

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 МЕЖДУНАРОДНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Направление 38.03.03 – Управление персоналом
Направленность «Управление персоналом в международных организациях»

Уровень высшего образования: бакалавриат

Форма обучения: очная, очно-заочная

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2022

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В МЕЖДУНАРОДНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Рабочая программа дисциплины

Составитель:

кандидат технических наук, профессор О.Л.Седова

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры

Организационного развития

№ 9 от 06.04.2022 г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка
 - 1.1 Цель и задачи дисциплины
 - 1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций
 - 1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы
2. Структура дисциплины
3. Содержание дисциплины
4. Образовательные технологии
5. Оценка планируемых результатов обучения
 - 5.1. Система оценивания
 - 5.2. Критерии выставления оценок
 - 5.3. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины
 - 6.1. Список источников и литературы
 - 6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»
 - 6.3. Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины
8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов
9. Методические материалы
 - 9.1. Планы семинарских занятий
 - 9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ
 - 9.3. Иные материалы

Приложение 1. Аннотация рабочей программы дисциплины

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. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

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 персонала	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: - 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	ПК-2.2Организует деятельность по обучению персонала	Знать: - основы обучения персонала, Уметь: - организовывать деятельность по обучению персонала

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 персонала. Уметь: - разрабатывать системы оплаты труда персонала, стимулирования и мотивации персонала, - оценивать эффективность системы оплаты труда персонала, стимулирования и мотивации персонала Владеть: -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

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 114 академических часов.

Структура дисциплины для очной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
1	Лекции	20
1	Семинары/лабораторные работы	22
Всего:		42

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 54 академических часа(ов).

Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
1	Лекции	12
1	Семинары/лабораторные работы	12
Всего:		24

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 72 академических часа(ов).

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 отбора персонала в интернациональных организациях	<p>Учет национальных традиций страны пребывания интернациональной организации при определении требований к кандидатам на вакантную должность.</p> <p>Общекорпоративные требования к работникам интернациональной организации.</p> <p>Сравнительный анализ технологий подбора персонала Executive Search, Talents Search, Board Search,</p>

		<p>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.</p> <p>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	Особенности адаптации персонала в интернациональных организациях	<p>Адаптация к культурным и законодательным особенностям страны пребывания работников интернациональных организаций.. Разработка адаптационных программ для иностранных работников.</p> <p>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.</p> <p>Сравнительный анализ практики адаптации персонала в интернациональных организациях.</p> <p>Дополнительные функции служб управления персоналом по адаптации иностранных работников.</p>
4	Особенности оценки персонала в интернациональных организациях	<p>Годовой цикл оценки персонала в интернациональных организациях. Особенности оценки персонала, работающего в отделениях компании в разных странах.</p> <p>Независимая оценка персонала интернациональных организаций, международная сертификация персонала. Сравнительный анализ практики оценки персонала в интернациональных организациях.</p> <p>Современные методы оценки персонала. Учет кросс-культурных различий при оценке персонала.</p>
5	Особенности профессионального обучения персонала в интернациональных	<p>Основные подходы к профессиональному обучению персонала в интернациональных организациях.</p> <p>Программы обучения персонала языку и культуре принимающей страны.</p> <p>Корпоративный университет. Дистанционное обучение</p>

	организациях	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

Для проведения учебных занятий по дисциплине используются различные образовательные технологии. Для организации учебного процесса может быть использовано электронное обучение и (или) дистанционные образовательные технологии.

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>Промежуточная аттестация</i>		
<i>Промежуточная аттестация - зачет</i>	<i>40 баллов</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>хорошо</i>		<i>C</i>
<i>56 – 67</i>	<i>удовлетворительно</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

Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/ A,B	«отлично»	Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		<p>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. Свободно ориентируется в нормативных правовых актах, учебной и профессиональной литературе. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. 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. Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами. Достаточно хорошо ориентируется в в нормативных правовых актах, учебной и профессиональной литературе. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. 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. Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических 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</p>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		<p>по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Демонстрирует фрагментарные знания нормативных правовых актов, учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>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 интернациональных организациях. **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»

1. Национальный союз "Управление персоналом" (НасОУП). Официальный сайт. Режим доступа: www.nasoup.com
2. Журнал «Управление персоналом». Архив номеров. Режим доступа: www.top-personal.ru
3. Журнал «Справочник по управлению персоналом». Архив номеров. Режим доступа: <http://sup.pro-personal.ru>
4. Журнал «Менеджер по персоналу». Архив номеров. Режим доступа: www.mediapro.com.ua
5. Интернет-журнал «Работа с персоналом». Архив номеров. Режим доступа: www.hr-journal.ru
6. Национальная электронная библиотека (НЭБ) www.rusneb.ru
7. ELibrary.ru Научная электронная библиотека www.elibrary.ru
8. Электронная библиотека Grebennikon.ru www.grebennikon.ru
9. Cambridge University Press
10. ProQuest Dissertation & Theses Global
11. SAGE Journals
12. Taylor and Francis

6.3. Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Доступ к профессиональным базам данных: <https://liber.rsuh.ru/ru/bases>

Информационные справочные системы:

1. Консультант Плюс

2. Гарант

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Для обеспечения дисциплины используется материально-техническая база образовательного учреждения: учебные аудитории, оснащённые компьютером и проектором для демонстрации учебных материалов.

Состав программного обеспечения:

1. Windows
2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security

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. 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 цикл 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.

9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ

9.3. Иные материалы

**Приложение 1. Аннотация
рабочей программы дисциплины**

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Управление персоналом в международных организациях» входит в блок дисциплин по выбору вариативной части учебного плана образовательной программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», направленность «Управление персоналом в международной 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.

