Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

ФГБОУ ВО «БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
д.юр.н., доц. Васильева Н.В.

_____

26.06.2023г.

Рабочая программа дисциплины
Б1.Э.1. Управление человеческими ресурсами в международных компаниях

Направление подготовки: 38.04.02 Менеджмент
Направленность (профиль): Стратегическое управление организацией
Квалификация выпускника: магистр
Форма обучения: очная

Курс	1
Семестр	11
Лекции (час)	14
Практические (сем, лаб.) занятия (час)	28
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам (час)	102
Курсовая работа (час)	
Всего часов	144
Зачет (семестр)	11
Экзамен (семестр)	

Иркутск 2023

Программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению 38.04.02 Менеджмент.

Авторы Д.И. Хлебович, Баева О. Н.

Рабочая программа обсуждена и утверждена на заседании кафедры менеджмента и сервиса

Заведующий кафедрой Е.А. Шагина

1. Цели изучения дисциплины

Цель преподавания учебной дисциплины «Управление человеческими ресурсами в международных компаниях» состоит в том, чтобы способствовать формированию у будущих менеджеров компетенций, связанных со способностью управлять международными (интернациональными) группами и командами сотрудников, понимая отличия в подходах к использованию функций управления персоналом.

Задачи изучения учебной дисциплины - познакомить студентов с общими и особенными принципами и методами управления персоналом в международных компаниях, сформировать навыки использования современных технологий в области управления персоналом на основе зарубежных практик.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Код компетенции по ФГОС ВО	Компетенция
ПК-1	Способность решать задачи стратегического и тактического управления организацией

Структура компетенции

Компетенция	Формируемые ЗУНы
ПК-1 Способность решать задачи стратегического и тактического управления организацией	З. Знать основные понятия и технологии теории управления человеческими ресурсами и их применение в стратегическом и тактическом управлении У. Уметь применять основные положения теории управления человеческими ресурсами для решения задач стратегического и тактического управления организацией Н. Владеть навыками обоснования и разработки решений, связанных с управлением че-ловеческими ресурсами, для осуществления стратегического и тактического управ-ления организацией

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Принадлежность дисциплины - БЛОК 1 ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛИ): Элективная дисциплина.

4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зач. ед.,144 часов.

Вид учебной работы	Количество часов
Контактная(аудиторная) работа	
Лекции	14
Практические (сем, лаб.) занятия	28
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и	102

зачетам	
Всего часов	144

5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

5.1. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семе-стр	Лек-ции	Семинар Лаборат. Практич.	Само-стоят. раб.	В интера-ктивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
1	Место и роль управления персоналом в системе управления предприятием / Place and Role of HRM in company management	11					
1.1	Управление персоналом как часть общего управления. / Introduction to course. Meaning and Role of Human Resource Management today. Human Resource issues in doing global business.	11	2	2	10		Индивидуальное задание 1
1.2	Развитие теории управления персоналом / International Practices in HRM	11		2	10		Эссе
2	Технологии управления персоналом / HRM applications	11					
2.1	Стратегическое управление персоналом организации / Human Resource Management and Strategic Management	11	2	2	10		Индивидуальное задание 2. Тест 1
2.2	Планирование работы с персоналом / Staff Planning	11		2	10		Тест 2
2.3	Отбор персонала / Personnel Selection	11	2	2	10		Индивидуальное задание 3. Индивидуальное задание 4. Кейс 1
2.4	Адаптация персонала / Personnel Adoptation	11	2	2	10		Тест 3
2.5	Оценка результативности персонала / Performance	11	2	4	10		Кейс 2

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семе-стр	Лек-ции	Семинар Лаборат. Практич.	Само-стоят. раб.	В интера-ктивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
	management						
2.6	Обучение и развитие персонала / Learning and Development: Lifelong Learning and Doing. Specialized training arrangements.	11	2	4	15		Кейс 3. Тест 4
2.7	Планирование деловой карьеры / Career development	11	2	4	7		
2.8	Оценка эффективности системы управления персоналом в организации / Managing successfully across cultures.	11		4	10		Индивидуальное задание 5. Кейс 4
	ИТОГО		14	28	102		

5.2. Лекционные занятия, их содержание

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
01	Управление персоналом как часть общего управления. / Introduction to course. Meaning and Role of Human Resource Management today. Human Resource issues in doing global business	Место управления персоналом в системе управления организацией. Персонал организации как объект управления. Специфика человеческих ресурсов. Субъекты управления персоналом. Концепция совместной ответственности. Цель и функции системы управления персоналом. Эффективность управления персоналом. Кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечение системы управления персоналом. Эволюция функций управления персоналом Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом
02	Стратегическое управление персоналом организации / Human Resource Management and Strategic Management	Понятие и составляющие стратегии управления персоналом. Взаимосвязь стратегии организации и стратегии управления персоналом. Виды стратегий управления персоналом. Реализация стратегии управления персоналом. Понятие кадровой политики. Принципы кадровой политики современной организации.
03	Отбор персонала / Personnel Selection	Сущность процесса отбора. Роль и место процесса отбора персонала в системе управления персоналом. Концептуальные подходы к отбору персонала. Анализ содержания работы. Подходы к проведению анализа работ: функциональный, поэлементный, метод ключевых действий. Методы сбора информации для анализа. Должностная инструкция: понятие и составляющие.

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
		Определение требований к претенденту. Привлечение персонала. Формы внутреннего и внешнего привлечения персонала: их достоинства и недостатки. Подбор персонала и профориентация. Анализ документов: резюме, заявление, анкета претендента, фотография, рекомендации, медицинское заключение, графологическая экспертиза. Методика составления и анализа резюме. Тестирование. Сферы применения тестов. Типы тестов. Собеседование. Подготовка к проведению собеседования. Основные вопросы, задаваемые интервьюерами. Фазы интервью. Типы собеседований. Оценка результатов интервью. Возможные ошибки при оценке кандидатов. Заключение трудового договора (возраст, порядок, форма, оформление приема на работу). Испытание при приеме на работу как один из методов отбора. Принципы формирования эффективной системы отбора. Показатели, применяемые для определения эффективности процесса отбора.
04	Адаптация персонала / Personnel Adoptation	Общая и специальная ориентация: сущность и методы. Принципы организации эффективной ориентационной программы. Адаптация сотрудника в организации: понятие, виды, уровни, показатели успешности. Управление процессом адаптации.
05	Оценка результативности персонала / Performance management	Цели и функции оценки профессиональной деятельности. Принципы эффективной оценки. Этапы формирования системы оценки в организации. Аттестация. Подходы к проведению аттестации. Порядок проведения аттестации. Обеспечение эффективности аттестационного процесса. Методика подготовки и проведения аттестационного собеседования. Показатели и методы оценки. Субъекты оценки Управление посредством установки целей. Требования к целям. Достоинства и недостатки. Ассессмент-центры, 360 градусов-аттестация, оценка по KPI.
06	Обучение и развитие персонала / Learning and Development: Lifelong Learning and Doing. Specialized training arrangements.	Сущность профессионального развития персонала. Факторы, влияющие на формирование потребности организации в развитии. Определение потребности в развитии персонала. Понятие самообучающейся организации. Сущность профессионального обучения. Этапы процесса профессионального обучения. Внутрифирменное и внешнее обучение персонала. Достоинства и недостатки. Методы обучения персонала на рабочем месте и вне работы. Определение источников финансирования обучения. Теория человеческого капитала. Общее и специальное обучение персонала. Определение эффективности процесса профессионального обучения
07	Планирование	Понятие карьеры. Характеристики эффективной карьеры.

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
	деловой карьеры / Career development	Виды карьеры. Понятие якоря карьеры. Виды якорей карьеры. Этапы карьеры. Управление развитием карьеры. Модель партнерства по планированию и развитию карьеры. Перемещения, работа с кадровым резервом. Подготовка резерва руководителей. Работа со стратегическим и оперативным резервом: сущность и этапы. Оценка эффективности работы с резервом

5.3. Семинарские, практические, лабораторные занятия, их содержание

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
1.1	Формирование системы управления персоналом. Особенности систем управления персоналом в международных компаниях.. Проводится в форме деловой игры. Цель и функции системы управления персоналом
2.2	Реализация функции планирования работы с персоналом.. Проводится в форме мини-конференции. Выступления с презентацией подходов к планированию работы с персоналом в международных компаниях.
2.1	Практики эволюции системы управления персоналом в международных компаниях.. Проводится в форме семинара-дискуссии. Разбор практических ситуаций
1.2	Развитие теории управления персоналом. Занятие проводится в форме опроса с элементами дискуссии.
2.3	Отбор персонала. Проводится в форме мастер-класса . Определение профиля идеального кандидата. Составление и анализ резюме. Успешное прохождение собеседования. Как отобрать лучшего претендента?
2.4	Профессиональная и организационная адаптация персонала. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии, анализа практической ситуации. Групповой проект «Программа адаптации персонала»
2.5	Оценка результативности персонала. Проводится как практическое занятие. «Разработка системы оценки персонала в организации»
2.6	Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала. Обучение персонала в виртуальных компаниях.. Проводится в форме психологического тестирования, разбора кейса. Формирование карьеры в российских компаниях
2.7	Планирование деловой карьеры. Как построить карьеру в «Метро». Мастер-класс от руководителя компании «Метро» в Иркутске.
2.8	Оценка эффективности управления персоналом. Проводится в форме круглого стола с элементами дискуссии Показатели эффективности работы службы управления персоналом в российских компаниях. Эффективные практики управления персоналом в России

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации по дисциплине (полный текст приведен в приложении к рабочей программе)

6.1. Текущий контроль

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1…З.n, У.1…У.n, Н.1…Н.n)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
1	1.1. Управление персоналом как часть общего управления. / Introduction to course. Meaning and Role of Human Resource Management today. Human Resource issues in doing global business.	ПК-1	З.Знать основные понятия и технологии теории управления человеческими ресурсами и их применение в стратегическом и тактическом управлении У.Уметь применять основные положения теории управления человеческими ресурсами для решения задач стратегического и тактического управления организацией Н.Владеть навыками обоснования и разработки решений, связанных с управлением человеческими ресурсами, для осуществления стратегического и тактического управления организацией	Индивидуальное задание 1	Структурирование проблем - 2 балла, ранжирование проблем - 2 балла, определение уровня проблем - 1 балл (5)
2	1.2. Развитие теории управления персоналом / International Practices in HRM	ПК-1	З.Знать основные понятия и технологии теории управления человеческими ресурсами и их применение в стратегическом и тактическом управлении У.Уметь применять основные положения теории управления человеческими ресурсами для решения задач стратегического и тактического управления организацией	Эссе	Полнота раскрытия темы - 10 баллов, наличие авторской позиции - 5 баллов (15)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1…З.n, У.1…У.n, Н.1…Н.n)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
			Н.Владеть навыками обоснования и разработки решений, связанных с управлением человеческими ресурсами, для осуществления стратегического и тактического управления организацией		
3	2.1. Стратегическое управление персоналом организации / Human Resource Management and Strategic Management	ПК-1	З.Знать основные понятия и технологии теории управления человеческими ресурсами и их применение в стратегическом и тактическом управлении У.Уметь применять основные положения теории управления человеческими ресурсами для решения задач стратегического и тактического управления организацией Н.Владеть навыками обоснования и разработки решений, связанных с управлением человеческими ресурсами, для осуществления стратегического и тактического управления организацией	Индивидуальное задание 2	Использование современных подходов к формулировке принципов кадровой политики компаний - 3, полнота учета необходимых аспектов кадровой политики - 4 балла (7)
4		ПК-1	З.Знать основные понятия и технологии теории управления человеческими ресурсами и их применение в стратегическом и тактическом управлении	Тест 1	Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 1 балл. (5)
5	2.2. Планирование	ПК-1	З.Знать основные понятия и технологии	Тест 2	Каждый правильный

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1…З.n, У.1…У.n, Н.1…Н.n)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
	работы с персоналом / Staff Planning		теории управления человеческими ресурсами и их применение в стратегическом и тактическом управлении		ответ на вопрос теста оценивается в 1 балл. (5)
6	2.3. Отбор персонала / Personnel Selection	ПК-1	З.Знать основные понятия и технологии теории управления человеческими ресурсами и их применение в стратегическом и тактическом управлении У.Уметь применять основные положения теории управления человеческими ресурсами для решения задач стратегического и тактического управления организацией Н.Владеть навыками обоснования и разработки решений, связанных с управлением человеческими ресурсами, для осуществления стратегического и тактического управления организацией	Индивидуальное задание 3	Полнота анализа - до 4 баллов, структурированное представление - 1 балл (5)
7		ПК-1	З.Знать основные понятия и технологии теории управления человеческими ресурсами и их применение в стратегическом и тактическом управлении У.Уметь применять основные положения теории управления человеческими ресурсами для решения задач	Индивидуальное задание 4	Использование актуальных подходов к проведению собеседования - 5 баллов (5)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1…З.n, У.1…У.n, Н.1…Н.n)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
			стратегического и тактического управления организацией Н.Владеть навыками обоснования и разработки решений, связанных с управлением человеческими ресурсами, для осуществления стратегического и тактического управления организацией		
8		ПК-1	З.Знать основные понятия и технологии теории управления человеческими ресурсами и их применение в стратегическом и тактическом управлении У.Уметь применять основные положения теории управления человеческими ресурсами для решения задач стратегического и тактического управления организацией Н.Владеть навыками обоснования и разработки решений, связанных с управлением человеческими ресурсами, для осуществления стратегического и тактического управления организацией	Кейс 1	Полнота решения задач - 8 баллов, использование профессиональной терминологии - 2 балла. (10)
9	2.4. Адаптация персонала / Personnel Adoptation	ПК-1	З.Знать основные понятия и технологии теории управления человеческими ресурсами и их применение в стратегическом и	Тест 3	Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 1 балл. (5)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1…З.n, У.1…У.n, Н.1…Н.n)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
			тактическом управлении		
10	2.5. Оценка результативности персонала / Performance management	ПК-1	З.Знать основные понятия и технологии теории управления человеческими ресурсами и их применение в стратегическом и тактическом управлении У.Уметь применять основные положения теории управления человеческими ресурсами для решения задач стратегического и тактического управления организацией Н.Владеть навыками обоснования и разработки решений, связанных с управлением человеческими ресурсами, для осуществления стратегического и тактического управления организацией	Кейс 2	Полнота рассмотрения вопросов кейса - 5 баллов, использование профессиональных подходов к рассмотрению проблем - 2 балла (7)
11	2.6. Обучение и развитие персонала / Learning and Development: Lifelong Learning and Doing. Specialized training arrangements.	ПК-1	З.Знать основные понятия и технологии теории управления человеческими ресурсами и их применение в стратегическом и тактическом управлении У.Уметь применять основные положения теории управления человеческими ресурсами для решения задач стратегического и тактического управления организацией Н.Владеть навыками	Кейс 3	Полнота и качество рассмотрения вопросов кейса (10)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1…З.n, У.1…У.n, Н.1…Н.n)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
			обоснования и разработки решений, связанных с управлением человеческими ресурсами, для осуществления стратегического и тактического управления организацией		
12		ПК-1	З.Знать основные понятия и технологии теории управления человеческими ресурсами и их применение в стратегическом и тактическом управлении У.Уметь применять основные положения теории управления человеческими ресурсами для решения задач стратегического и тактического управления организацией Н.Владеть навыками обоснования и разработки решений, связанных с управлением человеческими ресурсами, для осуществления стратегического и тактического управления организацией	Тест 4	Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 1 балл. (6)
13	2.8. Оценка эффективности системы управления персоналом в организации / Managing successfully across cultures.	ПК-1	З.Знать основные понятия и технологии теории управления человеческими ресурсами и их применение в стратегическом и тактическом управлении У.Уметь применять основные положения теории управления	Индивидуальное задание 5	Использование актуальных подходов к анализу бренда - 2 балла, полнота рассмотрения составляющих бренда работодателя - 3 балла. (5)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1…З.n, У.1…У.n, Н.1…Н.n)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
			человеческими ресурсами для решения задач стратегического и тактического управления организацией Н.Владеть навыками обоснования и разработки решений, связанных с управлением человеческими ресурсами, для осуществления стратегического и тактического управления организацией		
14		ПК-1	З.Знать основные понятия и технологии теории управления человеческими ресурсами и их применение в стратегическом и тактическом управлении У.Уметь применять основные положения теории управления человеческими ресурсами для решения задач стратегического и тактического управления организацией Н.Владеть навыками обоснования и разработки решений, связанных с управлением человеческими ресурсами, для осуществления стратегического и тактического управления организацией	Кейс 4	Полнота и качество рассмотрения вопросов кейса - до 10 баллов. (10)
				Итого	**100**

6.2. Промежуточный контроль (зачет, экзамен)

Рабочим учебным планом предусмотрен Зачет в семестре 11.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ПРОВЕРКИ ЗНАНИЙ:

1-й вопрос билета (40 баллов), вид вопроса: Тест/проверка знаний. Критерий: один правильный ответ на вопрос теста оценивается в 2 балла.

Компетенция: ПК-1 Способность решать задачи стратегического и тактического управления организацией

Знание: Знать основные понятия и технологии теории управления человеческими ресурсами и их применение в стратегическом и тактическом управлении

1. Понятие и виды карьеры. Карьера в международной компании / Career Management
2. Адаптация сотрудника в организации: сущность и виды / Adoptation in organization
3. Бюджетирование расходов на персонал / Staff Expenditure Management
4. Взаимосвязь стратегии организации и стратегии управления персоналом / HRM strategy and Corporate strategy
5. Глобализация и локализация в управлении персоналом в международных компаниях / Global vs Local in HRM
6. Методика составления и анализа резюме / Resume as a method of selection
7. Методы обучения персонала / Staff Training
8. Основные методы оптимизации численности персонала / Number of Staff management
9. Оценка эффективности деятельности службы управления персоналом. Служба управления персоналом в международной компании / HRM Department
10. Показатели и методы оценки результативности персонала / Performance Appraisal
11. Понятие персонал-стратегии. Этапы разработки стратегии управления персоналом / HRM Strategy
12. Собеседование при приеме на работу как метод отбора / Interview
13. Сущность профессионального развития персонала. Факторы, влияющие на формирование потребности организации в развитии / Professional Development
14. Сущность процесса отбора / Selection
15. Управление посредством установки целей. Требования к целям. Оценка по KPI / KPI management
16. Управление процессом адаптации персонала / Adoptation Management
17. Цели и функции оценки профессиональной деятельности. Принципы эффективной оценки / Performance Appraisal
18. Цели, принципы и этапы кадрового планирования / Staff Planning

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УМЕНИЙ:

2-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса: Задание на умение. Критерий: методика: верная - 15 баллов, с незначительными ошибками - от 8 до 14, со значительными ошибками - 1-7, неверная - 0; расчеты: верные - 15, с незначительными ошибками - 8-14, со значительными ошибками - 1-7, неверные - 0.

Компетенция: ПК-1 Способность решать задачи стратегического и тактического управления организацией

Умение: Уметь применять основные положения теории управления человеческими ресурсами для решения задач стратегического и тактического управления организацией

Задача № 1. Определение вида стратегии УП

Задача № 2. Расчет возврата за обучение при досрочном увольнении

Задача № 3. Расчет коэффициента текучести персонала на основе данных формы П-4(НЗ)

Задача № 4. Расчет численности службы управления персоналом на основе данных о трудоемкости работ

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ НАВЫКОВ:

3-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса: Задание на навыки. Критерий: Адекватное использование профессиональной терминологии -до 10 баллов, точность постановки проблемы - до 10 баллов, решение -до 10 баллов.

Компетенция: ПК-1 Способность решать задачи стратегического и тактического управления организацией
Навык: Владеть навыками обоснования и разработки решений, связанных с управлением че-ловеческими ресурсами, для осуществления стратегического и тактического управ-ления организацией
Задание № 1. Коммуникация как функция HRM в международных компаниях / Communication as HRM function in international companies
Задание № 2. Определение критериев отбора и подготовка объявления о вакансии
Задание № 3. Особенности организации работы с персоналом в глобальных компаниях. Создание виртуальной среды/ Virtual Environment in International Companies
Задание № 4. Проведение аудита ЧР
Задание № 5. Развитие персонала / Personnel Development
Задание № 6. Разработка системы оценки / Perfoamance Appraisal
Задание № 7. Разработка стратегии УЧР / HRM strategy

ОБРАЗЕЦ БИЛЕТА

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования **«БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»** **(ФГБОУ ВО «БГУ»)**	Направление - 38.04.02 Менеджмент Профиль - Стратегическое управление организацией Кафедра менеджмента и сервиса Дисциплина - Управление человеческими ресурсами в международных компаниях

БИЛЕТ № 1

1. Тест (40 баллов).
2. Расчет численности службы управления персоналом на основе данных о трудоемкости работ (30 баллов).
3. Разработка системы оценки / Perfoamance Appraisal (30 баллов).

Составитель _____ Д.И. Хлебович

Заведующий кафедрой _____ Е.А. Шагина

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

а) основная литература:

1. Управление персоналом организации.. учеб. пособие для вузов. рек. УМО по образованию в области менеджмента. Электронный ресурс. в 2 ч./ В. Г. Былков [и др.].- Иркутск: Изд-во БГУ, 2015.-545 с.
2. Люшина Э.Ю. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебное пособие / Э.Ю. Люшина, Е.Г. Моисеева, Е.О. Тихонова. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2017. — 235 c. — 978-5-4487-0158-0. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/68733.html

б) дополнительная литература:

1. Корнелиус Н., Cornelius N., Теплих О. В. HR менеджмент. Поиск, подбор, тренинг, адаптация, мотивация, дисциплина, этика. Human Resource management a managerial perspective. Human Resource management a managerial perspective/ Н. Корнелиус.- Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2005.-491 с.
2. Armstrong M. Michael Human Resource Management. strategy and action. Reprinted 1992/ Michael Armstrong.- London: Kogan Page, 1993.-232 p.
3. Армстронг М., Armstrong M., Мордовин С. К. Практика управления человеческими ресурсами. A Handbook human resource management practice. A Handbook human resource management practice. рек. Эксперт. советом М-ва образования РФ. учебник. 8-е изд./ М. Армстронг.- СПб.: Питер, 2004.-831 с.
4. Армстронг М., Armstrong M., Мордовин С. К. Практика управления человеческими ресурсами. A Handbook human resource management practice. учеб. по программам MBA. рек. Эксперт. советом М-ва образования РФ. 8-е изд./ Майкл Армстронг.- СПб.: Питер, 2008.-831 с.
5. Бурменко Т. Д. Сфера услуг: экономика, менеджмент, маркетинг. учеб. пособие. практикум/ под ред. Т. Д. Бурменко.- М.: КноРус, 2010.-424 с.
6. Сфера услуг: экономика, менеджмент, маркетинг. учеб. пособие для вузов. рек. УМЦ "Классический учебник". практикум.- М.: КноРус, 2013.-422 с.
7. Мордовин С. К. Управление персоналом : современная российская практика. учеб. пособие. рек. УМО вузов России по образованию в обл. менеджмента. 2-е изд./ С. К. Мордовин.- СПб.: Питер, 2005.-302 с.
8. Кибанов А. Я. Ардальон Яковлевич, Дуракова И. Б. Ирина Борисовна Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации. учеб. пособие для вузов. рек. УМО ВУЗов России в обл. менеджмента. 2-е изд., стер./ А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова.- М.: КноРус, 2012.-359 с.
9. Баскакова М. А. Управление человеческими ресурсами в европейском гостиничном бизнесе. Human Resource Management in the European Hotel Industry. Human Resource Management in the European Hotel Industry. учеб. пособие/ пер. с англ. М. А. Баскаковой.- М.: Финансы и статистика, 2002.-117 с.
10. Райли Майкл Управление персоналом в гостеприимстве [Электронный ресурс] : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом» (062100) и сервиса (230000) / Майкл Райли. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 191 c. — 5-238-00873-2. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/71078.html
11. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом»/ П.Э. Шлендер [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 319 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8597.html.— ЭБС «IPRbooks»
12. Управление человеческим капиталом. Англо-русский словарь = Management of Human Capital. English-Russian Dictionary : учебное пособие / Н. Г. Милорадова, М. Г. Леонтьев, Ф. Р. Музипова [и др.]. — 2-е изд. — Москва : Издательство МИСИ-МГСУ, 2017. — 327 с.

— ISBN 978-5-7264-1686-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/89541.html

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля), включая профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Для освоения дисциплины обучающемуся необходимы следующие ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

– Сайт Байкальского государственного университета, адрес доступа: http://bgu.ru/, доступ круглосуточный неограниченный из любой точки Интернет

– "Экономическая социология", адрес доступа: http://ecsoc.ru/. доступ неограниченный

– Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU, адрес доступа: http://elibrary.ru/. доступ к российским журналам, находящимся полностью или частично в открытом доступе при условии регистрации

– Электронная библиотека Издательского дома "Гребенников", адрес доступа: http://www.grebennikon.ru/. доступ с компьютеров сети БГУ (по IP-адресам)

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Изучать дисциплину рекомендуется в соответствии с той последовательностью, которая обозначена в ее содержании. Для успешного освоения курса обучающиеся должны иметь первоначальные знания в области менеджмента.

На лекциях преподаватель озвучивает тему, знакомит с перечнем литературы по теме, обосновывает место и роль этой темы в данной дисциплине, раскрывает ее практическое значение. В ходе лекций студенту необходимо вести конспект, фиксируя основные понятия и проблемные вопросы.

Практические (семинарские) занятия по своему содержанию связаны с тематикой лекционных занятий. Начинать подготовку к занятию целесообразно с конспекта лекций. Задание на практическое (семинарское) занятие сообщается обучающимся до его проведения. На семинаре преподаватель организует обсуждение этой темы, выступая в качестве организатора, консультанта и эксперта учебно-познавательной деятельности обучающегося.

Изучение дисциплины (модуля) включает самостоятельную работу обучающегося.

Основными видами самостоятельной работы студентов с участием преподавателей являются:

• текущие консультации;

• коллоквиум как форма контроля освоения теоретического содержания дисциплин: (в часы консультаций, предусмотренные учебным планом);

• прием и разбор домашних заданий (в часы практических занятий);

• прием и защита лабораторных работ (во время проведения занятий);

• выполнение курсовых работ в рамках дисциплин (руководство, консультирование и защита курсовых работ в часы, предусмотренные учебным планом) и др.

Основными видами самостоятельной работы студентов без участия преподавателей являются:

• формирование и усвоение содержания конспекта лекций на базе рекомендованной лектором учебной литературы, включая информационные образовательные ресурсы (электронные учебники, электронные библиотеки и др.);

• самостоятельное изучение отдельных тем или вопросов по учебникам или учебным пособиям;

• написание рефератов, докладов;

• подготовка к семинарам и лабораторным работам;

• выполнение домашних заданий в виде решения отдельных задач, проведения типовых расчетов, расчетно-компьютерных и индивидуальных работ по отдельным разделам содержания дисциплин и др.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения

В учебном процессе используется следующее программное обеспечение:
– КонсультантПлюс: Версия Проф - информационная справочная система,
– MS Office,

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю):

В учебном процессе используется следующее оборудование:
– Помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду вуза,
– Учебные аудитории для проведения: занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, практических занятий, выполнения курсовых работ, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения,
– Мультимедийный класс,
– Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий