

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 О.Н. Баева

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 человеческими ресурсами, для осуществления стратегического и тактического управления 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 | Семестр | Лекции | Семинар Лаборат. Практич. | Самостоят. раб. | В интерактивной 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 | | Тест 1. Индивидуальное задание 2 |
| 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 Adoption | 11 | 2 | 2 | 10 | | Тест 3 |
| 2.5 | Оценка результативности персонала / Performance | 11 | 2 | 4 | 10 | | Кейс 2 |

| № п/п | Раздел и тема дисциплины | Семестр | Лекции | Семинар Лаборат. Практич. | Самостоят. раб. | В интерактивной 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 | | Тест 4. Кейс 3 |
| 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 |
|-------|---|---|
| | | <p>Определение требований к претенденту.</p> <p>Привлечение персонала. Формы внутреннего и внешнего привлечения персонала: их достоинства и недостатки. Подбор персонала и профориентация.</p> <p>Анализ документов: резюме, заявление, анкета претендента, фотография, рекомендации, медицинское заключение, графологическая экспертиза.</p> <p>Методика составления и анализа резюме.</p> <p>Тестирование. Сферы применения тестов. Типы тестов.</p> <p>Собеседование. Подготовка к проведению собеседования.</p> <p>Основные вопросы, задаваемые интервьюерами. Фазы интервью. Типы собеседований. Оценка результатов интервью.</p> <p>Возможные ошибки при оценке кандидатов.</p> <p>Заключение трудового договора (возраст, порядок, форма, оформление приема на работу).</p> <p>Испытание при приеме на работу как один из методов отбора.</p> <p>Принципы формирования эффективной системы отбора.</p> <p>Показатели, применяемые для определения эффективности процесса отбора.</p> |
| 04 | Адаптация персонала / Personnel Adoption | <p>Общая и специальная ориентация: сущность и методы.</p> <p>Принципы организации эффективной ориентационной программы.</p> <p>Адаптация сотрудника в организации: понятие, виды, уровни, показатели успешности. Управление процессом адаптации.</p> |
| 05 | Оценка результативности персонала / Performance management | <p>Цели и функции оценки профессиональной деятельности.</p> <p>Принципы эффективной оценки. Этапы формирования системы оценки в организации. Аттестация. Подходы к проведению аттестации. Порядок проведения аттестации.</p> <p>Обеспечение эффективности аттестационного процесса.</p> <p>Методика подготовки и проведения аттестационного собеседования.</p> <p>Показатели и методы оценки. Субъекты оценки</p> <p>Управление посредством установки целей. Требования к целям. Достоинства и недостатки. Ассесмент-центры, 360 градусов-аттестация, оценка по KPI.</p> |
| 06 | Обучение и развитие персонала / Learning and Development: Lifelong Learning and Doing. Specialized training arrangements. | <p>Сущность профессионального развития персонала. Факторы, влияющие на формирование потребности организации в развитии. Определение потребности в развитии персонала. Понятие самообучающейся организации.</p> <p>Сущность профессионального обучения. Этапы процесса профессионального обучения.</p> <p>Внутрифирменное и внешнее обучение персонала.</p> <p>Достоинства и недостатки.</p> <p>Методы обучения персонала на рабочем месте и вне работы.</p> <p>Определение источников финансирования обучения. Теория человеческого капитала. Общее и специальное обучение персонала.</p> <p>Определение эффективности процесса профессионального обучения</p> |
| 07 | Планирование | <p>Понятие карьеры. Характеристики эффективной карьеры.</p> |

| № 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.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п) | 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.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п) | 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.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)) | 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.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)) | 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 Adoption | 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.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)) | 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 | <p>З.Знать основные понятия и технологии теории управления человеческими ресурсами и их применение в стратегическом и тактическом управлении</p> <p>У.Уметь применять основные положения теории управления человеческими ресурсами для решения задач стратегического и тактического управления организацией</p> <p>Н.Владеть навыками обоснования и разработки решений, связанных с управлением человеческими ресурсами, для осуществления стратегического и тактического управления организацией</p> | Кейс 2 | <p>Полнота рассмотрения вопросов кейса - 5 баллов, использование профессиональных подходов к рассмотрению проблем - 2 балла (7)</p> |
| 11 | 2.6. Обучение и развитие персонала / Learning and Development: Lifelong Learning and Doing. Specialized training arrangements. | ПК-1 | <p>З.Знать основные понятия и технологии теории управления человеческими ресурсами и их применение в стратегическом и тактическом управлении</p> <p>У.Уметь применять основные положения теории управления человеческими ресурсами для решения задач стратегического и тактического управления организацией</p> <p>Н.Владеть навыками</p> | Кейс 3 | <p>Полнота и качество рассмотрения вопросов кейса (10)</p> |

| № п/п | Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины) | Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО | (ЗУНы: З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п) | 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.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)) | 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 / Adoption 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 / Adoption 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 человеческими ресурсами, для осуществления стратегического и тактического управления 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 / Performance 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 / Performance Appraisal (30 баллов).

Составитель _____ Д.И. Хлебович

Заведующий кафедрой _____ О.Н. Баева

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 с. — 978-5-4487-0158-0. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/68733.html](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 МВА. 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 с. — 5-238-00873-2. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/71078.html](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, 2012.— 319 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8597.html.— ЭБС «IPRbooks»](http://www.iprbookshop.ru/8597.html)
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.](http://www.iprbookshop.ru/8597.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