этапы отбора кандидатов при приеме на работу в интернациональных организациях.

Контрольные вопросы

1. Соотношение национальных и общекорпоративных требований к персоналу интернациональных организаций
2. Охарактеризуйте основные технологии подбора персонала в интернациональных организациях (Executive Search, Talents Search, Board Search, Management Selection, Mass recruitment)
3. В чем заключаются отличительные особенности технологии подбора персонала на мировом рынке труда - Cross-country search?
4. Какие социальные сети и специализированные сайты используются для подбора персонала в интернациональных организациях?
5. В чем заключаются отличительные особенности технологии подбора и отбора высококвалифицированных специалистов в интернациональных организациях?
6. Какие обязательные дополнительные этапы включает технология отбора кандидатов в интернациональных организациях?
7. Охарактеризуйте особенности обсуждения и оформления контракта при приеме на работу в интернациональных компаниях.

ТЕМА 3. ОСОБЕННОСТИ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ИНТЕРНАЦИОНАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Вопросы для обсуждения

1. Особенности адаптации персонала интернациональных организаций к культурным, законодательным особенностям страны пребывания.

2. Общие и специализированные программы адаптации для иностранного персонала
3. Кросс-культурные коммуникации в интернациональных организациях.
4. Дополнительные функции служб управления персоналом по адаптации иностранных работников

Контрольные вопросы

1. Какие методы адаптации персонала к культурным и законодательным особенностям страны пребывания применяются в интернациональных организациях?
2. Перечислите основные разделы адаптационных программ для иностранных работников.
3. Охарактеризуйте способы преодоления «культурного шока» иностранных работников.
4. Какие существуют методы преодоления ролевых проблем в управлении персоналом в интернациональных организациях?
5. В чем заключаются особенности формирования многонационального коллектива интернациональных организаций?
6. Перечислите особенности системы коммуникации в интернациональных организациях.
7. Какие дополнительные функции выполняют службы управления персоналом по адаптации иностранных работников?

ТЕМА 4. ОСОБЕННОСТИ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА В ИНТЕРНАЦИОНАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Вопросы для обсуждения

1. Годовой цикл оценки персонала в интернациональных организациях.
2. Сравнительный анализ практики оценки персонала в интернациональных организациях.

3. Современные методы оценки персонала в интернациональных организациях.

Контрольные вопросы

1. Перечислите основные этапы годового цикла оценки персонала в интернациональных организациях
2. Какие методы оценки персонала применяются в интернациональных организациях?
3. Охарактеризуйте основные особенности технологии оценки персонала в интернациональных организациях
4. Как учитываются кросскультурные различия при оценке персонала в интернациональных организациях?

ТЕМА 5. ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В ИНТЕРНАЦИОНАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Вопросы для обсуждения

1. Основные подходы к профессиональному обучению персонала в интернациональных организациях
2. Шестицелевая программа Штифеля для подготовки управленческих кадров интернациональных организаций
3. Программы развития коммуникативной компетенции сотрудников интернациональных организаций.

Контрольные вопросы

1. Охарактеризуйте основные подходы к профессиональному обучению персонала в интернациональных организациях.

2. В чем заключается особенность корпоративных программ развития персонала в интернациональных организациях?
3. Перечислите основные методы обучения персонала в интернациональных организациях.
4. Охарактеризуйте достоинства и недостатки дистанционного обучения персонала в интернациональных организациях
5. Основные цели программы Штифеля для подготовки управленческих кадров интернациональных организаций.
6. В чем заключается содержание программы развития коммуникативной компетенции сотрудников?

ТЕМА 6. ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ ПЕРСОНАЛА В ИНТЕРНАЦИОНАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Вопросы для обсуждения

- 1 Основные концепции управления карьерой работников в интернациональных организациях
- 2 Международная ротация персонала в интернациональных организациях как метод управления карьерой работников
- 3 Сравнительный анализ практики управления карьерой работников в интернациональных организациях.

Контрольные вопросы

1. Охарактеризуйте особенности национальной, интернациональной, глобальной карьеры работников интернациональных организаций.
2. Охарактеризуйте основные концепции управления карьерой работников в интернациональных организациях.
3. Перечислите основные принципы международной ротации персонала интернациональных организаций.
4. Какой метод управления горизонтальной карьерой работников применяется в

интернациональных организациях?

5. Преимущественно для каких категорий персонала планируется вертикальная карьера в интернациональных организациях?

ТЕМА 7. ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА В ИНТЕРНАЦИОНАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Вопросы для обсуждения

- 1 Основные концепции управления карьерой работников в интернациональных организациях
- 2 Международная ротация персонала в интернациональных организациях как метод управления карьерой работников
- 3 Сравнительный анализ практики управления карьерой работников в интернациональных организациях.

Контрольные вопросы

1. Охарактеризуйте особенности мотивации и стимулирования работников категории PCNs в интернациональных организациях
2. Охарактеризуйте особенности мотивации и стимулирования работников категории HCNs в интернациональных организациях
3. Охарактеризуйте особенности мотивации и стимулирования работников категории TCNs в интернациональных организациях
4. Перечислите основные методы стимулирования трудовой деятельности персонала в интернациональных организациях.
5. Какие существуют подходы к системе оплаты труда работников разных категорий: PCNs, HCNs, TCNs.

Приложение № 1

АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Управление персоналом в интернациональных организациях» входит в блок дисциплин по выбору вариативной части учебного плана образовательной программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», нааправленность «Управление персоналом организации»

Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития.

Цель дисциплины:

Формирование у обучающихся системных представлений о современных технологиях управления персоналом в интернациональных организациях

Задачи дисциплины:

- изучить принципы, процедуры и особенности разработки, внедрения и контроля технологии подбора, отбора и найма персонала в интернациональных организациях;
- изучить принципы, процедуры и особенности разработки, внедрения и контроля технологии адаптации персонала в интернациональных организациях;
- изучить принципы, процедуры и особенности разработки, внедрения и контроля технологии обучения и развития персонала в интернациональных организациях;
- изучить принципы, процедуры и особенности разработки, внедрения и контроля технологии управления карьерой персонала в интернациональных организациях;
- изучить принципы, процедуры и особенности разработки, внедрения и контроля технологии оценки персонала, в т.ч. аттестации, в интернациональных организациях .

Дисциплина направлена на формирование *следующих компетенций:*

ПК- 1.3.- организовывает деятельность по подбору и отбору персонала;

ПК-2.1 - способен разработать и реализовать деятельность по оценке и аттестации персонала;

ПК-2.2 - организует деятельность по обучению персонала;

ПК-2.3 - способен разработать и реализовать мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала;

ПК-2.4 - формирует и реализует программы по адаптации и стажировке персонала;

ПК-3.5 - способен разработать системы оплаты труда персонала, стимулирования и мотивации персонала, оценивать их эффективность.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- технологии подбора отбора персонала (ПК-1.3);
- цели, задачи и виды аттестации и другие виды текущей деловой оценки персонала (ПК-2.1);
- основы обучения персонала (ПК-2.2);
- основы управления профессиональной карьерой персонала (ПК-2.3);
- основы адаптации и стажировки персонала (ПК-2.4);
- системы оплаты труда персонала, стимулирования и мотивации персонала (ПК-3.5);
- способы оценки эффективности систем оплаты труда персонала, стимулирования и мотивации персонала (ПК-3.5).

Уметь:

- организовывать деятельность по подбору и отбору персонала (ПК-1.3);
- разрабатывать и реализовывать деятельность по оценке и аттестации персонала (ПК-2.1);
- организовывать деятельность по обучению персонала (ПК-2.2);
- разработать и реализовать мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала (ПК-2.3);
- формировать и реализовывать программы по адаптации и стажировки персонала (ПК-2.4);
- разрабатывать системы оплаты труда персонала, стимулирования и мотивации персонала (ПК-3.5);
- оценивать эффективность системы оплаты труда персонала, стимулирования и мотивации персонала (ПК-3.5).

Владеть:

- навыками деятельности по подбору и отбору персонала (ПК-1.3);
- навыками проведения оценки и аттестации персонала (ПК-2.1);
- навыками организации деятельности по обучению персонала (ПК-2.2);
- навыками разработки и реализации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала (ПК-2.3);
- навыками формирования и реализации программы по адаптации и стажировке персонала (ПК-2.4);
- навыками разработки системы оплаты труда персонала, стимулирования и мотивации персонала (ПК-3.5);
- навыками оценки эффективности системы оплаты труда персонала, стимулирования и мотивации персонала (ПК-3.5).

По дисциплине предусмотрена промежуточная аттестация в форме зачета.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетные единицы.

Приложение 2

ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ

№ п/п	Текст актуализации или прилагаемый к РПД документ, содержащий изменения	Дата	№ протокола
1	Приложение № 1		
2	Приложение № 2		