

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
ФГБОУ ВО «БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

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



21.06.2024г.

**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 2024

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 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		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 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		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
		<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)
				<b>Итого</b>	<b>100</b>

## 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 \_\_\_\_\_ 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 с. — 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 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>](#)
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 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8597.html>.— ЭБС «IPRbooks»](#)

**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.grebennikov.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