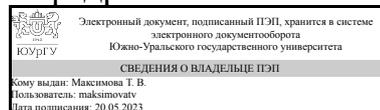


УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий выпускающей  
кафедрой



Т. В. Максимова

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

**дисциплины 1.Ф.М0.05 Стратегии управления персоналом в международных компаниях**

**для направления 38.04.03 Управление персоналом**

**уровень** Магистратура

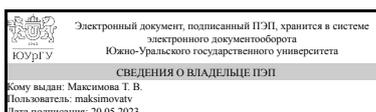
**магистерская программа** Управление человеческими ресурсами

**форма обучения** заочная

**кафедра-разработчик** Менеджмент

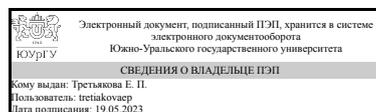
Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утверждённым приказом Минобрнауки от 12.08.2020 № 958

Зав.кафедрой разработчика,  
к.экон.н., доц.



Т. В. Максимова

Разработчик программы,  
д.экон.н., доц., профессор



Е. П. Третьякова

## 1. Цели и задачи дисциплины

Формирование у выпускников прочных теоретических знаний и навыков в области управления персоналом на основе принципов и технологий, используемых в международных компаниях. Основные задачи изучения дисциплины: ознакомление с особенностями образования и деятельности международных компаний; ознакомление с моделями и стратегиями международного управления персоналом; изучение проблем международного управления персоналом; формирование навыков применения передовых методов и инструментов управления персоналом.

## Краткое содержание дисциплины

Понятие и характеристика деятельности международных компаний. Особенности и общие стратегии управления персоналом в международных компаниях. Модели международного управления человеческими ресурсами и стратегии подбора руководителей. Стратегии подбора и развития персонала международных компаний. Программы участия работников в управлении и инновационной деятельности. Программы оценки и экономического стимулирования персонала международных компаний. Формирование кадровой политики международных компаний и основные проблемы международного управления персоналом.

## 2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Планируемые результаты освоения ОП ВО (компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	Знает: - культурные (национальные, религиозные и этноконфессиональные) различия современного мира и основные способы их анализа; - предложенные исследователям измерения культурологических характеристик для совершенствования методов управления людьми, принадлежащим различным культурам; - основные психологические характеристики личности, присущие разным национальностям Умеет: - анализировать особенности социального взаимодействия с учетом национальных, этнокультурных, конфессиональных особенностей; - соблюдать правила межкультурного общения; - организовывать правильное взаимодействие представителей различных культур для выполнения профессиональных задач; - предупреждать и разрешать межкультурные конфликты; - воспитывать у подчиненных толерантное отношение к представителям иных культур; - соотносить межкультурные ценности для создания условий эффективного межкультурного взаимодействия Имеет практический опыт: - реализации навыков межкультурного общения; - анализа деловой культуры и ее влияния на реализацию функций управления; - выстраивания процесса

	<p>межкультурного взаимодействия с учетом разнообразия культур; - организации межкультурного взаимодействия; - поиска межкультурных ценностей для сближения представителей различных культур</p>
<p>ПК-3 Способен разрабатывать и реализовывать системы стратегического управления персоналом организации</p>	<p>Знает: - концепции стратегического управления персоналом; - основы стратегического управления персоналом, организационные и социальные последствия мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом в международных компаниях; - способы обеспечения международной компании необходимым трудовым потенциалом в соответствии с ее стратегией; - методы стратегического контроля и разработки систем корректировки реализации стратегии</p> <p>Умеет: - разрабатывать и обосновать мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом в международных компаниях; - проводить анализ и оценку кадровых рисков в бизнес-процессах, формировать эффективные программы по развитию кадрового потенциала организации; - определять возникающие возможности по оценке угроз организации, исходя из анализа внешней среды и учитывая ее стратегический потенциал; - формулировать миссию и цели организации на основе стратегического анализа; - анализировать возможные варианты стратегий, методы разработки стратегических альтернатив и выбора конкретной стратегии организации</p> <p>Имеет практический опыт: - анализа успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом международной компании; - разработки мероприятий по реализации стратегии в конкретных условиях</p>
<p>ПК-4 Способен применять в профессиональной деятельности законодательство в области трудового права</p>	<p>Знает: - трудовое законодательство, основные доктрины трудового права; - правовые основы разработки и реализации организационно-управленческих решений в международных компаниях; - вопросы и проблемы трудового права России на современном этапе</p> <p>Умеет: - применять нормы трудового права при разработке и принятии кадровых решений в организации; - решать конкретные профессиональные задачи в сфере трудового права; - работать с информацией, необходимой для решения практических правовых задач, включая поиск, анализ, оценку и использование нормативных правовых актов; - разрабатывать проекты локальных нормативных актов, трудовых договоров, приказов (распоряжений) работодателя по вопросам применения норм трудового права в международных компаниях</p>

	Имеет практический опыт: - применения понятийного аппарата трудового права: основных правовых категорий и понятий при реализации норм трудового права; - анализа и оценки судебной практики по трудовым спорам
--	--

### 3. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Перечень предшествующих дисциплин, видов работ учебного плана	Перечень последующих дисциплин, видов работ
Карьерное консультирование и коучинг, Мотивация, обучение и оценка деятельности персонала	Производственная практика (преддипломная) (5 семестр)

Требования к «входным» знаниям, умениям, навыкам студента, необходимым при освоении данной дисциплины и приобретенным в результате освоения предшествующих дисциплин:

Дисциплина	Требования
Карьерное консультирование и коучинг	<p>Знает: - методологию управления развитием организации; - основы работы по профориентации персонала; - системы стандартов по бизнес-процессам, профессиям, нормы труда, - технологии целеполагания; - понятие карьерного консультирования и коучинга; - техники (инструменты) коучинга</p> <p>Умеет: - формировать планы развития карьеры персонала организации; - формулировать стратегические цели карьерного консультирования персонала; - определять и анализировать внутренние коммуникации, моделировать поведение персонала, - выбирать технологии целеполагания и целедостижения для постановки целей личностного развития и профессионального роста; - определять приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста</p> <p>Имеет практический опыт: - разработки стратегии развития персонала организации; - анализа индивидуальных особенностей сотрудников при формировании карьерной стратегии, - оценки собственного ресурсного состояния и выбора средств коррекции ресурсного состояния; планирования самостоятельно деятельности в решении профессиональных задач</p>
Мотивация, обучение и оценка деятельности персонала	<p>Знает: - теории (типологии) ролей в команде; - инструменты стимулирования трудовой деятельности; - типы трудовой мотивации; - формы и методы обучения персонала; - методологию проведения деловой оценки персонала, - системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; - формы и</p>

	<p>методы оценки персонала и результатов их труда;</p> <p>- теории и методы управления развитием персонала Умеет: - определять стратегию для достижения поставленной цели; - определять задачи в команде в соответствии с типами мотивации сотрудника; - анализировать результаты деловой оценки; - определять потребность обучения персонала, - разрабатывать предложения по формированию систем оплаты труда, корпоративных социальных программ; - управлять мотивацией персонала, его вовлеченностью и дисциплиной труда Имеет практический опыт: - применения инструментов мотивации и стимулирования персонала; - оценки компетенций персонала; - разработки рекомендаций по построению системы обучения в организации, - определения зоны ответственности и эффективности работы персонала структурного подразделения</p>
--	---

#### 4. Объём и виды учебной работы

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 ч., 18,25 ч. контактной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах
		Номер семестра
		4
Общая трудоёмкость дисциплины	108	108
<i>Аудиторные занятия:</i>	12	12
Лекции (Л)	8	8
Практические занятия, семинары и (или) другие виды аудиторных занятий (ПЗ)	4	4
Лабораторные работы (ЛР)	0	0
<i>Самостоятельная работа (СРС)</i>	89,75	89,75
КРМ 3 (самостоятельная работа) "Разработка стимулирующей оплаты труда"	15,75	15,75
Подготовка к итоговому тестированию	24	24
КРМ 1 (самостоятельная работа) "Дизайн рабочего задания"	16	16
Самостоятельное изучение материалов по темам 1, 5, 6	18	18
КРМ 2 (самостоятельная работа) "Разработка мотивирующей оценки работника по технологии KPI"	16	16
Консультации и промежуточная аттестация	6,25	6,25
Вид контроля (зачет, диф.зачет, экзамен)	-	зачет

#### 5. Содержание дисциплины

№ раздела	Наименование разделов дисциплины	Объем аудиторных занятий по видам в часах
-----------	----------------------------------	---

		Всего	Л	ПЗ	ЛР
1	Понятие и характеристика деятельности международных компаний	0	0	0	0
2	Особенности и общие стратегии управления персоналом в международных компаниях	2	2	0	0
3	Модели международного управления человеческими ресурсами и стратегии подбора руководителей	2	2	0	0
4	Стратегии подбора и развития персонала международных компаний	2	2	0	0
5	Программы участия работников в управлении и инновационной деятельности	2	0	2	0
6	Программы оценки и экономического стимулирования персонала международных компаний	2	0	2	0
7	Формирование кадровой политики международных компаний и основные проблемы международного управления персоналом	2	2	0	0

### 5.1. Лекции

№ лекции	№ раздела	Наименование или краткое содержание лекционного занятия	Кол-во часов
1	2	Особенности и общие стратегии управления персоналом в международных компаниях	2
2	3	Модели международного управления человеческими ресурсами и стратегии подбора руководителей	2
3	4	Стратегии подбора и развития персонала международных компаний	2
4	7	Формирование кадровой политики международных компаний и основные проблемы международного управления персоналом	2

### 5.2. Практические занятия, семинары

№ занятия	№ раздела	Наименование или краткое содержание практического занятия, семинара	Кол-во часов
1	5	Стратегия международной компании KNAUF на российском рынке	2
2	6	Стратегия и система экономического стимулирования компании «Хилти Дистрибьюшн Лтд.»	2

### 5.3. Лабораторные работы

Не предусмотрены

### 5.4. Самостоятельная работа студента

Выполнение СРС			
Подвид СРС	Список литературы (с указанием разделов, глав, страниц) / ссылка на ресурс	Семестр	Кол-во часов
КРМ 3 (самостоятельная работа) "Разработка стимулирующей оплаты труда"	1. Егоршин, А. П. Основы управления персоналом [Текст] учеб. пособие для вузов по специальности "Упр. персоналом" А. П. Егоршин. - 3-е изд.,	4	15,75

	перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 351, [1] с. 2. Бухалков, М. И. Управление персоналом [Текст] учеб. для вузов по экон. специальностям М. И. Бухалков. - 2-е изд. - М.: ИНФРА-М, 2008. - 398, [1] с. 3. Третьякова Е.П. Стратегическое управление человеческими ресурсами. Методические указания		
Подготовка к итоговому тестированию	1. Егоршин, А. П. Основы управления персоналом [Текст] учеб. пособие для вузов по специальности "Упр. персоналом" А. П. Егоршин. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 351, [1] с. 2. Бухалков, М. И. Управление персоналом [Текст] учеб. для вузов по экон. специальностям М. И. Бухалков. - 2-е изд. - М.: ИНФРА-М, 2008. - 398, [1] с. 3. Третьякова Е.П. Стратегическое управление человеческими ресурсами. Методические указания	4	24
КРМ 1 (самостоятельная работа) "Дизайн рабочего задания"	1. Егоршин, А. П. Основы управления персоналом [Текст] учеб. пособие для вузов по специальности "Упр. персоналом" А. П. Егоршин. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 351, [1] с. 2. Бухалков, М. И. Управление персоналом [Текст] учеб. для вузов по экон. специальностям М. И. Бухалков. - 2-е изд. - М.: ИНФРА-М, 2008. - 398, [1] с. 3. Третьякова Е.П. Стратегическое управление человеческими ресурсами. Методические указания	4	16
Самостоятельное изучение материалов по темам 1, 5, 6	1. Егоршин, А. П. Основы управления персоналом [Текст] учеб. пособие для вузов по специальности "Упр. персоналом" А. П. Егоршин. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 351, [1] с. 2. Бухалков, М. И. Управление персоналом [Текст] учеб. для вузов по экон. специальностям М. И. Бухалков. - 2-е изд. - М.: ИНФРА-М, 2008. - 398, [1] с. 3. Третьякова Е.П. Стратегическое управление человеческими ресурсами. Методические указания	4	18
КРМ 2 (самостоятельная работа) "Разработка мотивирующей оценки работника по технологии КРІ"	1. Егоршин, А. П. Основы управления персоналом [Текст] учеб. пособие для вузов по специальности "Упр. персоналом" А. П. Егоршин. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 351, [1] с. 2. Бухалков, М. И. Управление персоналом [Текст] учеб. для вузов по экон. специальностям М. И. Бухалков. - 2-е изд. - М.: ИНФРА-М, 2008. - 398, [1] с. 3. Третьякова Е.П. Стратегическое управление человеческими ресурсами. Методические указания	4	16

## 6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации

Контроль качества освоения образовательной программы осуществляется в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценивания результатов учебной деятельности обучающихся.

### 6.1. Контрольные мероприятия (КМ)

№ КМ	Се-местр	Вид контроля	Название контрольного мероприятия	Вес	Макс. балл	Порядок начисления баллов	Учитывается в ПА
1	4	Текущий контроль	КРМ 1 (самостоятельная работа)	1	20	<p>Работа оценивается по следующим 4 критериям: своевременность сдачи работы преподавателю; точность соблюдения заданных условий и процедуры; качество проработки ответов и авторских предложений; соблюдение требований по оформлению. Каждый критерий оценивается по пятибалльной шкале следующим образом.</p> <p>1) Своевременность: 5 балла – работа представлена своевременно, в установленный преподавателем срок; 4 балла – работа представлена в течение 7 дней после обозначенного срока; 3 балла – работа представлена в течение 14 дней после обозначенного срока; 2 балла – работа представлена в течение 30 дней после обозначенного срока; 1 балл – работа представлена более, чем с 30-дневным опозданием; 0 баллов – работа не представлена.</p> <p>2) Точность соблюдения заданных условий и процедуры оценивается по схеме: 5 баллов – точное соблюдение требуемых условий, процедуры (шагов), наличие ответов на все вопросы; 4 балла – условия и процедура выполнены, имеются ответы на все вопросы, но ответы на часть вопросов не являются подробными; 3 балла – работа выполнена с нарушениями требуемых условий и процедуры в виде пропуска шагов или отсутствия ответов на некоторые вопросы; 2 балла – работа выполнена с существенными нарушениями требуемых условий и процедуры, что привело к получению необоснованных результатов; 1 балл – работа выполнена без соблюдения требуемых условий и процедуры, что привело к получению нелогичных результатов; 0 баллов – работа не</p>	зачет

					<p>представлена.</p> <p>3) Качество проработки ответов и авторских предложений оценивается по схеме: 5 баллов – содержание, полнота освещения, качество проработки материала оцениваются как отличные; 4 балла – работа в целом соответствует установленным требованиям к содержанию, полноте освещения, качеству проработки материала, но имеются небольшие недостатки; 3 балла – качество проработки удовлетворительное, имеются существенные недостатки по полноте и содержанию; 2 балла – поставленные в задании вопросы раскрыты неудовлетворительно с точки зрения полноты, глубины и качества проработки; 1 балл – работа содержит совокупность бессистемных сведений или содержание работы не соответствует заданию; 0 баллов – работа не представлена;</p> <p>4) Соответствие работы установленным требованиям по оформлению оценивается по следующей схеме: 5 баллов – работа полностью соответствует требованиям по оформлению, установленным в СТО ЮУрГУ 21–2008 (пункт 8); 4 балла - имеются небольшие недостатки в оформлении работы; 3 балла - качество оформления удовлетворительное, имеются существенные недостатки; 2 балла – работа оформлена небрежно; 1 балл – работа оформлена плохо, с грубыми нарушениями требований СТО ЮУрГУ 21–2008 (пункт 8); 0 баллов – работа не представлена.</p> <p>Максимальная оценка за работу 20 баллов. Зачтено: величина рейтинга обучающегося от 60 % Не зачтено: величина рейтинга обучающегося менее 60 %</p>		
2	4	Текущий контроль	КРМ 2 (самостоятельная работа)	1	20	<p>Работа оценивается по следующим 4 критериям: своевременность сдачи работы преподавателю; точность соблюдения заданных условий и процедуры; качество проработки ответов и авторских предложений; соблюдение требований по оформлению. Каждый критерий оценивается по пятибалльной шкале следующим образом.</p> <p>1) Своевременность: 5 балла – работа представлена своевременно, в установленный преподавателем срок; 4 балла – работа представлена в течение 7 дней после обозначенного срока; 3 балла – работа представлена в течение 14 дней</p>	зачет

					<p>после обозначенного срока; 2 балла - работа представлена в течение 30 дней после обозначенного срока; 1 балл – работа представлена более, чем с 30-дневным опозданием; 0 баллов – работа не представлена.</p> <p>2) Точность соблюдения заданных условий и процедуры оценивается по схеме: 5 баллов – точное соблюдение требуемых условий, процедуры (шагов), наличие ответов на все вопросы; 4 балла – условия и процедура выполнены, имеются ответы на все вопросы, но ответы на часть вопросов не являются подробными; 3 балла – работа выполнена с нарушениями требуемых условий и процедуры в виде пропуска шагов или отсутствия ответов на некоторые вопросы; 2 балла – работа выполнена с существенными нарушениями требуемых условий и процедуры, что привело к получению необоснованных результатов; 1 балл – работа выполнена без соблюдения требуемых условий и процедуры, что привело к получению нелогичных результатов; 0 баллов – работа не представлена.</p> <p>3) Качество проработки ответов и авторских предложений оценивается по схеме: 5 баллов – содержание, полнота освещения, качество проработки материала оцениваются как отличные; 4 балла – работа в целом соответствует установленным требованиям к содержанию, полноте освещения, качеству проработки материала, но имеются небольшие недостатки; 3 балла – качество проработки удовлетворительное, имеются существенные недостатки по полноте и содержанию; 2 балла – поставленные в задании вопросы раскрыты неудовлетворительно с точки зрения полноты, глубины и качества проработки; 1 балл – работа содержит совокупность бессистемных сведений или содержание работы не соответствует заданию; 0 баллов – работа не представлена;</p> <p>4) Соответствие работы установленным требованиям по оформлению оценивается по следующей схеме: 5 баллов – работа полностью соответствует требованиям по оформлению, установленным в СТО ЮУрГУ 21–2008 (пункт 8); 4 балла - имеются небольшие недостатки в оформлении работы; 3 балла - качество оформления удовлетворительное, имеются</p>	
--	--	--	--	--	--	--

						<p>существенные недостатки; 2 балла – работа оформлена небрежно; 1 балл – работа оформлена плохо, с грубыми нарушениями требований СТО ЮУрГУ 21–2008 (пункт 8); 0 баллов – работа не представлена.</p> <p>Максимальная оценка за работу 20 баллов.</p> <p>Зачтено: величина рейтинга обучающегося от 60 %</p> <p>Не зачтено: величина рейтинга обучающегося менее 60 %</p>	
3	4	Текущий контроль	КРМ 3 (самостоятельная работа)	1	20	<p>Работа оценивается по следующим 4 критериям: своевременность сдачи работы преподавателю; точность соблюдения заданных условий и процедуры; качество проработки ответов и авторских предложений; соблюдение требований по оформлению. Каждый критерий оценивается по пятибалльной шкале следующим образом.</p> <p>1) Своевременность: 5 балла – работа представлена своевременно, в установленный преподавателем срок; 4 балла – работа представлена в течение 7 дней после обозначенного срока; 3 балла – работа представлена в течение 14 дней после обозначенного срока; 2 балла – работа представлена в течение 30 дней после обозначенного срока; 1 балл – работа представлена более, чем с 30-дневным опозданием; 0 баллов – работа не представлена.</p> <p>2) Точность соблюдения заданных условий и процедуры оценивается по схеме: 5 баллов – точное соблюдение требуемых условий, процедуры (шагов), наличие ответов на все вопросы; 4 балла – условия и процедура выполнены, имеются ответы на все вопросы, но ответы на часть вопросов не являются подробными; 3 балла – работа выполнена с нарушениями требуемых условий и процедуры в виде пропуска шагов или отсутствия ответов на некоторые вопросы; 2 балла – работа выполнена с существенными нарушениями требуемых условий и процедуры, что привело к получению необоснованных результатов; 1 балл – работа выполнена без соблюдения требуемых условий и процедуры, что привело к получению нелогичных результатов; 0 баллов – работа не представлена.</p> <p>3) Качество проработки ответов и авторских предложений оценивается по схеме: 5 баллов – содержание, полнота</p>	зачет

						<p>освещения, качество проработки материала оцениваются как отличные; 4 балла – работа в целом соответствует установленным требованиям к содержанию, полноте освещения, качеству проработки материала, но имеются небольшие недостатки; 3 балла – качество проработки удовлетворительное, имеются существенные недостатки по полноте и содержанию; 2 балла – поставленные в задании вопросы раскрыты неудовлетворительно с точки зрения полноты, глубины и качества проработки; 1 балл – работа содержит совокупность бессистемных сведений или содержание работы не соответствует заданию; 0 баллов – работа не представлена;</p> <p>4) Соответствие работы установленным требованиям по оформлению оценивается по следующей схеме: 5 баллов – работа полностью соответствует требованиям по оформлению, установленным в СТО ЮУрГУ 21–2008 (пункт 8); 4 балла - имеются небольшие недостатки в оформлении работы; 3 балла - качество оформления удовлетворительное, имеются существенные недостатки; 2 балла – работа оформлена небрежно; 1 балл – работа оформлена плохо, с грубыми нарушениями требований СТО ЮУрГУ 21–2008 (пункт 8); 0 баллов – работа не представлена.</p> <p>Максимальная оценка за работу 20 баллов. Зачтено: величина рейтинга обучающегося от 60 % Не зачтено: величина рейтинга обучающегося менее 60 %</p>	
4	4	Текущий контроль	Итоговое тестирование по курсу	1	40	<p>Контрольно-рейтинговое мероприятие проводится в форме итогового компьютерного тестирования, с автоматическим выбором вопросов. Итоговое тестирование содержит 40 вопросов, затрагивающих все разделы курса и позволяющих оценить сформированность компетенций. На ответы отводится 40 мин. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся.</p> <p>Правильный ответ на вопрос соответствует 1 баллу. Неправильный ответ на вопрос соответствует 0 баллов. Максимальное количество баллов – 40.</p>	зачет
5	4	Промежуточная	Собеседование по вопросам	-	5	В процессе собеседования осуществляется контроль освоения	зачет

	аттестация	дисциплины		компетенций студентом. Собеседование проводится с целью проверки уровня знаний, умений, приобретенного опыта, понимания студентом основных методов и законов изучаемой дисциплины, возможности дополнительно повысить свой рейтинг. Критерии оценивания: - даны полные, развернутые ответы на заданные вопросы, студент ориентируется в основных категориях курса - 5 баллов; - даны ответы на заданные вопросы, студент ориентируется в основных категориях курса с некоторыми затруднениями - 4 балла; - даны частичные ответы на заданные вопросы, студент имеет затруднения в описании основных категорий курса - 3 балла; - даны поверхностные ответы на заданные вопросы, студент не ориентируется в основных категориях курса - 2 балла; - студент не ответил на большую часть заданных вопросов, имеет существенные затруднения в категориях курса - 1 балл; - студент не ориентируется в основных категориях курса - 0 баллов. Максимальное количество баллов – 5 за задание.
--	------------	------------	--	--

## 6.2. Процедура проведения, критерии оценивания

Вид промежуточной аттестации	Процедура проведения	Критерии оценивания
зачет	На зачете происходит оценивание знаний, умений и приобретенного опыта обучающихся по дисциплине на основе полученных оценок за контрольно-рейтинговые мероприятия текущего контроля. При недостаточной и/или не устраивающей студента величине рейтинга ему может быть предложено пройти собеседование с преподавателем по основным разделам дисциплины. В результате складывается совокупный рейтинг студента, который позволяет получить зачет по дисциплине, который проставляется в ведомость, зачетную книжку студента. Зачтено: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 60% и более. Не зачтено: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 0...59 %.	В соответствии с пп. 2.5, 2.6 Положения

## 6.3. Паспорт фонда оценочных средств

Компетенции	Результаты обучения	№ КМ				
		1	2	3	4	5
УК-5	Знает: - культурные (национальные, религиозные и этноконфессиональные) различия современного мира и основные способы их анализа; - предложенные исследователям измерения культурологических					
		+	+	+	+	+

	характеристик для совершенствования методов управления людьми, принадлежащим различным культурам; -основные психологические характеристики личности, присущие разным национальностям				
УК-5	Умеет: - анализировать особенности социального взаимодействия с учетом национальных, этнокультурных, конфессиональных особенностей; - соблюдать правила межкультурного общения; - организовывать правильное взаимодействие представителей различных культур для выполнения профессиональных задач; - предупреждать и разрешать межкультурные конфликты; - воспитывать у подчиненных толерантное отношение к представителям иных культур; - соотносить межкультурные ценности для создания условий эффективного межкультурного взаимодействия	+	+	+	+
УК-5	Имеет практический опыт: - реализации навыков межкультурного общения; - анализа деловой культуры и ее влияния на реализацию функций управления; - выстраивания процесса межкультурного взаимодействия с учетом разнообразия культур; - организации межкультурного взаимодействия; - поиска межкультурных ценностей для сближения представителей различных культур	+	+	+	+
ПК-3	Знает: - концепции стратегического управления персоналом; - основы стратегического управления персоналом, организационные и социальные последствия мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом в международных компаниях; - способы обеспечения международной компании необходимым трудовым потенциалом в соответствии с ее стратегией; - методы стратегического контроля и разработки систем корректировки реализации стратегии	+	+	+	+
ПК-3	Умеет: - разрабатывать и обосновать мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом в международных компаниях; - проводить анализ и оценку кадровых рисков в бизнес-процессах, формировать эффективные программы по развитию кадрового потенциала организации; - определять возникающие возможности по оценке угроз организации, исходя из анализа внешней среды и учитывая ее стратегический потенциал; - формулировать миссию и цели организации на основе стратегического анализа; - анализировать возможные варианты стратегий, методы разработки стратегических альтернатив и выбора конкретной стратегии организации	+	+	+	+
ПК-3	Имеет практический опыт: - анализа успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом международной компании; - разработки мероприятий по реализации стратегии в конкретных условиях	+	+	+	+
ПК-4	Знает: - трудовое законодательство, основные доктрины трудового права; - правовые основы разработки и реализации организационно-управленческих решений в международных компаниях; - вопросы и проблемы трудового права России на современном этапе		+		+
ПК-4	Умеет: - применять нормы трудового права при разработке и принятии кадровых решений в организации; - решать конкретные профессиональные задачи в сфере трудового права; - работать с информацией, необходимой для решения практических правовых задач, включая поиск, анализ, оценку и использование нормативных правовых актов; - разрабатывать проекты локальных нормативных актов, трудовых договоров, приказов (распоряжений) работодателя по вопросам применения норм трудового права в международных компаниях		+		+
ПК-4	Имеет практический опыт: - применения понятийного аппарата трудового права: основных правовых категорий и понятий при реализации норм трудового права; - анализа и оценки судебной практики по трудовым спорам		+		+

Типовые контрольные задания по каждому мероприятию находятся в приложениях.

## 7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### Печатная учебно-методическая документация

#### а) основная литература:

1. Егоршин, А. П. Основы управления персоналом [Текст] учеб. пособие для вузов по специальности "Упр. персоналом" А. П. Егоршин. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 351, [1] с.
2. Бухалков, М. И. Управление персоналом [Текст] учеб. для вузов по экон. специальностям М. И. Бухалков. - 2-е изд. - М.: ИНФРА-М, 2008. - 398, [1] с.

#### б) дополнительная литература:

1. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом [Текст] учебник для вузов по экон. направлениям и специальностям Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко ; Рос. экон. ун-т им. Г. В. Плеханова. - М.: Юрайт, 2014. - 513 с. ил.

#### в) отечественные и зарубежные журналы по дисциплине, имеющиеся в библиотеке:

1. Кадровое дело практ. журн. по работе с персоналом ЗАО "Акцион-Медиа" журнал. - М., 2007-
2. Менеджмент в России и за рубежом 16+ Изд-во "Финпресс" журнал. - М., 1997-
3. Проблемы теории и практики управления междунар. журн. Рос. акад. наук, М-во внешних экон. связей Рос. Федерации, Междунар. науч.-исслед. ин-т проблем управления журнал. - М., 1984-

#### г) методические указания для студентов по освоению дисциплины:

1. Третьякова Е.П. Стратегическое управление человеческими ресурсами. Методические указания

#### из них: учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента:

1. Третьякова Е.П. Стратегическое управление человеческими ресурсами. Методические указания

### Электронная учебно-методическая документация

№	Вид литературы	Наименование ресурса в электронной форме	Библиографическое описание
1	Основная литература	Образовательная платформа Юрайт	Круглов, Д. В. Стратегическое управление персоналом : учебное пособие для вузов / Д. В. Круглов, О. С. Резникова, И. В. Цыганкова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 168 с. <a href="https://urait.ru/bcode/479358">https://urait.ru/bcode/479358</a>
2	Дополнительная литература	Образовательная платформа Юрайт	Анисимов, А. Ю. Управление персоналом организации : учебник для вузов / А. Ю. Анисимов, О. А. Пятаева, Е. П. Грабская. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 278 с. <a href="https://urait.ru/bcode/477303">https://urait.ru/bcode/477303</a>

#### Перечень используемого программного обеспечения:

1. Microsoft-Windows(бессрочно)
2. Microsoft-Office(бессрочно)

3. ФГАОУ ВО "ЮУрГУ (НИУ)"-Портал "Электронный ЮУрГУ"  
(<https://edu.susu.ru>)(бессрочно)

Перечень используемых профессиональных баз данных и информационных справочных систем:

Нет

**8. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

Вид занятий	№ ауд.	Основное оборудование, стенды, макеты, компьютерная техника, предустановленное программное обеспечение, используемое для различных видов занятий
Лекции	452 (2)	Мебель, необходимая для проведения учебных мероприятий (занятий): столы, стулья, доска
Практические занятия и семинары	292 (3)	Мебель, необходимая для проведения учебных мероприятий (занятий): столы, стулья, доска
Самостоятельная работа студента	256 (2)	Компьютерная техника с выходом в Интернет и доступом в электронную информационно-образовательную среду, наборы демонстрационного материала, СПС «Гарант» или «Консультант-плюс»
Зачет, диф.зачет	452 (2)	Мебель, необходимая для проведения учебных мероприятий (занятий): столы, стулья, доска